

Na podlagi določil Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06 in nadaljnji) in Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13 in nadaljnji) sklepata

kot stranka na strani delodajalcev

Združenje delodajalcev Slovenije – Sekcija za tekstil in usnje, Dimičeva 9, 1000 Ljubljana, ki jo zastopa predsednik Sekcije za tekstil in usnje Marjan Trobiš

ter

kot stranka na strani delojemalcev

Sindikat tekstilne in usnjarsko-predelovalne industrije Slovenije, Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana, ki ga zastopa Jože Türkl

KOLEKTIVNO POGODBO
za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti Slovenije (KPtoupd)

1. člen
(uvodni člen)

(1) Pogodbeni stranki s to kolektivno pogodbo avtonomno urejata medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti ter pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev in delodajalcev skladno z zakoni.

(2) Kolektivna pogodba obsega obligacijski in normativni del ter tarifno prilogo. Obligacijski del ureja pravice in obveznosti strank kolektivne pogodbe, normativni del pa ureja pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev in delodajalcev iz delovnih razmerij. Tarifna priloga, ki je sestavni del normativnega dela te pogodbe, določa najnižje osnovne plače, druge vrste plačil in povračil stroškov v zvezi z delom.

2. člen
(stranki kolektivne pogodbe)

(1) Pogodbeni stranki kolektivne pogodbe sta Združenje delodajalcev Slovenije – Sekcija za tekstilno, oblačilno in usnjarsko-predelovalno, kot predstavnik delodajalcev in Sindikat tekstilne in usnjarsko-predelovalne industrije Slovenije, kot predstavnik delavcev.

(2) Uporabniki te kolektivne pogodbe so delodajalci, člani pogodbene stranke in pri njih zaposleni delavci ali drugi sopodpisniki KPtoupd.

I. OBLIGACIJSKI DEL

I.1. Splošno

3. člen
(krajevna veljavnost kolektivne pogodbe)

Kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije.

4. člen
(stvarna veljavnost kolektivne pogodbe)

Kolektivna pogodba velja za delodajalce v zasebnem sektorju, ki kot glavno dejavnost opravljajo eno od navedenih dejavnosti:

C13 Proizvodnja tekstilij	
C13.1 Priprava in predenje tekstilnih vlaken	
C13.10 Priprava in predenje tekstilnih vlaken	
C13.100 Priprava in predenje tekstilnih vlaken	
C13.2 Tkanje tekstilij	
C13.20 Tkanje tekstilij	
C13.200 Tkanje tekstilij	
C13.3 Dodelava tekstilij	
C13.30 Dodelava tekstilij	
C13.300 Dodelava tekstilij	
C13.9 Proizvodnja drugih tekstilij	
C13.91 Proizvodnja pletenih in kvačkanih materialov	

C13.910	Proizvodnja pletenih in kvačkanih materialov	
+		+
C13.92	Proizvodnja končnih tekstilnih izdelkov, razen oblačil	
+		+
C13.920	Proizvodnja končnih tekstilnih izdelkov, razen oblačil	
+		+
C13.93	Proizvodnja preprog	
+		+
C13.930	Proizvodnja preprog	
+		+
C13.94	Proizvodnja vrvi, vrvic in mrež	
+		+
C13.940	Proizvodnja vrvi, vrvic in mrež	
+		+
C13.95	Proizvodnja netkanih tekstilij in izdelkov iz njih, razen oblačil	
+		+
C13.950	Proizvodnja netkanih tekstilij in izdelkov iz njih, razen oblačil	
+		+
C13.96	Proizvodnja tehničnega in industrijskega tekstila	
+		+
C13.960	Proizvodnja tehničnega in industrijskega tekstila	
+		+
C13.99	Proizvodnja druge nerazvrščenih tekstilij	
+		+
C13.990	Proizvodnja druge nerazvrščenih tekstilij	
+		+
C14	Proizvodnja oblačil	
+		+
C14.1	Proizvodnja oblačil, razen krznenih	
+		+
C14.11	Proizvodnja usnjenih oblačil	
+		+
C14.110	Proizvodnja usnjenih oblačil	
+		+
C14.12	Proizvodnja delovnih oblačil	
+		+
C14.120	Proizvodnja delovnih oblačil	
+		+
C14.13	Proizvodnja drugih vrhnjih oblačil	
+		+
C14.130	Proizvodnja drugih vrhnjih oblačil	
+		+
C14.14	Proizvodnja spodnjega perila	
+		+
C14.140	Proizvodnja spodnjega perila	
+		+
C14.19	Proizvodnja drugih oblačil, pokrival ter dodatkov	
+		+
C14.190	Proizvodnja drugih oblačil, pokrival ter dodatkov	
+		+
C14.2	Proizvodnja krznenih izdelkov	
+		+
C14.20	Proizvodnja krznenih izdelkov	
+		+
C14.200	Proizvodnja krznenih izdelkov	
+		+
C14.3	Proizvodnja pletenih in kvačkanih oblačil	
+		+
C14.31	Proizvodnja nogavic	
+		+
C14.310	Proizvodnja nogavic	
+		+
C14.39	Proizvodnja drugih pletenih in kvačkanih oblačil	
+		+
C14.390	Proizvodnja drugih pletenih in kvačkanih oblačil	
+		+
C15	Proizvodnja usnja, usnjenih in sorodnih izdelkov	
+		+
C15.1	Strojenje in dodelava usnja in krzna, proizvodnja potovalne galanterije in sedlarskih izdelkov	
+		+
C15.11	Strojenje in dodelava usnja in krzna	
+		+
C15.110	Strojenje in dodelava usnja in krzna	
+		+
C15.12	Proizvodnja potovalne galanterije, sedlarskih in jermenarskih izdelkov	
+		+
C15.120	Proizvodnja potovalne galanterije, sedlarskih in jermenarskih izdelkov	

C15.2 Proizvodnja obutve	
C15.20 Proizvodnja obutve	
C15.200 Proizvodnja obutve	

5. člen

(osebna veljavnost)

(1) Kolektivna pogodba velja za vse delavce, zaposlene pri delodajalcih iz 4. člena te pogodbe, ki imajo sedež na območju Republike Slovenije.

(2) Kolektivna pogodba lahko velja tudi za poslovodne delavce in prokuriste, če je s pogodbo o zaposlitvi tako dogovorjeno.

(3) Določbe te kolektivne pogodbe veljajo tudi za delavce, ki pri delodajalcih kot uporabnikih opravljajo delo na podlagi nalog delodajalca, pri katerem so v delovnem razmerju, in sicer glede tistih pravic, obveznosti in odgovornosti in v obsegu, kot to določa zakon, ki ureja delovna razmerja.

(4) Kolektivna pogodba se glede pravic, ki jih izrecno navaja zakon ali ta kolektivna pogodba, uporablja tudi za dijake in študente na obveznem praktičnem usposabljanju.

6. člen

(časovna veljavnost kolektivne pogodbe)

(1) Kolektivna pogodba je sklenjena za nedoločen čas.

(2) Kolektivna pogodba začne veljati z dnem objave v Uradnem listu RS, uporabljati pa se začne prvi dan v mesecu po objavi.

(3) Pogodbena stranka lahko odpove kolektivno pogodbo s šest mesečnim odpovednim rokom, ki začne teči naslednji dan po objavi odpovedi v Uradnem listu RS.

(4) Pogodbena stranka o odpovedi obvesti drugo pogodbeno stranko s priporočenim pismom.

(5) Odpoved te kolektivne pogodbe se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

(6) Po prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe se do sklenitve nove, vendar najdalj 12 mesecev, uporabljajo določbe normativnega dela te kolektivne pogodbe. Določbe normativnega dela kolektivne pogodbe se lahko uporabljajo tudi dlje, če se stranki kolektivne pogodbe o tem pisno dogovorita.

(7) Po odpovedi te kolektivne pogodbe lahko vsaka stranka predlaga sklenitev nove kolektivne pogodbe.

(8) Tarifna priloga se sklene za obdobje, ki ne sme biti krajše od enega leta. Če do izteka veljavnosti tarifne priloge ni sklenjena nova, se njena veljavnost podaljša vsakokrat za eno leto.

I.2. Pravice in obveznosti strank

7. člen

(pozitivna in negativna izvedbena dolžnost)

Stranki te kolektivne pogodbe si morata z vsemi sredstvi, ki so jima na voljo, prizadevati za pravilno izvrševanje te kolektivne pogodbe in spoštovanje njenih določb ter opustiti vsako dejanje, ki bi nasprotovalo izvrševanju te kolektivne pogodbe.

8. člen

(sprememba ali dopolnitev kolektivne pogodbe)

(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.

(3) Druga pogodbeni stranka se je dolžna do predloga pisno opredeliti v roku 30 dni od prejema predloga.

(4) Če druga stranka ne sprejme predloga za spremembo ali dopolnitev pogodbe oziroma se do predloga ne opredeli v 30 dneh, se lahko nadaljuje postopek pomirjanja, kot ga določa štirinajsto poglavje normativnega dela te kolektivne pogodbe.

9. člen

(sklenitev nove KP)

(1) Vsaka stranka lahko kadar koli predlaga sklenitev nove kolektivne pogodbe.

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

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

(4) V primeru, da druga pogodbeni stranka ne sprejme pobude za sklenitev nove KP, 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

(fundacija za izboljšanje zaposlitvenih možnosti in izobraževanja delavcev in delodajalcev)

(1) Za izboljšanje konkurenčnosti, možnosti ohranitve zaposlitve in zaposlitvenih možnosti ranljivih oziroma drugih dogovorjenih skupin delavcev se najmanj po en podpisnik vsake pogodbene stranke lahko dogovorita o ustanovitvi fundacije.

(2) Namen fundacije je namensko zbiranje sredstev za pomoč delodajalcem pri razvoju konkurenčnosti in zagotavljanju potrebnih aktivnosti za dvig znanja, veščin in splošne razgledanosti in s tem lažje zaposljivosti delavcev v dejavnosti.

(3) V okviru delovanja fundacije si bosta stranki te kolektivne pogodbe, z namenom izboljšanja ravni varnosti in zdravja pri delu prizadevali za dvig ozaveščenosti in pomena varnega in zdravega dela tako, da bosta skupaj in vsaka posebej pripravljali in izvajali aktivnosti z namenom zmanjševanja tveganj iz tega naslova, in sicer z ozaveščanjem, usposabljanjem, izobraževanjem ter razvijanjem ustreznih orodij in metod za dvig varnosti in zdravja pri delu.

(4) Financiranje aktivnosti iz tega člena in način pridobivanja sredstev prek različnih državnih institucij in različnih javnih razpisov, koordinacija in standardizacija delovanja ter zagotavljanja kvalitetnejših, cenejših ter enotnejših programov in spremljanje namembnosti uporabe sredstev, se določi v pravilih fundacije.

(5) Izbiro izvajalcev, ki sodelujejo pri izvedbi programov iz prejšnjega odstavka, opravijo ustanovitelji fundacije.

11. člen

(komisija za razlago kolektivne pogodbe)

(1) Stranki te kolektivne pogodbe imenujeta 3-člansko strokovno komisijo, in sicer vsaka stranka po enega člana, tretjega člana, predsednika komisije, pa imenujeta sporazumno, iz vrst priznanih strokovnjakov za delovno pravo.

(2) Strokovna komisija sprejema razlago te kolektivne pogodbe in pripravlja strokovne predloge za spreminjanje in dopolnjevanje te kolektivne pogodbe v okviru danih predlogov. Razlage in strokovne predloge pošlje strankama te kolektivne pogodbe za ureditev določenega vprašanja.

(3) Komisija iz prvega odstavka tega člena se konstituira najkasneje v roku 30 dni po sklenitvi te kolektivne pogodbe. Komisija o načinu sprejemanja razlag in strokovnih predlogov oziroma o načinu dela na prvi seji sprejme poslovnik o delu komisije. Delo strokovne komisije vodi predsednik.

12. člen

(reševanje kolektivnih sporov med pogodbenima strankama kolektivne pogodbe)

(1) Pogodbeni stranki lahko medsebojne interesne kolektivne spore rešujeta na miren način s pomirjanjem, arbitražo ali mediacijo.

(2) Spori se rešujejo ob uporabi določb zakona, ki ureja kolektivne pogodbe in zakona, ki ureja arbitražo oziroma mediacijo in druge načine mirnega reševanja sporov.

(3) Pogodbeni stranki rešujeta spore o pravici na način, kot to določa štirinajsto poglavje iz normativnega dela te kolektivne pogodbe.

II. NORMATIVNI DEL

II.1. Splošno

13. člen

(minimalni standardi)

Določila te kolektivne pogodbe predstavljajo enotne minimalne standarde, razen v primerih in pod pogoji, ko je dogovorjeno odstopanje v tej pogodbi.

14. člen

(akt o sistemizaciji delovnih mest)

(1) Delodajalec določi v aktu o sistemizaciji delovnih mest pogoje za zasedbo delovnih mest.

(2) Ureditev delovnih mest po tej pogodbi ne posega v pristojnost delodajalca, da v aktu o sistemizaciji delovnih mest določi spregled izobrazbe v primeru, da kandidat izpolnjuje alternativno določene pogoje, kot so na primer NPK ali daljše ob delu pridobljene izkušnje in podobno.

15. člen

(pooblastila za samostojne odločitve)

Delodajalec mora delavce seznaniti na pri delodajalcu običajen način o tem, katere zaposlene je pooblastil za odločanje o njihovih pravicah, obveznostih in odgovornostih.

II.2. Pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi in odrejanju drugega dela

16. člen

(predhodni preizkus)

(1) Delodajalec lahko pred izbiro preizkusi usposobljenost prijavljenih kandidatov za delo, pri čemer sam določi ustrezen način preizkusa.

(2) Delodajalec lahko preizkusi le strokovno usposobljenost, znanje, veščine in spretnosti ter psihofizične sposobnosti, ki so potrebne pri delu.

(3) Predhodni preizkus usposobljenosti je praviloma izvedba posamezne naloge ali skupina nalog, na podlagi katerih lahko delodajalec oceni zahtevane sposobnosti za zasedbo delovnega mesta. Predhodni preizkus usposobljenosti ne sme trajati dalj kot tri dni in poteka pod stalnim nadzorom delodajalca ali od njega pooblaščenega delavca. Pred predhodnim preizkusom usposobljenosti mora delodajalec kandidata zavarovati za primer nesreče pri delu.

17. člen

(opravičeni razlogi, zaradi katerih delavec ne začne delati)

(1) Opravičene razloge, zaradi katerih delavec ne prične delati, določa zakon, ki ureja delovna razmerja in ta kolektivna pogodba v členu o plačani odsotnosti z dela.

(2) V primeru, da delavec ne nastopi dela na dogovorjeni datum iz drugih razlogov, se šteje, da delovno razmerje ni nastalo, razen če se delavec in delodajalec ne dogovorita drugače.

18. člen

(pogodba o zaposlitvi)

(1) Delodajalec je dolžan vročiti predlog pogodbe o zaposlitvi delavcu, ki se zaposluje pri njem, najmanj tri delovne dni pred predvidenim dnem sklenitve pogodbe.

(2) Delodajalec delavcu pred podpisom pogodbe o zaposlitvi omogoči seznanitev z vsebino kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki določajo njegove pravice in obveznosti.

(3) Delavec ima ves čas trajanja delovnega razmerja pravico do vpogleda v vsebino kolektivnih pogodb in ostalih aktov, ki zavezujejo delodajalca, na pri delodajalcu običajen način. Enako pravico imajo tudi napoteni delavci, ki pri delodajalcu kot uporabniku opravljajo delo.

(4) Ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec delavca seznaniti z razvrstitvijo delovnega mesta v TR. Podatek o razvrstitvi v tarifni razred je informativne narave.

19. člen

(sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas)

(1) Delodajalec in delavec lahko skleneta pogodbo o zaposlitvi za določen čas tudi v sledečih primerih:

– v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi iz razloga izpolnitve obveznosti iz pogodbe o štipendiranju;

– v primeru zaposlitve pripravnika;

– v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi z vodilnim delavcem, pri čemer se za vodilnega delavca šteje tisti delavec, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve. Vodilne delavce iz prejšnjega stavka določi delodajalec z aktom, ki ureja organizacijo dela pri delodajalcu;

– sklenitev pogodbe o zaposlitvi z vrhunskim strokovnjakom, pri čemer se za vrhunskega strokovnjaka šteje delavec, ki ima posebna znanja in sposobnosti, ki jih delodajalec potrebuje za svoj dolgoročni razvoj na primer pri razvoju novih izdelkov in tehnologij;

– za zagotovitev izrabe presežkov ur oziroma koriščenje letnega dopusta za konkretnega delavca in to najdalj za 3 mesece v koledarskem letu;

(2) Manjši delodajalec lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas v prvem letu poslovanja, ko pričnejo z dejavnostjo.

(3) Število napotenih delavcev pri uporabniku ne sme presegati 50 odstotkov števila zaposlenih delavcev pri uporabniku. V to omejitev se ne všttevajo delavci, ki so pri delodajalcu, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku zaposleni za nedoločen čas. Omejitev iz tega odstavka se ne uporablja za uporabnika – manjšega delodajalca.

20. člen

(pogodba o zaposlitvi v primeru projektno organiziranega dela)

(1) V primeru, da se pogodba o zaposlitvi sklene iz razloga priprave oziroma izvedbe dela, ki je projektno organizirano, se sme pogodba skleniti za obdobje daljše od dveh let, če je projektno delo organizirano skladno z opredelitvijo v drugem odstavku tega člena.

(2) Za projektno delo se šteje delovni proces:

– v katerem se izvajajo naloge oziroma programi z določenim ciljem, ki niso del trajnega opravljanja dejavnosti,

– za katerega se vodi projektna dokumentacija,

- ima opredeljeno osebo/osebe za vodenje projekta,
- je časovno opredeljen in
- je v naprej finančno ovrednoten.

21. člen

(opravljanje drugega dela)

(1) Delavec je dolžan opravljati drugo delo v naslednjih primerih:

- zaradi nenadnega zmanjšanja ali povečanja obsega dela;
- zaradi nadomeščanja drugega delavca;
- v primerih nenadne okvare strojev in drugih sredstev za delo na delovnem mestu;
- v primeru izjemnih vremenskih pogojev elementarnih nesreč;
- v drugih utemeljenih primerih, ko je potrebno zagotoviti neprekinjenost delovnega procesa in je delo potrebno nujno opraviti, da se prepreči nastanek škode;
- v primerih uvajanja novih delovnih procesov, novih organizacijskih enot itd.;
- v času odpovednega roka;
- neizpolnjevanje zdravstvenih pogojev za opravljanje dela;
- v drugih primerih, določenih s kolektivno pogodbo pri delodajalcu.

(2) Delavec mora biti usposobljen za varno opravljanje drugega dela.

(3) Delavec mora pred začetkom opravljanja drugega dela prejeti pisni nalog za drugo delo, razen ob napotitvi na drugo delo za krajši čas. Krajši čas ne sme biti daljši od petih delovnih dni.

(4) Delavec lahko opravlja drugo delo po določbah tega člena največ 30 delovnih dni zaporedoma in ne več kot 60 delovnih dni v enem koledarskem letu., razen v primeru devete (predzadnje) alineje prvega odstavka tega člena, ko lahko delavec opravlja drugo delo najdalj šest mesecev.

(5) Za čas opravljanja drugega dela delavcu pripada plača, ki je zanj ugodnejša.

II.3. Pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev v zvezi s poskusnim delom in pripravništvom

22. člen

(poskusno delo)

(1) Poskusno delo ne more trajati dlje, kot je določeno v objavi.

(2) Poskusno delo lahko traja:

- na delovnih mestih, razvrščenih v I. do vključno IV. tarifni razred, največ 3 mesece,
- na delovnih mestih, razvrščenih v V. ali višji tarifni razred, največ 6 mesecev.

(3) Poskusno delo se lahko ob začasni odsotnosti z dela podaljša, če je bila ta odsotnost daljša od 5 delovnih dni.

23. člen

(pripravništvo)

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

(2) Pripravništvo se določi za različno dolga obdobja glede na raven strokovne izobrazbe, če poseben zakon ne določa drugače:

- za dela IV. in V. ravni strokovne izobrazbe največ šest mesecev,
- za dela VI. in VII. ravni strokovne izobrazbe največ dvanajst mesecev.

(3) Pripravništvo se lahko podaljša za čas opravičene odsotnosti pripravnika z dela, ki traja dlje kot 20 delovnih dni, razen za čas letnega dopusta.

(4) Pripravništvo poteka po programu, ki ga pripravi mentor. Mentor mora imeti najmanj enako raven strokovne izobrazbe, kot se zahteva za delovno mesto, za katero se usposablja pripravnik, in tri leta delovnih izkušenj ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela in najmanj pet let delovnih izkušenj.

(5) Mentor je dolžan:

– pripravniku ob nastopu pripravništva izročiti program pripravništva, ki mora vsebovati tudi način spremljanja in ocenjevanja pripravništva,

– skrbeti za izvajanje programa in izvedbo načrta pripravništva,

– uvajati pripravnika v delo,

– dajati pripravniku strokovne nasvete, navodila in pomoč pri praktičnem delu,

– seznanjati pripravnika s pravilno uporabo delovnih sredstev in naprav ter ga seznanjati z delovnimi postopki,

– podati pisno mnenje o pripravniku in pripravništvu.

(6) Pripravništvo se zaključi s pripravniškim izpitom.

(7) Pripravniški izpit vsebuje preizkus znanja stroke in iz delovnega področja, za katerega se je pripravnik usposabljal. Komisija za pripravniški izpit šteje najmanj tri člane, ki morajo imeti najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe in tri leta delovnih izkušenj ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela in najmanj pet let delovnih izkušenj, kot se zahteva za delovno mesto, za katero se usposablja pripravnik. Mentor je lahko član komisije, vendar ne more biti njen predsednik.

(8) Pri delodajalcih, ki imajo do vključno 30 zaposlenih, se lahko pripravniški izpit opravi pred enočlansko komisijo. Član komisije je lahko tudi mentor.

(9) Na podlagi zapisnika komisije o pripravniškem izpitu se izda potrdilo o opravljenem pripravništvu, ki vsebuje:

– ime in priimek ter rojstne podatke pripravnika,

– dan opravljanja pripravniškega izpita,

– dan, mesec in leto izdaje potrdila,

– delovno mesto oziroma vrsto del, za katere je pripravnik opravil pripravniški izpit.

(10) Potrdilo podpišeta predsednik komisije za pripravniški izpit in delodajalec.

(11) Pripravniška doba se lahko na predlog mentorja skrajša, vendar ne na manj kot polovico prvotno določenega trajanja pripravništva.

(12) Delavcu, ki se je ob delu izobraževal v drugi stroki ali za drug poklic in je že opravil pripravniški izpit, se pripravniška doba sorazmerno skrajša.

(13) Pripravnik opravlja pripravniški izpit najkasneje do izteka pripravniške dobe. Če pripravniškega izpita ne opravi, ga ima pravico ponovno opravljati v roku, ki ne sme biti krajši od 8 dni in ne daljši od 15 dni. Kolikor pripravnik izpita tudi v ponovnem roku ne opravi in ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, mu lahko odpove pogodbo o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti.

24. člen

(medsebojno izključevanje)

Poskusno delo in pripravništvo se med seboj izključujeta.

II.4. Delovni čas in pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev

25. člen

(delovni čas splošno)

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

(2) Poleg elementov delovnega časa, ki jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja, se po tej kolektivni pogodbi kot delovni čas šteje tudi čas priprave na delo in zaključka dela.

(3) Dovoljen čas priprave na delo in zaključka dela določi delodajalec v splošnem aktu.

26. člen

(vrste oziroma oblike delovnega časa)

(1) S kolektivno pogodbo pri delodajalcu se določijo oblike delovnega časa.

(2) Delodajalec z organizacijskim predpisom določi organizacijo delovnega časa in njegovo izvajanje.

(3) Pri delodajalcih se lahko glede na potrebe delovnega oziroma poslovnega procesa na posameznih področjih dela uporabljajo praviloma te vrste in oblike delovnega časa:

– nepremični delovni čas,

– premični delovni čas,

– delno premični delovni čas,

- deljen delovni čas,
- izmenski delovni čas.

(4) Nepremični delovni čas je čas, pri katerem je točno določen čas prihoda in odhoda z dela.

(5) Premični delovni čas je čas, pri katerem je čas prihoda in odhoda z dela določen v razponu. V sistemu premičnega delovnega časa imajo posamezni pojmi naslednji pomen:

a) dovoljeni delovni čas je razpon, v katerem lahko delavec opravi svojo delovno obveznost. Omejuje ga ura najzgodnejšega dovoljenega prihoda na delo in ura najkasnejšega dovoljenega odhoda z dela;

b) obvezni delovni čas je tisti del dovoljenega delovnega časa, ko delavec mora biti prisoten na delu;

c) premakljivi del delovnega časa je časovni razpon, v katerem lahko delavec sam odloča o trenutku prihoda na delo in/ali odhoda z njega, razen če narava dela zahteva, da delavec ostane na delu, dokler ne konča posameznega opravila, ki je vezano na rok ali sodelovanje z drugimi delavci.

(6) Delno premični delovni čas je čas, kjer je točno določen čas prihoda na delo oziroma odhoda z dela, čas odhoda z dela oziroma prihoda na delo pa je določen v razponu. Delno premični delovni čas se določi v primerih, ko zaradi narave dela ni mogoče vnaprej določiti začetka oziroma konca delovnega časa.

(7) Deljeni delovni čas je čas, ko delavec opravlja delo s prekinitvijo polnega dnevnega delovnega časa, prekinitve pa traja več kot eno uro. Delavcu, ki dela s krajšim delovnim časom, do štiri ure, se omogoči praviloma delo brez prekinitve, razen če narava dela zahteva drugačno organizacijo.

(8) Izmenski delovni čas je čas, ko se delo izmenoma opravlja v dopoldanski, popoldanski ali tudi v nočni izmeni, ki traja v odvisnosti od pet- ali šestdnevnega delovnega tedna od šest do osem ur dnevno in se praviloma ponavlja vsak teden, tako da delavec dela en teden v dopoldanski in drug teden v popoldanski oziroma nočni izmeni.

27. člen

(letni razpored oziroma koledar delovnega časa)

(1) Delodajalec je dolžan najkasneje deset dni pred začetkom koledarskega ali poslovnega leta obvestiti delavce o delovnem koledarju na način, ki je običajen za obveščanje v družbi, sindikat pa s pisnim obvestilom.

(2) Z letnim razporedom delovnega časa je potrebno z enakomerno ali neenakomerno razporeditvijo delovnega časa delavcem pri delodajalcu zagotoviti največ toliko delovnih dni, da bodo v skladu z zakonom in to kolektivno pogodbo imeli zagotovljen polni delovni čas.

(3) Pri pripravi letnega koledarja delodajalec praviloma upošteva sezonske in druge vplive pri organizaciji delovnega časa, zakonsko določene odmore in počitke delavcev ter obveznost do delavcev s šoloobveznimi otroki, da lahko izkoristijo najmanj en teden dopusta v času poletnih šolskih počitnic.

(4) Delodajalec vodi evidenco in obračun dejansko opravljenih ur dela in evidenco neplačanih ur ne glede na to, ali so to ure rednega dela ali ure v okviru neenakomerno razporejenega ali začasno prerazporejenega delovnega časa ali nadure.

28. člen

(neenakomerna razporeditev in začasna prerazporeditev delovnega časa)

(1) Delodajalec lahko delovni čas razporedi neenakomerno oziroma začasno prerazporedi, če potreba po takšnem organiziranju delovnega časa izhaja iz narave ali organizacije dela, potreb uporabnikov ali podobnih razlogov ter na predlog delavca, ki ga vložijo zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja.

(2) Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa se upošteva poln delovni čas kot povprečna obveznost v enotnem obdobju 12 mesecev, ki se določi v letnem koledarju ali glede na potrebe delovnega procesa v dogovoru s sindikatom.

(3) Delodajalec lahko začasno prerazporedi delovni čas predvsem v primerih:

- zmanjšane ali povečane obsega dela, ki ni bilo predvideno z letnim koledarjem,
- pomanjkanja surovin ali energije,
- povečane odsotnosti delavcev z dela,
- večjih okvar delovnih sredstev in postrojenj,
- v ostalih primerih, ki jih delodajalec ni mogel predvideti, časovno opredeliti ali upoštevati pri pripravi letnega koledarja.

(4) Delodajalec je dolžan delavcu v okviru 12 mesečnega obdobja, ki ga določi delodajalec, omogočiti, da presežek ur, ki jih je opravil zaradi neenakomerne razporeditve delovnega časa ali začasne prerazporeditve delovnega časa, kompenzira s prostimi urami. Če kompenzacija s prostimi urami zaradi narave delovnega procesa v okviru 12 mesečnega obdobja ni možna, je delodajalec dolžan, pri obračunu plače v naslednjem mesecu po izteku 12 mesečnega obdobja, izplačati delavcem presežek opravljenih ur po postavki, ki velja za nadurno delo.

(5) Če delavec po tem, ko mu je delodajalec odredil izrabo viška ur, zboli, bolniški stalež ne pretrga teka izrabe viška ur.

29. člen

(nadurno delo)

(1) Poleg v primerih, določenih z zakonom, lahko delodajalec odredi opravljanje nadurnega dela tudi v naslednjih primerih:

- v primeru nepričakovano odsotnega delavca, v primeru, ko je potrebno dokončati delovni proces,
- v primeru okvare delovnih sredstev in naprav, če je potrebno začeto delo nadaljevati in dokončati,
- primeru izvedbe izrednih inventurnih popisov,
- v primeru prekinitve energije, če je potrebno začeto delo nadaljevati in dokončati,
- drugih utemeljenih primerih, ki so določeni s KP na ravni delodajalca.

(2) Enemu od delavcev, ki neguje in varuje otroka, mlajšega od sedem let ali hudo bolnega otroka ali otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke, in ki živi sam z otrokom, se sme naložiti, da opravlja nadurno delo ali delo ponoči, samo z njegovim predhodnim pisnim soglasjem.

(3) Poleg primerov iz zakona lahko delo preko polnega delovnega časa odkloni delavec, ki ima nujen zdravniški pregled in to izkaže z ustreznim zdravniškim potrdilom.

(4) Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev nadurnega dela, določena z zakonom, se lahko upošteva kot povprečna omejitev v obdobju 6 mesecev.

30. člen

(nočno delo)

(1) Delovni čas nočnega delavca ne sme v obdobju 6 mesecev trajati več kot 8 ur na dan.

(2) Za urejen prevoz na delo in z dela se šteje način prevoza, ki ga delavec običajno uporablja, ne glede na sistem povračila stroškov za prevoz na delo in z dela, ali če prevoz organizira delodajalec.

II.5. Odmori in počitki

31. člen

(odmor med delom)

(1) Delavec, ki dela s polnim delovnim časom v enakomerno razporejenem delovnem času, je upravičen do 30 minut odmora med delom.

(2) Če delavec v enem dnevu dela več kot 8 ur v neenakomerni razporeditvi delovnega časa ali mu je delovni čas začasno prerazporejen, mu pripada odmor v sorazmerju z odrejenim dnevnim delovnim časom.

(3) Sorazmerni del dodatnega odmora med delovnim časom iz prejšnjega odstavka se praviloma koristi po 8 urah dela.

32. člen

(mikroodmori)

Če delodajalec organizira kot enega izmed obveznih zakonskih ukrepov za varnost in zdravje pri delu krajše aktivne odmore med delom, se ti odmori ne štejejo v čas odmora med delom.

33. člen

(dnevni in tedenski počitek)

(1) Delavec ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur.

(2) Delavec, ki mu je delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen, ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 11 ur.

(3) V primeru izmenskega dela in deljenega delovnega časa se dnevni in tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot ga določa zakon, zagotavlja v obdobju, ki ni daljše od 6 mesecev.

34. člen

(tedenski počitek)

(1) Delavec ima v obdobju sedmih zaporednih dni, poleg pravice do dnevnega počitka iz prejšnjega člena, pravico do počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur. Če mora delavec zaradi objektivnih, tehničnih in organizacijskih razlogov delati na dan tedenskega počitka, se mu zagotovi tedenski počitek na kakšen drug dan v tednu.

(2) Minimalno trajanje tedenskega počitka, določeno v prvem odstavku tega člena, se upošteva kot povprečje v obdobju 14 zaporednih dni.

(3) V primerih:

- kjer narava dela zahteva stalno prisotnost,

- ali kjer narava dejavnosti zahteva kontinuirano zagotavljanje dela ali storitev,
 - predvidenega neenakomernega ali povečanega obsega dela,
- se dnevni ali tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot je določen z zakonom, zagotavlja v obdobju, ki ni daljše od 6 mesecev.

II.6. Letni dopust in druge odsotnosti

35. člen

(letni dopust – splošno)

- (1) Letni dopust ne sme trajati manj kot štiri tedne v koledarskem letu.
- (2) Pri določitvi dodatnih dni letnega dopusta se upoštevajo predvsem ti kriteriji:
- delovna doba,
 - pogoji dela,
 - zahtevnost dela.
- (3) Če delodajalec ne uporabi kriterijev za določitev letnega dopusta, je delavec upravičen do 2 dodatnih dni letnega dopusta.
- (4) Manjši delodajalci dodatne kriterije za določitev letnega dopusta praviloma določajo v aktih ali v pogodbi o zaposlitvi. Kolikor dodatnih kriterijev ne določijo, velja tretji odstavek tega člena.

36. člen

(izpolnjevanje kriterijev za odmero letnega dopusta)

Delavec izpolni pogoj starosti, invalidnosti, telesne okvare, delovne dobe ali starosti otrok za pridobitev, povečanje ali znižanje dodatnih dni letnega dopusta v koledarskem letu, v katerem izpolni ali preneha izpolnjevati pogoj za povečanje letnega dopusta v skladu z zakonom in to kolektivno pogodbo.

37. člen

(izraba letnega dopusta)

- (1) Letni dopust je mogoče izrabiti v več delih s tem, da mora en del trajati najmanj dva tedna.
- (2) Delavci, ki imajo šoloobvezne otroke, imajo pravico izkoristiti najmanj 1 teden letnega dopusta v času letnih šolskih počitnic.
- (3) Delodajalec lahko določi, da mora delavec, preden nastopi letni dopust, dobiti pisno odobritev izrabe letnega dopusta.

38. člen

(izraba letnega dopusta – delavec)

- (1) Delavec lahko izrabi dvakrat po en dan letnega dopusta v času, ki ga sam določi, če o tem obvesti delodajalca najmanj dva delovna dneva pred nastopom dopusta.
- (2) Delodajalec izrabe letnega dopusta po določbah prvega odstavka tega člena ne sme odreči, razen če bi zaradi tega nastale resne motnje v delovnem procesu.

39. člen

(preklic izrabe odobrenega letnega dopusta)

- (1) Delodajalec sme zaradi nujnih potreb delovnega procesa delavcu določiti drug datum izrabe letnega dopusta ali mu skrajšati vnaprej določeno trajanje letnega dopusta.
- (2) Delodajalec lahko le izjemoma in zaradi nujnih potreb delovnega procesa ali višje sile od delavca zahteva prekinitve izrabe letnega dopusta.
- (3) V primerih iz prvega in drugega odstavka tega člena delavec in delodajalec sporazumno določita nov čas in trajanje izrabe letnega dopusta.
- (4) V primerih iz prvega in drugega odstavka tega člena je delodajalec dolžan delavcu povrniti vse stroške, ki jih je imel delavec zaradi odločitve delodajalca.

40. člen

(plačana odsotnost delavca)

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom plače do skupaj največ 7 delovnih dni v koledarskem letu v naslednjih primerih, praviloma na dan dogodka:

- ob lastni poroki

- ob rojstvu otroka 1 dan
- ob poroki otroka, posvojenca ali pastorka 1 dan
- ob smrti zakonca ali osebe, ki je z njim živela v skupnosti, ki je izenačena z zakonsko zvezo, otrok, staršev, posvojencev in pastorkov 2 dni
- ob smrti bratov, sester in starih staršev 1 dan
- ob selitvi delavca in njegove družine 1 dan
- ob hujši nesreči, ki je prizadela delavca in njegovo družino 1 do 3 dni.

41. člen

(pravica do odsotnosti z dela brez nadomestila plače)

- (1) Delavcu se lahko odobri odsotnost z dela brez nadomestila plače zaradi osebnih razlogov.
- (2) Za odsotnost z dela iz prejšnjega odstavka zaprosi delavec v pisni obliki, odobri pa jo delodajalec le, kadar delavec odsotnosti ne more uresničiti iz letnega dopusta.
- (3) Delodajalec lahko odsotnost iz prvega odstavka delavca zavrne, če trenutne potrebe delovnega procesa takšne odsotnosti ne dopuščajo.
- (4) Delavec in delodajalec se o trajanju odsotnosti brez nadomestila plače in o plačilu prispevkov pisno dogovorita pred nastopom odsotnosti.

II.7. Izobraževanje

42. člen

(izobraževanje – splošno)

- (1) Delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa in z namenom ohranitve zaposlitve oziroma napredovanja pri zaposlitvi.
- (2) Izobraževanje se izvaja kot neformalno in formalno izobraževanje. Namen neformalnega izobraževanja je večanje zaposlitvenih možnosti s pridobitvijo novih znanj in kompetenc ter uspešen razvoj kariere. Namen formalnega izobraževanja je večanje zaposlitvenih možnosti s pridobitvijo višje ravni izobrazbe.
- (3) Pojmi izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje v smislu določil te kolektivne pogodbe pomenijo naslednje:
 - izobraževanje: izobraževanje v skladu s potrebami delovnega procesa, ki poteka po programih, na podlagi katerih delavec pridobi javno veljavno izobrazbo (to je izobrazbo, ki se izkazuje z javno listino), na primer izredni študij na univerzi oziroma na katerikoli stopnji izobraževanja;
 - izpopolnjevanje: nadgrajevanje, poglobljanje in razširjanje posameznih znanj, potrebnih za opravljanje dela pri delodajalcu, na primer seminarji, delavnice, konference, tečaji itd.
 - usposabljanje: strokovno usposabljanje za delo pri delodajalcu na obstoječem ali predvidenem delu ali usposabljanje za specifične vsebine in spretnosti na področjih, kot so varstvo pri delu, kakovost itd.

43. člen

(posebnosti)

- (1) Če je izobraževanje ali izpopolnjevanje v interesu delavca in delodajalca, se delavec in delodajalec o pravicah in obveznostih ter ostalih vprašanih dogovorita s pogodbo o izobraževanju.
- (2) Če se delavec izobražuje ali izpopolnjuje v lastnem interesu, ima pravico do odsotnosti z dela ob dnevih, ko prvič opravlja izpite. Delavec mora odsotnost z dela zaradi opravljanja izpitov delodajalcu sporočiti v razumnem roku, vendar najpozneje 5 dni pred predvidenim opravljanjem izpita.
- (3) Delavec se je dolžan usposablјati za delo na delovnem mestu, za katero ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Usposabljanje praviloma poteka v delovnem času delavca.
- (4) V primerih, ko je izpopolnjevanje ali usposabljanje organizirano izven delovnega časa, delavec pa se ga je, po odredbi delodajalca dolžan udeležiti, se čas izpopolnjevanja ali usposabljanja všteva v delovni čas. V primerih, ko je izpopolnjevanje ali usposabljanje v obojestranskem interesu, se delavec in delodajalec dogovorita o pravicah.
- (5) Za neformalno izobraževanje v interesu delodajalca se šteje tudi izpopolnjevanje sindikalnih zaupnikov o kolektivnem dogovarjanju in delovnopравни zakonodaji, ko izpopolnjevanje organizirata skupaj delodajalec in sindikat, vendar ne več kot en delovni dan v koledarskem letu.

44. člen

(planiranje izobraževanja)

- (1) Delodajalec v sodelovanju s sindikatom pripravi letni koledar izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja, v katerem se določi vsebina, obseg izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja ter okvirni terminski plan s številom predvidenih udeležencev ter dogovor o sofinanciranju izobraževanja. V letnem planu je potrebno predvideti najmanj 8 ur izpopolnjevanja ali usposabljanja letno za vsakega delavca, ki opravlja delo pri delodajalcu.

(2) Delodajalec in sindikat enkrat letno ocenita izpolnjevanje zastavljenega plana in dosežene rezultate, ter po potrebi sprejmeta ustrezne spremembe oziroma dopolnitve.

(3) Delodajalec in sindikat morata skrbeti, da so s planom dogovorjene oblike izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja, pod enakimi pogoji dostopne vsem delavcem, ne glede, ali so zaposleni za določen ali nedoločen čas oziroma so agencijski delavci, ali gre za moške ali ženske ali mlade ali starejše delavce.

II.8. Disciplinska in odškodninska odgovornost

45. člen

(disciplinski ukrepi)

(1) Delodajalec lahko za kršitve pogodbenih in drugih obveznosti izreče disciplinske ukrepe:

- opomin,
- denarno kazen,
- odvzem bonitet, dogovorjenih v pogodbi o zaposlitvi.

(2) Denarna kazen se lahko izreče delavcu v višini do polovice povprečne mesečne plače, ki jo je prejemal v zadnjih treh mesecih pred izrekom ukrepa.

(3) Disciplinski ukrep denarne kazni se izreče v trajanju največ šest mesecev, pri čemer mesečni odtegljaj ne more biti večji od 10 % delavčeve povprečne mesečne plače v zadnjih treh mesecih pred izrekom ukrepa.

46. člen

(pavšalna odškodnina)

(1) Med strankama pogodbe o zaposlitvi veljajo glede uveljavljanja in ugotavljanja odškodninske odgovornosti splošna pravila civilnega prava.

(2) Kadar delavec pri delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo, ugotavljanje višine škode pa bi povzročilo nesorazmerno visoke stroške, se odškodnina odmeri v pavšalnem znesku.

(3) Pavšalna odškodnina za posamezni škodni dogodek je lahko največ 50 % delavčeve povprečne mesečne plače v zadnjih treh mesecih pred nastankom škodnega dogodka.

(4) Delavec in delodajalec se s posebnim pisnim dogovorom dogovorita, da se pavšalna odškodnina lahko plača v več obrokih.

II.9. Pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi

47. člen

(opozorilo pred odpovedjo iz krivdnega razloga)

(1) Pisno opozorilo delodajalca delavcu, da mu lahko v primeru ponovne kršitve pogodbenih in drugih obveznosti redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga, mora vsebovati navedbo kršitev pogodbenih in drugih obveznosti.

(2) Pisno opozorilo velja 18 mesecev od dneva njegove vročitve delavcu. Po preteku 18-ih mesecev delodajalec brez ponovnega pisnega opozorila delavcu ne more redno odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga.

48. člen

(odpravnina)

(1) Delavec je, skladno z zakonom, upravičen do odpravnine v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, razlogov nesposobnosti ali odpovedi zaradi nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti, ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas in zaradi upokojitve. Pripadajočo odpravnino je potrebno izplačati ob zadnji plači ali nadomestilu plače, najkasneje do 18. v mesecu, ki sledi mesecu, v katerem je delavcu prenehalo delovno razmerje.

(2) Odpravnina delavca zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi je lahko višja od desetkratnika osnove, kot jo določa zakon, če je višji znesek odpravnine izračunan v skladu z zakonom.

II.10. Obveščanje in posvetovanje

49. člen

(neposredno obveščanje delavcev)

Delodajalec obvešča delavce o večletnih in letnih planih delodajalca, o poslabšanju poslovnih rezultatov, o morebitnih motnjah v poslovanju ali likvidnostnih težavah ter doseženih letnih poslovnih rezultatih. Dolžnosti obveščanja ni, če gre za poslovno tajnost.

50. člen

(zagotavljanje podatkov)

(1) Delodajalec zagotavlja pooblaščenim predstavnikom sindikata pri delodajalcu podatke o vseh vprašanjih, ki jih sindikat potrebuje za primere sodelovanja pri odločanju o pravicah delavcev, v skladu z veljavno zakonodajo.

(2) Pooblašчени predstavniki sindikata pri delodajalcu in z njihove strani angažirani strokovnjaki so dolžni varovati tako pridobljene podatke v skladu z zakonom.

(3) Reprezentativni sindikat na ravni dejavnosti, ki ima zaposlene člane pri delodajalcu, pridobi, z namenom analiziranja elementov plač na ravni dejavnosti, podatke o najnižjih, najvišjih in povprečnih osnovnih in izplačanih plačah po tarifnih razredih po kolektivni pogodbi skupaj s podatkom o številu vseh zaposlenih ter podatkom o številu zaposlenih po posameznem tarifnem razredu ter podatke o izplačani masi plač po tarifnih razredih, kot jih določa ta kolektivna pogodba.

(4) Delodajalec najmanj enkrat letno, praviloma po poteku poslovnega leta, poroča sindikatu pri delodajalcu o politiki zaposlovanja in o izkoriščenosti delovnega časa pri delodajalcu.

(5) Delodajalec posreduje sindikatu pri delodajalcu izvod veljavnih splošnih aktov.

51. člen

(posvetovanje)

(1) Delodajalec informativno vsaj enkrat letno seznani sindikat o pričakovanih rezultatih poslovanja.

(2) Sindikat in delodajalec obravnavata trajnejše spremembe delovnega časa, pri čemer obravnavanje zadevnih sprememb ni predpostavka njihove veljavnosti.

(3) Delodajalec in sindikat pri delodajalcu se za doseganje učinkovitega varstva pred nasiljem, trpinčenjem, nadlegovanjem in drugimi oblikami psihosocialnega tveganja na delovnih mestih in urejanja delovnega časa trajno medsebojno obveščata, oblikujeta predloge in se dogovarjata o ukrepih za odpravo oziroma zmanjšanje vseh tveganj, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev.

(4) Sindikat si prizadeva za čim večjo ozaveščenost delavcev za varno in zdravo delo, jih ozavešča o pomenu uporabe osebne varovalne opreme ter zbira opozorila na pomanjkljivosti in morebitne predloge delavcev za izboljšave varnosti in zdravja pri delu. Sindikat o navedenih aktivnostih in ugotovitvah poroča delodajalcu ter se z njim o tem posvetuje vsaj enkrat letno.

52. člen

(obveščanje)

(1) Delodajalec je dolžan seznani sindikat pri delodajalcu o razlogih za začasno prerazporeditev delovnega časa in o uvedbi nadurnega dela.

(2) Delodajalec obrazloži sindikatu vsebino strukturnih sprememb, zaradi katerih je potrebna sprememba »tipske« pogodbe o zaposlitvi ali aneksa k pogodbi o zaposlitvi in mu omogoči vpogled.

(3) Delodajalec obvesti zaposlene o delavcih, ki imajo pooblastilo delodajalca glede odrejanja dela in razporejanja delovnega časa v okviru posamezne organizacijske enote in o obsegu danega pooblastila.

II.11. Varnost in zdravje pri delu

53. člen

(splošno)

(1) Varo delo v zdravem delovnem okolju je v obojestranskem interesu delodajalcev in delavcev.

(2) Vse potrebne stroške za zagotavljanje zakonskih zahtev glede varnosti in zdravja pri delu je dolžan kriti delodajalec.

(3) Določbe za varno in zdravo delo se uporabljajo za vse osebe, ki so navzoče v delovnem procesu.

54. člen

(varnost in zdravje pri delu – naloge delodajalca)

(1) Delodajalec mora, v skladu z vsakokrat veljavnimi predpisi, izvajati ukrepe in zagotavljati pogoje za varno in zdravo delo, vključno s pisnim obveščanjem in dajanjem navodil, preprečevanjem nevarnosti pri delu, z ustrezno organiziranostjo delovnega procesa in delovnega okolja ter s potrebnimi materialnimi sredstvi, zlasti na naslednje načine:

– pred nastopom dela in ves čas trajanja delovnega razmerja mora delavce seznanjati z nevarnostmi pri delu, s pravicami in z obveznostmi v zvezi z varstvom pri delu in delovnimi pogoji,

– delavcem je dolžan zagotavljati usposabljanje za varno in zdravju neškodljivo opravljanje dela; pravilno uporabo predpisanih sredstev, osebne varovalne in delovne opreme za osebno varnost pri delu; pravilne postopke ravnanja in nudenja prve pomoči v primeru nesreče ali poškodbe pri delu,

– delodajalec mora načrtovati promocijo zdravja na delovnem mestu, zanjo zagotoviti potrebna sredstva, ter določiti način spremljanja njenega izvajanja,

– delodajalec mora sprejeti ukrepe za zagotovitev prve pomoči delavcem in drugim navzočim osebam ter ukrepe za sodelovanje s službo nujne medicinske pomoči,

– zagotoviti mora predhodne in obdobje zdravniške preglede delavcev,

- priskrbeti mora osebno varovalno in delovno opremo delavcev ter jo redno vzdrževati,
- razvijati mora usklajeno politiko varnosti in zdravja pri delu, upoštevajoč organizacijo dela, socialne odnose in vplive delovnega okolja,
- omogočati mora sodelovanje delavcem pri vseh vprašanih, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela v skladu z veljavnim Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1),
- delodajalec sprejme in izvaja ukrepe za zmanjševanja tveganja nasilja s strani tretjih oseb,
- delodajalec sprejme in izvaja ukrepe za zaščito delavcev pred nasiljem, trpinčenjem in nadlegovanjem na delovnem mestu s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev.

(2) Ukrepi iz prejšnjega odstavka ter drugi načini zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu so strošek delodajalca in za delavce brezplačni.

55. člen

(varnost in zdravje pri delu – naloge delavca)

Delavci so dolžni spoštovati in izvajati predpise o varnosti in zdravju pri delu ter pazljivo opravljati delo, da zavarujejo svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb. V ta namen morajo zlasti:

- uporabljati varnostne naprave ter predpisana sredstva in osebno varovalno opremo skladno z navodili za varno delo, pazljivo ravnati z njimi in skrbeti, da so v brezhibnem stanju,
- odzivati se na zdravniške preglede v skladu z oceno tveganja in zakonom,
- takoj obvestiti delodajalca o vsaki pomanjkljivosti, škodljivosti, okvari ali drugem pojavu, ki bi lahko ogrozil varnost in zdravje njih oziroma drugih oseb,
- odkloniti delo, če niso bili predhodno seznanjeni z vsemi nevarnostmi ali škodljivostmi pri delu; če njim ali drugim osebam grozi neposredna nevarnost za življenje in zdravje; če niso bili izvedeni predpisani varnostni ukrepi; če opazijo znake bolezni; če iz razlogov na strani delodajalca niso opravili prepisanega zdravniškega pregleda.

II. 12. Pogoji za delo sindikatov pri delodajalcu

56. člen

(splošno)

(1) Zunanji sindikalni zaupnik izvršuje pravice, kot to določa vsakokratno veljavni Zakon o delovnih razmerjih ob predhodnem dogovoru z delodajalcem.

(2) Delodajalec omogoča reprezentativnemu sindikatu svobodo sindikalnega obveščanja.

57. člen

(sindikalno delovanje)

(1) Delodajalec zagotavlja za nemoteno delo sindikatom:

- eno plačano uro letno na vsakega člana sindikata pri delodajalcu,
- dva plačana dneva za izobraževanje vsakega sindikalnega zaupnika letno.

(2) V ure iz prvega odstavka tega člena se ne štejejo:

– udeležba predsednikov sindikata v podjetju/družbi in predsednikov sindikalnih podružnic oziroma njihovih namestnikov na sejah organov reprezentativnega sindikata na državni in območni ravni ter udeležba izvoljenih članov nadzornega odbora reprezentativnega sindikata na sejah tega organa, v trajanju praviloma 5 delovnih dni z možnostjo dodatne odsotnosti ob upoštevanju pravil neenakomernečasne razporeditve delovnega časa,

– sodelovanje sindikalnih zaupnikov na sejah oziroma sestankih na podlagi vabila delodajalca.

(3) Če želi sindikat organizirati članski sestanek v prostorih delodajalca, mora o tem z njim predhodno doseči dogovor.

58. člen

(zagotavljanje pogojev)

(1) Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu tehnične, organizacijske in administrativne pogoje za njegovo delo. O podrobnostih se pisno dogovorita sindikat in delodajalec.

(2) Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu v skladu z njegovimi pisnimi navodili brezplačen obračun in nakazovanje članarine za njegove člane.

59. člen

(število sindikalnih zaupnikov)

(1) Število sindikalnih zaupnikov se lahko določi s pisnim dogovorom med sindikati in delodajalcem. Če se sindikat in delodajalec ne dogovorita s pisnim dogovorom drugače, se:

- izvoli en sindikalni zaupnik, če je pri delodajalcu do 70 članov sindikata,
- izvoli še po en sindikalni zaupnik na vsakih naslednjih 100 članov sindikata.

(2) Če se v času trajanja mandata število članov sindikata spremeni, se sorazmerno poveča ali zmanjša število sindikalnih zaupnikov.

(3) Sindikalni zaupniki, izvoljeni po kriterijih iz prvega odstavka tega člena, uživajo delovnopravno zaščito v skladu z zakonom.

(4) Reprezentativni sindikat mora o imenovanju oziroma izvolitvi ali prenehanju funkcije sindikalnega zaupnika oziroma sindikalnih zaupnikov pisno obvestiti delodajalca v osmih dneh po imenovanju oziroma izvolitvi.

II.13. Plačilo za delo

60. člen

(splošno)

(1) Vsi zneski, določeni v tej kolektivni pogodbi, so v bruto zneskih, razen tistih, ki se v skladu s to kolektivno pogodbo oziroma zakonom, ki ureja delovna razmerja, oziroma drugimi predpisi izplačujejo v neto zneskih.

(2) Delavci, ki delajo s krajšim delovnim časom ali s krajšim delovnim časom v posebnih primerih, imajo pravice do prejemkov iz delovnega razmerja skladno z vsakokratnimi določbami zakona, ki ureja delovna razmerja.

61. člen

(minimalni standardi)

(1) Z namenom ohranitve delovnih mest je odstopanje od minimalnih standardov iz te pogodbe dovoljeno v delu, ki določa višine najnižjih osnovnih plač.

(2) Odstopanje od minimalnih standardov je dovoljeno na podlagi posebnega pisnega sporazuma med reprezentativnim sindikatom na ravni dejavnosti in delodajalcem, zlasti v primerih bistvenega poslabšanja poslovanja v zadnjem letu dni, recesije panoge in v podobnih utemeljenih primerih.

(3) Na podlagi pisnega sporazuma se odstopanje od minimalnih standardov dogovori največ za dobo šestih mesecev, s tem da se pogodbeni stranki lahko ob poteku tega obdobja dogovorita največ za podaljšanje še za tri mesece.

(4) Odstopanje od najnižjih osnovnih plač, določenih v tej tarifni prilogi, ni možno pod višino dogovorjenih najnižjih osnovnih plač, ki so veljale do uveljavitve te kolektivne pogodbe.

(5) Pogodbeni stranki se bosta o morebitnih odstopanjih od najnižjih osnovnih plač, določenih v naslednjih tarifnih prilogah, dogovarjali ob vsakokratnem povečanju najnižjih osnovnih plač.

62. člen

(vrste plačil)

(1) Osebni prejemki delavca v delovnem razmerju, ki so predmet te kolektivne pogodbe, so:

- plača,
- nadomestilo plače,
- povračila stroškov v zvezi z delom,
- drugi osebni prejemki.

(2) Povračila stroškov so:

- prehrana med delom,
- prevoz na delo in z dela,
- stroški nastali na službenih potovanjih,
- terenski dodatek,
- nadomestilo za ločeno življenje.

(3) Drugi osebni prejemki so:

- regres za letni dopust,
- odpravnina ob upokojitvi,
- jubilejna nagrada,

– solidarnostna pomoč.

(4) Prejemki iz delovnega razmerja se izplačujejo na bančni račun delavca.

(5) Povračila stroškov v zvezi z delom, drugi osebni prejemki, plačila dijakom in študentom na praktičnem usposabljanju se izplačujejo v višini, kot jih določa ta kolektivna pogodba, vendar pod pogoji in v zneskih, ki se ne vštevajo v davčno osnovo in osnovo za prispevke za socialno varnost.

(6) Pri uveljavljanju pravic na podlagi delovne dobe pri zadnjem delodajalcu se v omenjeno delovno dobo šteje vsa neprekinjena delovna doba:

- pri zadnjem delodajalcu,
- pri delodajalcih, ki so pravni predniki zadnjega delodajalca,
- za prevzete delavce pa tudi delovna doba pri delodajalcih, od katerih so bili prevzeti.

63. člen

(tarifna priloga)

Tarifna priloga določa:

- najnižje osnovne plače po tarifnih razredih,
- način usklajevanja najnižjih osnovnih plač,
- zneske drugih osebnih prejemkov,
- zneske povračil stroškov v zvezi z delom.

64. člen

(razvrstitev del)

(1) Dela (delovna mesta oziroma vrste del) se razvrščajo v osem tarifnih razredov, glede na zahtevano stopnjo oziroma raven izobrazbe, določeno v aktu o sistemizaciji delovnih mest. Ta obveznost ne velja za manjše delodajalce.

TR	STOPNJA (RAVEN)	VRSTA IZOBRAZBE
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.	Osnovnošolska izobrazba	12001 - osnovnošolska izobrazba 12099 - osnovnošolska izobrazba, drugje nerazporejeno
III.	Nižja poklicna in podobna izobrazba	13001 - nižja poklicna izobrazba 13099 - nižja poklicna in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno
IV.	Srednja poklicna in podobna izobrazba	14001 - srednja poklicna izobrazba 14099 - srednja poklicna in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno
V.	Srednja strokovna in splošna izobrazba	15001 - srednja strokovna izobrazba 15002 - srednja splošna izobrazba 15099 - srednja strokovna in splošna izobrazba, drugje nerazporejeno
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
VI/II.	Visokošolska	16201 - specializacija po
	izobrazba prve	višješolski izobrazbi (prejšnja)
	stopnje,	16202 - visokošolska strokovna
	visokošolska	izobrazba (prejšnja)
	strokovna izobrazba	16203 - visokošolska strokovna
	(prejšnja) in	izobrazba (prva bolonjska stopnja)
	podobna izobrazba	16204 - visokošolska univerzitetna
		izobrazba (prva bolonjska stopnja)
		16299 - visokošolska izobrazba
		prve stopnje in podobna izobrazba,
		drugje nerazporejeno
VII.	Visokošolska	17001 - specializacija po
	izobrazba druge	visokošolski strokovni izobrazbi
	stopnje in podobna	(prejšnja)
	izobrazba	17002 - visokošolska univerzitetna
		izobrazba (prejšnja)
		17003 - magistrska izobrazba
		(druga bolonjska stopnja)
		17099 - visokošolska izobrazba
		druge stopnje, drugje
		nerazporejeno
VIII.	Visokošolska	18101 - specializacija po
	izobrazba tretje	univerzitetni izobrazbi (prejšnja)
	stopnje in podobna	18102 - magisterij znanosti
	izobrazba	(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

(2) Razvrstitev delovnih mest v tarifne razrede opravi delodajalec.

(3) Kolikor se za posamezno delovno mesto zahteva alternativna raven izobrazbe, se pri razvrščanju v tarifni razred upošteva višja zahtevana raven izobrazbe.

(4) Pri razvrščanju delovnih mest v tarifne razrede se poleg klasifikacijskega sistema izobraževanja in usposabljanja (KLASIUS) upošteva tudi nacionalne poklicne kvalifikacije.

65. člen

(ugotavljanje zahtevnosti delovnega mesta ali vrste dela)

(1) Metoda za ugotavljanje zahtevnosti delovnih mest mora določati zahtevnost delovnega mesta na podlagi usposobljenosti za delo (zahtevana poklicna oziroma strokovna izobrazba, funkcionalna znanja in delovne izkušnje), odgovornosti za delo, delovnih naporov in vplivov okolja na delo oziroma delavca.

(2) Metodo zahtevnosti delovnih mest sprejme delodajalec.

66. člen

(plača)

Plačo delavca sestavlja:

- osnovna plača,
- del plače za delovno uspešnost,
- dodatki,
- plačilo za poslovno uspešnost, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

67. člen

(najnižja osnovna plača)

(1) Najnižja osnovna plača je vrednost najmanj zahtevnega dela v tarifnem razredu.

(2) Višina mesečne najnižje osnovne plače, določene v tarifni prilogi, velja za 174 ur.

(3) Zneski najnižjih osnovnih plač, določeni s to kolektivno pogodbo, se usklajujejo z rastjo cen življenjskih potrebščin na način in v višini, dogovorjeni med podpisniki te kolektivne pogodbe.

68. člen

(osnovna plača)

(1) V pogodbi o zaposlitvi delavec in delodajalec določita osnovno plačo za delovno mesto ali vrsto dela.

(2) Osnovna plača se določi upoštevaje zahtevnost dela, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

(3) Osnovna plača delavca je enaka ali višja od najnižje osnovne plače posameznega tarifnega razreda po tej kolektivni pogodbi, razen če ni, skladno s to kolektivno pogodbo, dogovorjeno drugače.

69. člen

(del plače za delovno uspešnost)

(1) Plačilo za delovno uspešnost predstavlja:

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

(2) Delavec ima pravico do dela plače na podlagi delovne uspešnosti, ugotovljene individualno ali skupinsko, predvsem na podlagi naslednjih osnov:

- obseg (količina) opravljenega dela,
- kakovost opravljenega dela,
- gospodarnost pri opravljanju dela.

70. člen

(del plače za delovno uspešnost iz naslova stimulacije)

(1) V podjetniški kolektivni pogodbi ali v splošnem aktu delodajalca se določijo kriteriji in merila za ugotavljanje delovne uspešnosti iz naslova stimulacije.

(2) Na osnovi kriterijev in meril iz prejšnjega odstavka se za vsako delovno mesto določijo pričakovani rezultati dela, ki morajo biti delavcem znani pred začetkom opravljanja dela.

(3) Delavec, ki presega pričakovane rezultate dela je na osnovi kriterijev in meril iz prvega odstavka tega člena, upravičen do plačila za delovno uspešnost iz naslova stimulacije.

(4) Delavec, ki pričakovanih rezultatov dela ne dosega, je upravičen do plače, skladne z doseženimi rezultati dela, vendar ne manj kot znaša osnovna plača delavca po pogodbi o zaposlitvi oziroma minimalna plača.

(5) Kolikor delodajalec mesečno ocenjuje individualno delovno uspešnost delavca v skladu z določili te kolektivne pogodbe, se lahko s kolektivno pogodbo pri delodajalcu določi, da štejejo negativni rezultati ocenjevanja individualne delovne uspešnosti kot začetni postopek pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti.

(6) V primerih iz prejšnjega odstavka mora delodajalec svojo oceno pisno obrazložiti ter z njo seznaniti delavca. Delavec se ima do ocene pravico opredeliti.

(7) Delodajalec lahko prične postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi, v skladu s tem členom, če je delavec ocenjen z negativno oceno, najmanj dvakrat zaporedoma ali skupaj trikrat v koledarskem letu.

(8) Če je odsotnost delavca z dela daljša kot 10 delovnih dni na mesec, se morebitna negativna ocena ne upošteva za začetek postopka prenehanja pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti.

71. člen

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

(1) Delavec zaradi dosežkov na delovnem mestu, ki imajo pri delodajalcu dolgoročnejše pozitivne učinke, na delovnem mestu napreduje.

(2) Kriteriji in merila za napredovanje se določijo v podjetniški kolektivni pogodbi ali v splošnem aktu delodajalca.

(3) Delavec je upravičen do plačila iz naslova napredovanja na delovnem mestu dokler izpolnjuje kriterije in merila iz prejšnjega odstavka.

72. člen

(vrste dodatkov)

(1) Med dodatke se štejejo:

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

(2) Delavec je do dodatkov iz prve in druge alineje upravičen, če pogoji niso vključeni v zahtevnosti delovnega mesta.

73. člen

(dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu)

(1) Če pogoji dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu niso upoštevani v osnovni plači, je delavec za čas dela v teh pogojih upravičen do dodatkov.

(2) Pogoji dela iz prvega odstavka tega člena in višina dodatkov se določijo v kolektivni pogodbi delodajalca ali drugem splošnem aktu delodajalca. Ti dodatki morajo biti ustrezno ovrednoteni.

74. člen

(dodatki za pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa)

(1) Delavec ima pravico do dodatkov za pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, in sicer za:

- čas dela v popoldanski in nočni izmeni, kadar se delovni proces izvaja najmanj v dveh izmenah,
- delo v deljenem delovnem času za čas prekinitve dela, ki traja več kot eno uro,
- nočno delo,
- nadurno delo,
- delo v nedeljo,
- delo na dan praznika in dela prostega dne po zakonu,

in sicer v višini, določeni v vsakokrat veljavni tarifni prilogi k tej kolektivni pogodbi.

(2) Dodatki za delo v nedeljo, na dan praznika in dela prostega dne po zakonu se med seboj izključujejo. Delavcu pripada dodatek, ki je zanj ugodnejši.

(3) Delavcu pripada za vsako uro pripravljenosti na delo doma oziroma na dogovorjenem kraju nadomestilo plače v višini, ki je določena v vsakokratno veljavni tarifni prilogi.

75. člen

(dodatek za delovno dobo)

(1) Delavec ima pravico do dodatka za vsako dopolnjeno leto skupne delovne dobe v višini 0,5 odstotka osnovne plače.

(2) Delavec pridobi pravico do povečanega dodatka za delovno dobo naslednji mesec po izpolnitvi pogoja za povečanje dodatka.

(3) Osnova za obračun dodatka za delovno dobo je osnovna plača delavca.

76. člen

(plačilo za poslovno uspešnost)

(1) Sestavni del plače je tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo delodajalca ali s splošnim aktom delodajalca.

(2) Plačilo za poslovno uspešnost je izključeno iz osnov za nadomestilo plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja.

(3) Plačilo za poslovno uspešnost se ugotavlja v skladu z merili, opredeljenimi pri delodajalcu.

(4) Do plačila plače za poslovno uspešnost so upravičeni vsi zaposleni v sorazmerju s prisotnostjo delavcev na delu v času na katerega se poslovna uspešnost nanaša.

77. člen

(nadomestilo plače za čas stavke)

Delavec ima za čas stavke pravico do nadomestila plače, ki jo izplača delodajalec v višini 70 % osnovne plače delavca, če je stavka organizirana zaradi kršitve kolektivne pogodbe ali zakona. Nadomestilo plače je omejeno na največ 3 delovne dni.

78. člen

(obračun plače)

(1) Vsakemu delavcu mora biti pri izplačilu plače vročen pisni obračun, ki vsebuje te podatke:

- osnovna plača delavca,
- dodatki po posameznih vrstah, ki izhajajo iz kolektivne pogodbe oziroma pogodbe o zaposlitvi,
- del plače na podlagi delovne uspešnosti delavca,
- del plače na podlagi poslovne uspešnosti, če je dogovorjeno na podjetniški ravni,
- nadomestila plače po posameznih vrstah,
- bruto plača,
- zneski prispevkov za socialno varnost,
- neto plača,
- akontacija dohodnine,
- neto izplačilo plače.

(2) Delodajalec ob obračunu plače na istem obračunskem listu obračuna tudi odtegljaje od plače, lahko pa tudi druge osebne prejemke in povračila stroškov v zvezi z delom.

79. člen

(pravilnost obračuna plače)

Delavec ali po njegovem pisnem pooblastilu sindikalni zaupnik lahko zahtevata, da se opravi kontrolni pregled pisnega obračuna plače in nadomestil na način, ki je običajen pri delodajalcu.

80. člen

(plača sindikalnega zaupnika)

(1) Osnovna plača sindikalnega zaupnika, ki pri delodajalcu svojo funkcijo opravlja profesionalno, polni ali krajši delovni čas, je najmanj enaka osnovni plači, določeni s pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto, ki jo je sklenil delavec, preden je postal sindikalni zaupnik.

(2) O ugodnejši ureditvi plačila profesionalnega sindikalnega zaupnika se lahko dogovori na ravni podjetja.

Drugi osebni prejemki

81. člen

(regres za letni dopust)

(1) Regres za letni dopust se izplača do 1. julija tekočega leta oziroma v primeru nelikvidnosti delodajalca najkasneje do 1. novembra tekočega leta.

(2) Regres se lahko izplača v dveh ali več delih, če se tako dogovorita delodajalec in sindikat pri delodajalcu.

(3) Delodajalec in sindikat pri delodajalcu se pod pogojem, da so tekoči poslovni rezultati ugodni, lahko dogovorita za višji znesek regresa za letni dopust, kot je določeno v tarifni prilogi te kolektivne pogodbe.

(4) Delavcu pripada v enem koledarskem letu en regres. Če se delavec zaposli pri delodajalcu po zakonsko določenem roku za izplačilo regresa za letni dopust (30. junij), se delavcu izplača sorazmerni del regresa za letni dopust najkasneje na dan izplačila plače za delo v mesecu decembru.

(5) Višina regresa za letni dopust se določi v tarifni prilogi.

82. člen

(jubilejna nagrada)

(1) Jubilejna nagrada za 10, 20, 30 in 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu pripada članom podpisnika te kolektivne pogodbe na strani sindikata.

(2) Jubilejna nagrada se upravičencu iz prvega odstavka tega člena lahko izplača, če za isti jubilej pri istem delodajalcu jubilejne nagrade še ni prejel.

(3) Jubilejna nagrada se izplača v roku enega meseca po dopolnitvi pogojev iz tega člena na predlog delavca ob predložitvi potrdila o članstvu v sindikatu, ki ga izda sindikat – podpisnik te kolektivne pogodbe.

(4) Višina jubilejne nagrade se določi v tarifni prilogi.

83. člen

(solidarnostna pomoč)

(1) Delavec je upravičen do solidarnostne pomoči za hujšo nesrečo (težja invalidnost, daljša bolezen, elementarne nesreče ali požar), ki je prizadela delavca in njegovo družino.

(2) Če je hujša nesreča prizadela tudi delodajalca, le-ta ni dolžan izplačati solidarnostne pomoči delavcu.

(3) Delavcu se lahko izplača solidarnostna pomoč ob neprekinjeni odsotnosti z dela zaradi bolezni najmanj pet mesecev in pod pogojem, da se mu je zaradi bistveno povečanih stroškov zdravljenja poslabšalo gmotno stanje.

(4) V primeru smrti delavca ali ožjega družinskega člana (zakonca, izven zakonskega partnerja, otroka, posvojenca), ki ga je delavec vzdrževal, se izplača solidarnostna pomoč.

(5) Delodajalcu dodelitev solidarnostne pomoči v skladu s prejšnjim odstavkom, predlaga sindikat, katerega član je delavec.

(6) Višina solidarnostne pomoči se določi v tarifni prilogi.

84. člen

(odpravnina ob upokojitvi)

(1) Če ni s kolektivno pogodbo na ravni delodajalca dogovorjeno ugodneje, se izplača odpravnina delavcu ob odhodu v pokoj, kot to določa Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1).

(2) Odpravnina ob upokojitvi mora biti izplačana najkasneje ob izplačilu zadnje plače. Če delodajalec zadnje plače ali nadomestila plače ne izplača pravočasno, se kot datum zapadlosti izplačila šteje dan prenehanja delovnega razmerja.

85. člen

(povračilo stroškov za prehrano med delom)

(1) Delavcem, ki so prisotni na delu vsaj štiri ure na dan, delodajalec zagotovi topli obrok (v skladu s standardi). Če topli obrok ni zagotovljen, so delavci upravičeni do povračila stroškov za prehrano med delo.

(2) Če je delavec na delu neprekinjeno prisoten 10 ur ali več je upravičen do dodatnega obroka. Če obrok ni zagotovljen, je za vsako dopolnjeno uro prisotnosti na delu po osmih urah prisotnosti na delu upravičen do dodatnega povračila zneska.

(3) Nočnim delavcem mora biti zagotovljen topli obrok med delom; če delodajalec namesto toplega obroka zagotavlja mrzli obrok med delom, mora zagotoviti brezplačne tople napitke.

(4) Do povračila stroška prehrane med delom so upravičeni tudi dijaki in študentje na praktičnem usposabljanju.

(5) Znesek povračila stroškov prehrane med delom se določi v tarifni prilogi k tej pogodbi.

86. člen

(povračilo stroškov prevoza na delo in z dela)

(1) Do povračila stroška prevoza na delo in z dela so upravičeni delavci, katerih bivališče (kraj, od koder običajno prihajajo na delo) je oddaljeno od delovnega mesta 2 km ali več po najkrajši poti.

(2) Če ni možnosti prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi, pripada delavcu povračilo stroška kilometrine za vsak polni kilometer najkrajše cestne povezave.

(3) Če delavec ne predloži dokazila o nakupu vozovnice, delodajalec lahko delavcu izplača povračilo stroškov kilometrine za vsak prevoženi polni kilometer ali pa povračilo stroškov javnega prevoza.

(4) Če delodajalec organizira ustrezen prevoz na delo in z dela, delavec ni upravičen do povračila stroškov za prevoz na delo in z dela.

(5) Sprememba bivališča delavca iz razloga na strani delavca, ki ima za posledico povišanje stroška prevoza na delo in z dela, ne vpliva na povračilo stroškov prevoza, ki izhaja iz kraja, dogovorjenega s pogodbo o zaposlitvi.

(6) Znesek povračila stroškov prevoza na delo in z dela se določi v tarifni prilogi k tej pogodbi.

87. člen

(službeno potovanje v Sloveniji)

(1) Za povračilo stroškov, ki so jih imeli delavci pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju, se šteje dnevnic (povračilo stroškov za prehrano), povračilo stroškov za prenočevanje in povračilo stroškov za prevoz.

(2) Do povračila stroškov na službenem potovanju so upravičeni delavci, ki so napoteni na službeno potovanje.

(3) Stroški prenočevanja na službenem potovanju se povrnejo, če je predložen račun za prenočevanje v hotelu, ki ga odobri delodajalec.

(4) V primeru zagotovljenih obrokov prehrane se znesek dnevnice zniža. Način znižanja je določen v tarifni prilogi.

(5) Dnevnic in prehrana oziroma povračilo stroškov za prehrano med delom se izključujeta.

(6) Višina povračila stroškov za službeno potovanje v Sloveniji se določi v tarifni prilogi.

88. člen

(službeno potovanje v tujini)

(1) Delavec je upravičen do povračila stroškov za službeno potovanje v tujini.

(2) Višina povračila stroškov iz prvega odstavka tega člena se določi v tarifni prilogi.

89. člen

(terenski dodatek)

(1) Delavec je upravičen do terenskega dodatka, če dela izven sedeža delodajalca ali poslovne enote in izven kraja stalnega ali začasnega prebivališča ter če sta na terenu organizirana prehrana in prenočišče, vendar le, če vsakodnevno vračanje v kraj stalnega ali začasnega prebivališča ni smotno.

(2) Višino terenskega dodatka določa tarifna priloga te kolektivne pogodbe.

(3) Delavec je upravičen do terenskega dodatka za dneve, ko dejansko opravlja delo v takšnih pogojih, in za dneve, ko se ne dela, če dejansko dela in prenočuje na terenu najmanj dva dni zaporedoma.

90. člen

(povračilo stroškov za ločeno življenje)

(1) Delavec, ki je začasno napoten na delo izven kraja svoje stalne zaposlitve in hkrati izven kraja stalnega prebivališča svoje ožje družine, je upravičen do nadomestila za ločeno življenje.

(2) Delavec ni upravičen do povračila stroškov za ločeno življenje, če odkloni ponujeno primerno družinsko stanovanje v kraju zaposlitve ali če se je vselil v družinsko stanovanje, družine pa ni preselil.

(3) Delavec se z delodajalcem lahko dogovori tudi za povračilo stroškov za občasna potovanja k svoji družini.

(4) Višina povračila stroškov za ločeno življenje je določena v tarifni prilogi.

91. člen

(izključevanje prejemkov)

Terenski dodatek, povračilo stroškov na službeni poti, nadomestilo za ločeno življenje se med seboj izključujejo, razen, če je delavec napoten na službeno pot ali terensko delo z delovnega mesta na katerega je bil razporejen ali napoten na delo.

92. člen

(inovacije)

Delavcu pripada nagrada za inovacijo po osnovah in merilih, določenih z aktom delodajalca.

93. člen

(dijaki in študenti na obvezni praksi)

(1) Dijaki in študenti so za čas usposabljanja pri delodajalcu upravičeni do nagrade.

(2) Višina nagrade iz prejšnjega odstavka je določena v kolektivni pogodbi.

94. člen

(plačilo mentorju)

Delavec, mentor pripravniku, dijaku ali študentu na obvezni praksi lahko dobi plačilo za mentorstvo v višini, ki jo delodajalec določi pred začetkom izvajanja mentorstva.

II.14. Alternativno reševanje sporov

95. člen

(splošno)

(1) Oblike mirnega reševanja kolektivnih in individualnih delovnih sporov so postopek pomirjanja, mediacije in arbitraže.

(2) Pogodbeni stranki se zavezuje, da bosta, za potrebe mirnega reševanja sporov med strankama kolektivne pogodbe in njihovih članov, v roku 60 dni po uveljavitvi kolektivne pogodbe oblikovali seznam stalnih arbitrov, mediatorjev oziroma oseb za pomirjanje.

96. člen

(procesna predpostavka)

Mirno reševanje kolektivnih in individualnih delovnih sporov o pravici, ki izhajajo iz obligacijskega ali normativnega dela te kolektivne pogodbe, je prostovoljno in ne šteje za procesno predpostavko v primeru spora pred sodiščem.

REŠEVANJE KOLEKTIVNIH DELOVNIH SPOROV

97. člen

(reševanje kolektivnih delovnih sporov – splošno)

(1) Pogodbeni stranki lahko medsebojne spore, ki izhajajo iz te kolektivne pogodbe in jih ni bilo mogoče rešiti s pogajanjem, rešujejo na miren način s pomirjanjem, mediacijo 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) Kolektivni delovni spor, ki je posledica različnih interesov strank (v nadaljnjem besedilu: interesni spor), nastane, kadar se stranki ne sporazumeta o posameznih vprašanjih glede sklenitve, dopolnitve ali spremembe kolektivne pogodbe. Interesni spori se rešujejo s postopkom pomirjanja, mediacije ali arbitraže.

(4) Kolektivni delovni spor o pravicah (v nadaljnjem besedilu: spor o pravicah) nastane, kadar se stranki ne strinjata z načinom izvajanja določb veljavne kolektivne pogodbe ali ena od strank ugotavlja njeno kršitev. Spori o pravici se rešujejo z pomirjanjem, mediacijo, arbitražo ali po sodni poti.

(5) Kolikor s to kolektivno pogodbo ni drugače urejeno, se za reševanje kolektivnih delovnih sporov uporabljajo določbe zakonov, ki urejajo kolektivne pogodbe, arbitražo in mediacijo v civilnih in gospodarskih zadevah.

98. člen

(reševanje kolektivnih sporov s pomirjanjem)

(1) Postopek mirnega reševanja sporov s pomirjanjem se začne na pisni predloga ene od pogodbenih strank ali uporabnika kolektivne pogodbe (v nadaljevanju: predlagatelj), v katerem je navedeno sporno vprašanje ali razmerje ter sočasno predlagan strokovnjak za pomirjanje.

(2) Nasprotni udeleženec se izjavi o predlaganem postopku pomirjanja in o osebi, ki naj posreduje v kolektivnem sporu.

(3) Če nasprotni udeleženec predloga ne sprejme ali se o predlaganem postopku pomirjanja ne izjavi v roku 8 dni, se postopek pomirjanja ustavi.

(4) Če soglasje o strokovnjaku za pomirjanje ni doseženo v roku 8 dni od dneva, ko je predlagatelj prejel predlog nasprotnega udeleženca o osebi, ki naj posreduje, se šteje, da postopek posredovanja ni uspel in se ustavi.

(5) Med postopkom pomirjanja lahko vsaka stranka kadarkoli izjavi, da ne želi nadaljevati s postopkom. S tem se postopek posredovanja ustavi.

99. člen

(postopek pomirjanja)

(1) V postopku pomirjanja se uporabljajo določbe te kolektivne pogodbe o mediaciji, za vprašanja, ki niso urejena v tej kolektivni pogodbi, pa se smiselno uporablja zakon, ki ureja mediacijo v civilnih in gospodarskih sporih.

(2) V primeru uspešnega zaključka pomirjanja pogodbeni stranki skleneta zavezujoč pisni sporazum.

(3) Pisni sporazum strank kolektivne pogodbe, ki dopolnjuje ali spreminja vsebino kolektivne pogodbe, se sprejme in objavi na enak način kot ta kolektivna pogodba.

100. člen

(arbitraža v kolektivnih delovnih sporih – splošno)

(1) Stranki kolektivnega delovnega spora se lahko v primeru, da postopek pomirjanja ni uspešen ali se zanj ne odločita, pisno dogovorita za arbitražno reševanje spora.

(2) Arbitražni postopek se praviloma vodi pred arbitrom posameznikom, s katerim soglašata obe stranki spora ali pred tričlanskim arbitražnim senatom, v katerega vsaka stranka predlaga enega člana, tretjega, ki je predsednik senata, pa imenovana člana imenujeta soglasno.

101. člen

(arbitražni postopek v kolektivnih delovnih sporih)

(1) Arbitražni postopek se začne na podlagi pisnega predloga ene od strank spora, v katerem je navedeno sporno vprašanje ali razmerje in podan predlog za člana arbitražnega senata ali predlog glede arbitra posameznika.

(2) Nasprotna stranka se izjasni o predlaganem arbitražnem postopku in o članu arbitražnega senata oziroma o arbitru posamezniku.

(3) Če nasprotna stranka predloga arbitražnega postopka ne sprejme ali se o predlaganem arbitražnem postopku ne izjavi v roku 15 dni, se arbitražni postopek ustavi.

(4) Če soglasje o predsedniku arbitražnega senata oziroma soglasje o arbitru posamezniku ni doseženo v roku 8 dni od dneva, odkar sta oba člana arbitražnega senata sprejela imenovanje oziroma odkar je predlagatelj prejel predlog nasprotne stranke o arbitru posamezniku, se šteje, da sporazum o arbitraži ni sklenjen in se postopek ustavi.

(5) Odločitev arbitražnega senata oziroma arbitra posameznika v kolektivnem delovnem sporu je dokončna in nadomešča sporno določbo kolektivne pogodbe. Odločitev se objavi na enak način kot ta kolektivna pogodba.

(6) Za postopek pred arbitražnim senatom ali arbitrom posameznikom, se smiselno uporabljajo določbe zakona, ki ureja arbitražo, razen za vprašanja, ki so drugače urejena v tej kolektivni pogodbi.

102. člen

(postopek mediacije v kolektivnih delovnih sporih)

Stranki kolektivnega delovnega spora se lahko pisno dogovorita za reševanje spora z mediacijo. Pri tem se pa smiselno uporabljajo pravila iz te KP, ki urejajo mediacijo v individualnih delovnih sporih, razen drugega odstavka 112. člena.

REŠEVANJE INDIVIDUALNIH DELOVNIH SPOROV Z ARBITRAŽO IN MEDIACIJO

Arbitražni postopek

103. člen

(rok za začetek arbitražnega postopka)

(1) Arbitraža je postopek, v katerem od obeh strank imenovan arbirer posameznik ali arbitražni senat odloči o spornem razmerju z arbitražno odločbo, ki ima moč enakovredno sodni odločbi.

(2) Delavec in delodajalec lahko v roku 10 delovnih dni po poteku roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca oziroma v 10 delovnih dni vročitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi ali odločitve o drugih načinih prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ali odločitve o disciplinski odgovornosti delavca, skleneta sporazum o ureditvi spornega razmerja z arbitražo.

(3) Sporazum o pristojnosti delovnopravne arbitraže za rešitev medsebojnega spora mora biti sklenjen v pisni obliki, po nastanku spora in v samostojnem dokumentu. Arbitraža, ki bo spor reševala, je lahko stalna arbitraža, ki deluje kot stalna institucija ali ad hoc arbitraža, ki se oblikuje samo za konkreten spor.

(4) Sporazum o arbitražnem načinu reševanja spora obsega določitev sestave arbitražnega senata ali določbo o arbitru posamezniku, določa sedež arbitraže in navaja kolektivno pogodbo, iz katere je zavezan delodajalec. Če kolektivna pogodba ne določa ali ne določa v celoti postopka pred arbitražo, postopek opredelita stranki v sporazumu o arbitraži.

(5) Sporazum o arbitraži lahko obsega tudi sporazumno določitev arbirerov ali arbitra posameznika, ki bo vodil arbitražni postopek.

(6) Postopek poteka skladno z zakonom, ki opredeljuje delovanje arbitraže v delovnih sporih. Če se stranki sporazumeta za postopek pred institucionalno arbitražo, se šteje, da sta s tem sprejeli tudi postopek, ki je opredeljen s pravili te arbitraže.

104. člen

(začetek postopka pred arbitražo)

(1) Predlagatelj sproži arbitražni postopek s pisnim predlogom, ki ga posreduje nasprotni stranki najpozneje 10 delovnih dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma za odpravo kršitev s strani delodajalca oziroma v 10 delovnih dneh od vročitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi ali odločitve o drugih načinih prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ali odločitve o disciplinski odgovornosti delavca.

(2) Če sestava arbitraže ni poimensko določena s sporazumom o arbitraži, predlagatelj imenuje arbitra v pisnem predlogu za začetek postopka (tožbi); druga stranka pa poimensko imenuje arbitra v odgovoru na tožbo. Arbitra morata podati pisno soglasje k imenovanju.

(3) Tako imenovana arbitra sporazumno imenujeta tretjega arbitra, kot predsednika arbitražnega senata izmed priznanih delovnopравnih strokovnjakov. Ko so imenovani vsi trije arbitri, se senat konstituira in začne z vodenjem postopka arbitraže. Če soglasje o predsedniku arbitražnega senata oziroma soglasje o arbitru posamezniku ni doseženo v roku 8 dni od dneva, odkar sta oba člana arbitražnega senata sprejela imenovanje oziroma odkar je predlagatelj prejel predlog nasprotne stranke o arbitru posamezniku, lahko dogovorita o postavitvi arbitra oz predsednika arbitraže po sodni poti oziroma ustavi postopek.

(4) Stranki se lahko dogovorita, da o njunem sporu odloči arbirer posameznik, ki ga določita sporazumno.

(5) Arbitražna odločitev o spornem razmerju mora biti sprejeta v roku 60 dni od sklenitve arbitražnega sporazuma.

105. člen

(razlogi za izločitev arbitra)

(1) Komur je ponujeno, da bi bil arbirer, mora razkriti vse okoliščine, ki bi lahko vzbujale utemeljen dvom o njegovi neodvisnosti in nepristranskosti. Arbirer mora od imenovanja dalje in kadar koli v času arbitražnega postopka strankama brez odlašanja razkriti vse takšne okoliščine, razen če je stranke z njimi seznanil že prej.

(2) Izločitev arbitra se lahko zahteva, če obstajajo okoliščine, ki vzbujajo utemeljen dvom o njegovi neodvisnosti in nepristranskosti ali če arbirer nima kvalifikacij, zaradi katerih sta ga stranki imenovali. Stranka lahko zahteva izločitev arbitra, ki ga je imenovala ali pri imenovanju katerega je sodelovala, le iz razlogov, za katere je izvedela po imenovanju.

106. člen

(zahtevani pogoji)

(1) Seznam arbirerov vključuje osebe, ki imajo visoko univerzitetno izobrazbo, so strokovno podkovane na področju delovnega prava, imajo strokovne in življenjske izkušnje ter ustrezne osebnostne lastnosti.

(2) Vsak kandidat, ki je uvrščen na seznam arbirerov, mora podpisati pisno izjavo, da bo ves čas svojega delovanja upošteval etična načela delovanja arbirerov, ki so neodvisnost, nepristranskost in tajnost postopkov oziroma varovanje osebnih podatkov strank.

107. člen

(vodenje postopka in odločanje)

(1) Predsednik senata sklicuje obravnave, vodi postopek ustne obravnave, posvetovanje in glasovanje ter skrbi, da se vsa vprašanja proučijo vsestransko in popolno. Arbitražni senat ves čas postopka skrbi, da celoten postopek poteka neodvisno in nepristransko ter v skladu z načelom zakonitosti. Vsaki stranki mora biti v postopku zagotovljena možnost, da se izjavi.

(2) Arbitražni senat ves čas postopka do odločitve o sporu spodbuja stranki, da se poravnata sami ali pred arbitražo.

(3) Arbitražni senat izda odločbo z večino glasov svojih članov. Predsednik arbitražnega senata glasuje zadnji.

(4) O obravnavi in glasovanju se vodi zapisnik. Zapisnik o glasovanju se zapečati in se priloži zapisniku o ustni obravnavi.

108. člen

(rok odločanja)

Če arbitražni senat ne odloči v 60 dneh od dneva sklenitve sporazuma o arbitraži, lahko stranka arbitražnega postopka v nadaljnjem roku 30 dni zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

109. 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

110. 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.

111. člen

(subsidiarna uporaba določb zakona)

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

POSTOPEK MEDIACIJE

112. člen

(sporazum o mediaciji)

(1) Mediacija je postopek, v katerem stranki s pomočjo tretje nevtralne osebe oblikujeta rešitev svojega spornega razmerja.

(2) Stranki se lahko v primeru medsebojnega spora v roku 10 delovnih dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo zatrjevanih kršitev s strani delodajalca oziroma v 10 delovnih dneh od dneva vročitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi ali odločitve o drugih načinih prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ali odločitve o disciplinski odgovornosti delavca, s pisnim sporazumom dogovorita o reševanju spora s pomočjo mediacije.

113. člen

(postopek izbire mediatorja)

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

114. člen

(zahtevani pogoji)

(1) Kandidati so lahko uvrščeni na seznam stalnih mediatorjev, če imajo univerzitetno izobrazbo, licenco mediatorja, poznavanje delovnega prava, osebne in strokovne izkušnje ter ustrezne osebnostne lastnosti.

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

115. 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.

116. 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, ne sme razkriti drugi stranki mediacije, razen če mu je to stranka izrecno dovolila.

117. 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.

118. člen

(konec mediacije)

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

(2) Če se mediacija konča kako drugače kakor s sporazumom o rešitvi spora, lahko stranka v nadaljnjem roku 30 dni zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

119. 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.

120. 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.

III. KONČNE IN PREHODNE DOLOČBE

121. člen

Z začetkom veljavnosti te kolektivne pogodbe preneha veljati in se uporablja Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti, objavljena v Uradnem listu RS, št. 55/09.

122. člen

(1) Kolektivna pogodba je sklenjena v treh enakih izvodih, ki vsi veljajo kot original.

(2) Vsak podpisnik prejme po en izvod sklenjene kolektivne pogodbe, tretji izvod pa se uporabi za registracijo pri Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve.

123. člen

Prvi napisani podpisnik kolektivne pogodbe, Združenje delodajalcev Slovenije, pošlje to kolektivno pogodbo v osmih dneh po sklenitvi v evidenco kolektivnih pogodb pri Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve.

124. člen

Drugi napisani podpisnik kolektivne pogodbe, poskrbi za objavo te kolektivne pogodbe v Uradnem listu Republike Slovenije v osmih dneh po prejemu akta o vpisu kolektivne pogodbe v evidenco.

125. člen

Stranki kolektivne pogodbe izvedeta postopke za imenovanje komisije za razlago, komisije za pomirjanje in arbitražnega sveta v rokih, določenih s to kolektivno pogodbo.

Ljubljana, dne 28. februarja 2014

PODPISNIKI

Predstavnik delodajalcev
Združenje delodajalcev Slovenije
Sekcija za tekstil in usnje
Marjan Trobiš l.r.

Predstavnik delojemalcev
Sindikat tekstilne in usnjarsko-predelovalne industrije Slovenije
Jože Türkl l.r.

TARIFNA PRILOGA

Najnižje osnovne plače za 174 ur znašajo:

Tarifni razred	Mesečni znesek (€)
I.	433,26
II.	462,84
III.	504,60
IV.	553,32
V.	614,22
VI.	725,58
VII.	817,80

Povračilo stroškov v zvezi z delom

(1) Prehrana med delom

Če delodajalec ne zagotovi prehrane med delom, delavcu pripada povračilo stroška prehrane med delom v višini 3,65 € na dan. Če je delavec na delu 10 ur ali več, je za vsako dopolnjeno uro prisotnosti na delu po osmih urah prisotnosti na delu upravičen do povračila stroška prehrane med delom v višini 0,46 €.

(2) Prevoz na delo in iz dela

Povračilo stroškov prevoza na delo in z dela znaša 60 % cene najcenejšega javnega prevoza oziroma 0,129 € za vsak polni kilometer vožnje z osebnim prevoznim sredstvom.

(3) Službeno potovanje v Sloveniji

Delavec je upravičen do povračila stroškov - dnevnice za službena potovanja v Sloveniji:

- če službeno potovanje traja nad 6-8 ur in se je potovanje začelo 2 uri pred začetkom delovnega časa ali končalo 2 uri po končanem delovnem času, v višini 7,30 €,
- če službeno potovanje traja nad 8-12 ur, v višini 10,47 €,
- če službeno potovanje traja nad 12 ur, v višini 20,97 €.

Če je delavcu na službenem potovanju zagotovljena prehrana, se višine dnevnic znižajo:

- za zagotovljen zajtrk - za 10 %,
- za zagotovljeno kosilo - za 35 %
- za zagotovljeno večerjo - za 35 %.

Delavec je upravičen do povračila dejansko nastalih stroškov prevoza na službenem potovanju, ki so dokazani z računi. V primeru, da delavec uporablja lastno prevozno sredstvo, je za vsak poln kilometer upravičen do povračila stroška v višini 0,32 €.

(4) Službeno potovanje v tujini

Delavec je upravičen do povračila stroškov za službeno potovanje v tujini v skladu z Uredbo o povračilu stroškov za službena potovanja v tujino.

(5) Terenski dodatek

Terenski dodatek znaša 2,50 € na dan.

(6) Nadomestilo za ločeno življenje

Nadomestilo za ločeno življenje znaša 334 € na mesec.

(7) Nagrada dijakov in študentov na usposabljanju

Nagrada dijakov in študentov na usposabljanju pri delodajalcu znaša 172 € na mesec.

Drugi osebni prejemki

(1) Regres za letni dopust

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO, Uradni list RS, št. 50/2025, 4. 7. 2025

Regres za letni dopust znaša 790 €.

(2) Jubilejna nagrada

Jubilejna nagrada:

za 10 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu znaša 368,00 €,

za 20 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu znaša 551,00 €,

za 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu znaša 735,00 €,

za 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu znaša 735,00 €.

(3) Solidarnostna pomoč

Solidarnostna pomoč v primeru smrti delavca znaša 700 €, v ostalih

primerih znaša 350 €.

KONČNA DOLOČBA

Tarifna priloga začne veljati z dnem podpisa, uporablja pa se od prvega

dne v mesecu po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Tarifna priloga velja do sklenitve nove.

Ljubljana, dne 28. februarja 2014

PODPISNIKI

Predstavniki delodajalcev
Združenje delodajalcev Slovenije
Sekcija za tekstil in usnje
Marjan Trobiš l.r.

Predstavniki delojemalcev
Sindikat tekstilne in usnjarsko-
predelovalne industrije Slovenije
Jože Türkl l.r.

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je dne 3. 3. 2014 izdalo potrdilo št. 02047-3/2005-25 o tem, da je Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti Slovenije (KPtoupd) vpisana v evidenco kolektivnih pogodb na podlagi 25. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) pod zaporedno številko 17/4.

Na podlagi Kolektivne pogodbe za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti (Uradni list RS, št. 18/14) sklepata pogodbeni stranki

predstavnik delodajalcev:

Združenje delodajalcev Slovenije – Sekcija za tekstil in usnje

in

predstavnik delojemalcev:

Sindikato tekstilne in usnjarsko-predelovalne industrije Slovenije

A N E K S

k Tarifni prilogi Kolektivne pogodbe za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti

1. člen

Podpisnika Kolektivne pogodbe za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti in tarifne priloge k tej pogodbi (v nadaljevanju: KPtoupd) določata s tem aneksom višino dodatkov za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, za katere se uporablja KPtoupd.

2. člen

Pod pogoji iz KPtoupd znašajo dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, in sicer za:

10 %	čas dela v popoldanski in nočni izmeni, kadar se delovni proces izvaja najmanj v dveh izmenah,
15 %	delo v deljenem delovnem času za čas prekinitve dela, ki traja več kot eno uro,
30 %	nočno delo,
30 %	nadurno delo,
50 %	delo v nedeljo,
100 %	delo na dan praznika ali dela prostega dne po zakonu.

Pod pogoji iz normativnega dela kolektivne pogodbe znaša dodatek za vsako uro stalne pripravljenosti na delo doma oziroma na dogovorjenem kraju nadomestilo v višini 10 % urne postavke osnovne plače delavca.

3. člen

Aneks k Tarifni prilogi začne veljati in se uporabljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Aneks k Tarifni prilogi velja do sklenitve nove Tarifne priloge.

Ljubljana, dne 26. marca 2014

Združenje delodajalcev Slovenije
Sekcija za tekstil in usnje
Marjan Trobiš l.r.

Sindikat tekstilne in usnjarsko-predelovalne industrije Slovenije
Jože Türkl l.r.

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je dne 28. 3. 2014 izdalo potrdilo št. 02047-3/2005-29 o tem, da je Aneks k Tarifni prilogi Kolektivne pogodbe za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti vpisan v evidenco kolektivnih pogodb na podlagi 25. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) pod zaporedno številko 17/5.

URADNI LIST 25/2014

Sklep o razširjeni veljavnosti celotne Kolektivne pogodbe tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti Slovenije na vse delodajalce, ki opravljajo eno izmed dejavnosti, za katere je bila sklenjena kolektivna pogodba, kot glavno dejavnost

Ministrica za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti izdaja v zadevi razširitve veljavnosti Kolektivne pogodbe za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti,

na predlog Združenja delodajalcev Slovenije, g. i. z. – Sekcija za tekstil in usnje, Dimičeva 9, Ljubljana, ki ga zastopa Marjan Trobiš, na podlagi drugega odstavka 12. člena in 13. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06 in 45/08 – ZArbit) naslednji

S K L E P

Ugotovi se razširjena veljavnost celotne Kolektivne pogodbe tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti Slovenije na vse delodajalce, ki opravljajo eno izmed dejavnosti, za katere je bila sklenjena kolektivna pogodba, kot glavno dejavnost.

Št. 02047-3/2005-32
Ljubljana, dne 3. aprila 2014

Peter Pogačar l.r.
Generalni direktor

Pristop h KP za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti Slovenije (KPtoupd), ki ima razširjeno veljavnost

GZS-Združenje za tekstilno, oblačilno in usnjarsko predelovalno dejavnost v skladu s 7. členom Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06), naknadno

P R I S T O P A
h KP za tekstilne, oblačilne, usnjarske
in usnjarsko-predelovalne dejavnosti Slovenije
(KPtoupd),
Uradni list RS, št. 18/14, 25/14,
ki ima razširjeno veljavnost.

Maja Čibej l.r.
Predsednica Upravnega odbora
Združenja tekstilne, oblačilne
in usnjarsko predelovalne industrije

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je dne 9. 8. 2017 izdalo potrdilo št. 02047-3/2005-39 o tem, da je naknadni pristop Gospodarske zbornice Slovenije, Združenja tekstilne, oblačilne in usnjarsko predelovalne industrije h Kolektivni pogodbi tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti Slovenije vpisan v evidenco kolektivnih pogodb na podlagi 25. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06 in 45/08 – ZArbit) pod zaporedno številko 17/6.

Ur.l. št. 148/2022 od 30.11.2022

Na podlagi Kolektivne pogodbe za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti (Uradni list RS, št. 18/14) sklepata pogodbeni stranki

predstavnik delodajalcev:

Gospodarska zbornica Slovenije – Združenje za tekstilno, oblačilno in usnjarsko predelovalno dejavnost

in

Združenje delodajalcev Slovenije – Sekcija za tekstil in usnje

ter

predstavnik delojemalcev:

Sindikat tekstilne in usnjarsko-predelovalne industrije Slovenije

A N E K S š t . 2

**k Tarifni prilogi Kolektivne pogodbe za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne
dejavnosti**

1. člen

Spremenita se prvi in drugi odstavek točke (1) Prehrana med delom – Povračilo stroškov v zvezi z delom Tarifne priloge, ki se na novo glasita:

Če delodajalec ne zagotovi prehrane med delom, delavcu pripada povračilo stroška prehrane med delom v višini 5,30 € na dan.

Če je delavec na delu 10 ur ali več, je za vsako dopolnjeno uro prisotnosti na delu po osmih urah prisotnosti na delu upravičen do povračila stroška prehrane med delom v višini 0,6625 €.

2. člen

Spremeni se točka (2) Prevoz na delo in iz dela – Povračilo stroškov v zvezi z delom Tarifne priloge, ki si na novo glasi:

Povračilo stroškov prevoza na delo in z dela znaša 80 % cene najcenejšega javnega prevoza oziroma 0,152 € za vsak polni kilometer vožnje z osebnim prevoznim sredstvom.

3. člen

V ostalem delu ostaja Tarifna priloga nespremenjena.

4. člen

Te spremembe Tarifne priloge pričnejo veljati po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, uporabljajo pa se od 1. 11. 2022 dalje.

Ljubljana, dne 10. novembra 2022

Gospodarska zbornica Slovenije
Združenje za tekstilno, oblačilno in usnjarsko predelovalno dejavnost
mag. Maja Čibej

Združenje delodajalcev Slovenije
Sekcija za tekstil in usnje
mag. Jože Podlesek

Sindikat tekstilne in usnjarsko-predelovalne industrije Slovenije
Anton Rozman

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je dne 24. 11. 2022 izdalo potrdilo št. 02047-3/2005-41 o tem, da je Aneks št. 2 k Tarifni prilogi Kolektivne pogodbe za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti vpisan v evidenco kolektivnih pogodb na podlagi 25. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06 in 45/08 – ZArbit) pod zaporedno številko 17/7.

Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti Slovenije (KPtoupd)

Na podlagi določil Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06 in nadaljnji) in Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13 in nadaljnji) sklepata

kot stranka na strani delodajalcev

Gospodarska zbornica Slovenije – Združenje za tekstilno, oblačilno in usnjarsko predelovalno dejavnost, Dimičeva ulica 13, Ljubljana, ki ga zastopa mag. Maja Čibej

in

Združenje delodajalcev Slovenije GIZ – Sekcija za tekstil in usnje, Dimičeva ulica 9, Ljubljana, ki jo zastopa predsednik Sekcije za tekstil in usnje mag. Jože Kastelic

ter

na strani delojemalcev

Sindikat tekstilne in usnjarsko-predelovalne industrije Slovenije, Dalmatinova ulica 4, Ljubljana, ki ga zastopa Jožef Horvat

KOLEKTIVNO POGODBO

za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti Slovenije (KPtoupd)

1. člen

(uvodni člen)

(1) Pogodbeni stranki s to kolektivno pogodbo avtonomno urejata medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti ter pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev in delodajalcev skladno z zakoni.

(2) Kolektivna pogodba obsega obligacijski in normativni del ter tarifno prilogo. Obligacijski del ureja pravice in obveznosti strank kolektivne pogodbe, normativni del pa ureja pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev in delodajalcev iz delovnih razmerij. Tarifna priloga, ki je sestavni del normativnega dela te pogodbe, določa najnižje osnovne plače, druge vrste plačil in povračila stroškov v zvezi z delom.

2. člen

(stranki kolektivne pogodbe)

(1) Pogodbeni stranki kolektivne pogodbe sta Združenje delodajalcev Slovenije GIZ – Sekcija za tekstil in usnje in GZS – Združenje za tekstilno, oblačilno in usnjarsko predelovalno dejavnost kot predstavnik delodajalcev in Sindikat tekstilne in usnjarsko-predelovalne industrije Slovenije, kot predstavnik delavcev.

(2) Uporabniki te kolektivne pogodbe so delodajalci, člani pogodbene stranke in pri njih zaposleni delavci ali drugi sopodpisniki KPtoupd.

I. OBLIGACIJSKI DEL

I.1. Splošno

3. člen

(krajevna veljavnost kolektivne pogodbe)

Kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije.

4. člen

(stvarna veljavnost kolektivne pogodbe)

Kolektivna pogodba velja za delodajalce v zasebnem sektorju, ki kot glavno dejavnost opravljajo eno od navedenih dejavnosti:

C13 Proizvodnja tekstilij
C13.1 Priprava in predenje tekstilnih vlaken
C13.10 Priprava in predenje tekstilnih vlaken
C13.100 Priprava in predenje tekstilnih vlaken
C13.2 Tkanje tekstilij
C13.20 Tkanje tekstilij
C13.200 Tkanje tekstilij
C13.3 Dodelava tekstilij
C13.30 Dodelava tekstilij
C13.300 Dodelava tekstilij
C13.9 Proizvodnja drugih tekstilij
C13.91 Proizvodnja pletenih in kvačkanih materialov
C13.910 Proizvodnja pletenih in kvačkanih materialov
C13.92 Proizvodnja gospodinjских tekstilij in gotovih izdelkov za notranjo opremo
C13.920 Proizvodnja gospodinjских tekstilij in gotovih izdelkov za notranjo opremo
C13.93 Proizvodnja preprog
C13.930 Proizvodnja preprog
C13.94 Proizvodnja vrvi, vrvic in mrež
C13.940 Proizvodnja vrvi, vrvic in mrež
C13.95 Proizvodnja netkanih tekstilij in izdelkov
C13.950 Proizvodnja netkanih tekstilij in izdelkov
C13.96 Proizvodnja tehničnega in industrijskega tekstila
C13.960 Proizvodnja tehničnega in industrijskega tekstila
C13.99 Proizvodnja tekstilij, d. n.
C13.990 Proizvodnja tekstilij, d. n.
C14 Proizvodnja oblačil
C14.1 Proizvodnja pletenih in kvačkanih oblačil
C14.10 Proizvodnja pletenih in kvačkanih oblačil
C14.100 Proizvodnja pletenih in kvačkanih oblačil
C14.2 Proizvodnja drugih oblačil, pokrival in dodatkov
C14.21 Proizvodnja vrhnjih oblačil
C14.21 Proizvodnja vrhnjih oblačil
C14.210 Proizvodnja vrhnjih oblačil
C14.22 Proizvodnja spodnjega perila
C14.220 Proizvodnja spodnjega perila
C14.23 Proizvodnja delovnih oblačil
C14.230 Proizvodnja delovnih oblačil
C14.24 Proizvodnja usnjenih in krznjenih oblačil

C14.240	Proizvodnja usnjenih in krznenih oblačil
C14.29	Proizvodnja drugih oblačil, pokrival in dodatkov, d. n.
C14.290	Proizvodnja drugih oblačil, pokrival in dodatkov, d. n.
C15	Proizvodnja usnja, usnjenih in sorodnih izdelkov iz drugih materialov
C15.1	Strojenje in dodelava usnja in krzna, proizvodnja potovalne galanterije in sedlarskih izdelkov
C15.11	Strojenje in dodelava usnja in krzna
C15.110	Strojenje in dodelava usnja in krzna
C15.12	Proizvodnja potovalne galanterije in sedlarskih izdelkov iz katerega koli materiala
C15.120	Proizvodnja potovalne galanterije in sedlarskih izdelkov iz katerega koli materiala
C15.2	Proizvodnja obutve
C15.20	Proizvodnja obutve
C15.200	Proizvodnja obutve

5. člen

(osebna veljavnost)

(1) Kolektivna pogodba velja za vse delavce, zaposlene pri delodajalcih iz 4. člena te pogodbe, ki imajo sedež na območju Republike Slovenije.

(2) Kolektivna pogodba lahko velja tudi za poslovodne delavce in prokuriste, če je s pogodbo o zaposlitvi tako dogovorjeno.

(3) Določbe te kolektivne pogodbe veljajo tudi za delavce, ki pri delodajalcih kot uporabnikih opravljajo delo na podlagi napotila delodajalca, pri katerem so v delovnem razmerju, in sicer glede tistih pravic, obveznosti in odgovornosti in v obsegu, kot to določa zakon, ki ureja delovna razmerja.

(4) Kolektivna pogodba se glede pravic, ki jih izrecno navaja zakon ali ta kolektivna pogodba, uporablja tudi za dijake in študente na obveznem praktičnem usposabljanju.

6. člen

(časovna veljavnost kolektivne pogodbe)

(1) Kolektivna pogodba je sklenjena za določen čas šestih let od začetka veljavnosti.

(2) Kolektivna pogodba začne veljati in se uporabljati s 1. 9. 2025.

(3) Po prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe se do sklenitve nove, vendar najdalj 12 mesecev, uporabljajo določbe normativnega dela te kolektivne pogodbe. Določbe normativnega dela kolektivne pogodbe se lahko uporabljajo tudi dlje, če se stranki kolektivne pogodbe o tem pisno dogovorita.

(4) Tarifna priloga se sklene za obdobje, ki ne sme biti krajše od enega leta. Če do izteka veljavnosti tarifne priloge ni sklenjena nova, se njena veljavnost podaljša vsakokrat za eno leto.

(5) Zneski v Tarifni prilogi po tej KP se lahko uskladijo enkrat letno. Stranki kolektivne pogodbe se zavezuje, da bosta začeli pogajanja o usklajevanju zneskov iz Tarifne priloge na pobudo ene od strank najkasneje do 31.05. tekočega leta. Pri usklajevanju zneskov za tekoče leto se upošteva inflacija v preteklem letu v Republiki Sloveniji in stanje v panogi.

I.2. Pravice in obveznosti strank

7. člen

(pozitivna in negativna izvedbena dolžnost)

Stranki te kolektivne pogodbe si morata z vsemi sredstvi, ki so jima na voljo, prizadevati za pravilno izvrševanje te kolektivne pogodbe in spoštovanje njenih določb ter opustiti vsako dejanje, ki bi nasprotovalo izvrševanju te kolektivne pogodbe.

8. člen

(sprememba ali dopolnitev kolektivne pogodbe)

- (1) Vsaka pogodbeni stranka lahko kadarkoli predlaga spremembo oziroma dopolnitev te kolektivne pogodbe.
- (2) Pogodbeni stranka, ki želi spremembo oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe, predloži drugi stranki pisni predlog sprememb in dopolnitev z obrazložitvijo razlogov in ciljev za spremembe.
- (3) Druga pogodbeni stranka se je dolžna do predloga pisno opredeliti v roku 30 dni od prejema predloga.
- (4) Če druga stranka ne sprejme predloga za spremembo ali dopolnitev pogodbe oziroma se do predloga ne opredeli v 30 dneh, se lahko nadaljuje postopek posredovanja, kot ga določa tretji del te kolektivne pogodbe, ki ureja reševanje kolektivnih delovnih sporov.

9. člen

(sklenitev nove KP)

- (1) Vsaka stranka lahko kadar koli predlaga sklenitev nove kolektivne pogodbe.
- (2) Postopek za sklenitev nove kolektivne pogodbe se začne na obrazloženo pobudo ene od pogodbenih strank.
- (3) Do pisne in obrazložene pobude za sklenitev nove kolektivne pogodbe se je druga pogodbeni stranka dolžna opredeliti v roku 30 dni od prejema pobude.
- (4) V primeru, da druga pogodbeni stranka ne sprejme pobude za sklenitev nove KP, 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

(komisija za razlago kolektivne pogodbe)

- (1) Stranki kolektivne pogodbe v 60 dneh po sklenitvi kolektivne pogodbe imenujeta komisijo za razlago kolektivne pogodbe. Komisija je sestavljena iz štirih članov, pri čemer vsaka stran imenuje dva člana.
- (2) Komisija za razlago kolektivne pogodbe sprejema razlago te kolektivne pogodbe in pripravlja strokovne predloge za spreminjanje in dopolnjevanje te kolektivne pogodbe v okviru danih predlogov. Razlage kolektivne pogodbe in strokovne predloge za ureditev določenega vprašanja se pošlje strankama te kolektivne pogodbe. Komisija o načinu sprejemanja razlag in strokovnih predlogov ter o načinu dela na prvi seji sprejme poslovnik o delu komisije.
- (3) Komisija sprejema razlago te kolektivne pogodbe soglasno. Razlaga kolektivne pogodbe se objavi v Uradnem listu RS.
- (4) V primeru, ko člani komisije soglasja o razlagi kolektivne pogodbe ne morejo doseči, seznani o tem pogodbeni stranki. Stranki te kolektivne pogodbe sta se v tem primeru dolžni sestati ter si prizadevati za sprejem odločitve v zvezi s spornim vprašanjem.

11. člen

(reševanje kolektivnih sporov med pogodbenima strankama kolektivne pogodbe)

- (1) Pogodbeni stranki lahko medsebojne kolektivne spore rešujeta na miren način s posredovanjem ali arbitražo.
- (2) Spori se rešujejo ob uporabi določb zakona, ki ureja kolektivne pogodbe in zakona, ki ureja arbitražo oziroma mediacijo in druge načine mirnega reševanja sporov.
- (3) Pogodbeni stranki rešujeta interesne spore in spore o pravicah na način, kot to določa tretji del te kolektivne pogodbe, ki ureja reševanje kolektivnih delovnih sporov.

II. NORMATIVNI DEL

II.1. Splošno

12. člen

(minimalni standardi)

Določila te kolektivne pogodbe predstavljajo enotne minimalne standarde, razen v primerih in pod pogoji, ko je dogovorjeno odstopanje v tej pogodbi.

13. člen

(enotni minimalni standardi)

(1) Določila in zneski iz te kolektivne pogodbe in Tarifne priloge k tej kolektivni pogodbi (v nadaljevanju: Tarifna priloga) so obvezni enotni minimalni standardi v podjetniških kolektivnih pogodbah, splošnih aktih delodajalca in v pogodbah o zaposlitvi delavcev.

(2) Odstopanje od minimalnega standarda je dovoljeno na podlagi posebnega pisnega sporazuma med reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu in delodajalcem, zlasti v primerih bistvenega poslabšanja poslovanja oziroma bistvenega poslabšanja poslovnih rezultatov delodajalca v zadnjem letu dni (večji upad naročil in zmanjšanje prodaje, bistveno znižanje produktivnosti in zmanjšanje dodane vrednosti na zaposlenega, negativen poslovni izid oziroma negativen EBITDA, večje poslabšanje likvidnosti), recesije panoge in v podobnih utemeljenih primerih, vendar ne manj kot to za posamezno pravico določa zakon.

(3) Delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu sta dolžna predlog pisnega sporazuma iz prejšnjega odstavka tega člena pred sprejemom posredovati v mnenje reprezentativnemu sindikatu dejavnosti, podpisniku te kolektivne pogodbe, ki je dolžan v roku 15 dni od prejema predloga podati mnenje na predlog pisnega sporazuma. V primeru, da mnenja ne poda, se šteje, da s predlogom pisnega sporazuma soglaša. V primeru, če poda pripombe na predlog pisnega sporazuma, se je delodajalec do pripomb dolžan opredeliti v 15 dneh.

(4) V primeru, če pri delodajalcu ni organiziranega reprezentativnega sindikata v podjetju, odstopanje od minimalnih standardov ni mogoče.

14. člen

(razvrstitev del)

(1) Dela (delovna mesta oziroma vrste del) se razvrščajo v osem tarifnih razredov, glede na zahtevano stopnjo oziroma raven izobrazbe, določeno v aktu o sistemizaciji delovnih mest. Ta obveznost ne velja za manjše delodajalce.

(2) Razvrstitev delovnih mest v tarifne razrede opravi delodajalec.

TARIFNI RAZRED	RAVEN IZOBRAZBE
I. tarifni razred (enostavna dela)	Nezahtevna dela, za katera se zahteva: – končana osnovnošolska obveznost (nedokončana osnovna šola)
II. tarifni razred (manj zahtevna dela)	Manj zahtevna dela, za katera se zahteva: – dokončana osnovna šola, dodatni krajši eno ali več mesečni eksterni ali interni tečaji, – zaključena nacionalna poklicna kvalifikacija 2. stopnje
III. tarifni razred (srednje zahtevna dela)	Srednje zahtevna dela, za katera se zahteva: – nižje poklicno izobraževanje (2 letno) z opravljenim zaključnim izpitom, – nižja poklicna kvalifikacija 3. stopnje
IV. tarifni razred (zahtevna dela)	Zahtevna dela, za katera se zahteva: – srednje poklicno 3 letno izobraževanje na srednji, poklicni ali drugi šoli z opravljenim zaključnim izpitom
V. tarifni razred (bolj zahtevna dela)	Bolj zahtevna dela, za katera se zahteva: – gimnazijsko, srednje poklicno – tehniško 4 letno izobraževanje z zaključeno maturo ali drugim zaključnim izpitom, – sistem 3+2 (zaključeno 3 letno srednješolsko izobraževanje nadgrajeno z 2 letnim programom z opravljenim zaključnim izpitom, – zaključena nacionalno poklicna kvalifikacija 5, – mojstrski, poslovodski, delovodski izpit
VI. tarifni razred (zelo zahtevna dela)	Zelo zahtevna dela, za katera se zahteva: – višješolski program (do leta 1994), – višješolski strokovni programi, – specializacija po višješolskih programih, – visokošolski strokovni programi – 1. bolonjska stopnja, – univerzitetni programi – 1. bolonjska stopnja
VII. tarifni razred (visoko zahtevna dela)	Visoko zahtevna dela, za katera se zahteva: – specializacija po visokošolskih strokovnih programih (pred bolonjsko reformo), – univerzitetni programi (pred bolonjsko reformo), – magisteriji stroke (za imenom) – 2. bolonjska stopnja
VIII. tarifni razred (najbolj zahtevna dela)	Najbolj zahtevna dela, za katera se zahteva: – specializacija po univerzitetnih programih (pred bolonjsko reformo), – magisterij znanosti (pred imenom), – doktorat znanosti (pred imenom), – doktorat znanosti (pred imenom) – 3. bolonjska stopnja

(3) Kolikor se za posamezno delovno mesto zahteva alternativna raven izobrazbe, se pri razvrščanju v tarifni razred upošteva višja zahtevana raven izobrazbe.

(4) Pri razvrščanju delovnih mest v tarifne razrede se poleg klasifikacijskega sistema izobraževanja in usposabljanja (KLASIUS) upošteva tudi nacionalne poklicne kvalifikacije.

15. člen

(Metoda za ugotavljanje zahtevnosti delovnega mesta ali vrste dela)

(1) Metoda za ugotavljanje zahtevnosti delovnih mest mora določati zahtevnost delovnega mesta na podlagi usposobljenosti za delo (zahtevana poklicna oziroma strokovna izobrazba, funkcionalna znanja in delovne izkušnje), odgovornosti za delo, delovnih naporov in vplivov okolja na delo oziroma delavca.

(2) Metodo zahtevnosti delovnih mest sprejme delodajalec po predhodnem mnenju reprezentativnega sindikata pri delodajalcu, ki ga mora podati v roku osmih dni. V primeru, da mnenja ne poda, se šteje, da z metodo soglaša. Če poda pripombe na predlog, se je delodajalec do njih dolžan opredeliti v osmih dneh.

(3) Če pri delodajalcu ni organiziranega reprezentativnega sindikata v podjetju, je delodajalec dolžan o predlogu metod za ugotavljanje zahtevnosti delovnih mest obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način.

16. člen

(akt o sistemizaciji delovnih mest)

(1) Delodajalec določi v aktu o sistemizaciji delovnih mest pogoje za zasedbo delovnih mest.

(2) Ureditev delovnih mest po tej pogodbi ne posega v pristojnost delodajalca, da v aktu o sistemizaciji delovnih mest določi spregled izobrazbe v primeru, da kandidat izpolnjuje alternativno določene pogoje, kot so na primer NPK ali daljše izkušnje, pridobljene ob delu, in podobno.

17. člen

(pooblastila za samostojne odločitve)

Delodajalec mora delavce seznaniti na pri delodajalcu običajen način o tem, katere zaposlene je pooblastil za odločanje o njihovih pravicah, obveznostih in odgovornostih.

II.2. Pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi in odrejanju drugega dela

18. člen

(predhodni preizkus)

(1) Delodajalec lahko pred izbiro preizkusi usposobljenost prijavljenih kandidatov za delo, pri čemer sam določi ustrezen način preizkusa.

(2) Delodajalec lahko preizkusi le strokovno usposobljenost, znanje, veščine in spretnosti ter psihofizične sposobnosti, ki so potrebne pri delu.

(3) Predhodni preizkus usposobljenosti je praviloma izvedba posamezne naloge ali skupine nalog, na podlagi katere lahko delodajalec oceni zahtevane sposobnosti za zasedbo delovnega mesta. Predhodni preizkus usposobljenosti ne sme trajati dlje kot tri dni in poteka pod stalnim nadzorom delodajalca ali od njega pooblaščenega delavca.

19. člen

(opravičeni razlogi, zaradi katerih delavec ne začne delati)

Opravičene razloge, zaradi katerih delavec ne prične delati, določata zakon, ki ureja delovna razmerja in ta kolektivna pogodba v členu o plačani odsotnosti z dela.

20. člen

(pogodba o zaposlitvi)

(1) Delodajalec je dolžan izročiti pisni predlog pogodbe o zaposlitvi delavcu, ki se zaposluje pri njem, najmanj tri delovne dni pred predvideno sklenitvijo.

(2) Delodajalec delavcu pred podpisom pogodbe o zaposlitvi omogoči seznanitev z vsebino kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki določajo njegove pravice in obveznosti.

(3) Delavec ima ves čas trajanja delovnega razmerja pravico do vpogleda v vsebino kolektivnih pogodb in ostalih aktov, ki zavezujejo delodajalca, na pri delodajalcu običajen način. Enako pravico imajo tudi napoteni delavci, ki pri delodajalcu kot uporabniku opravljajo delo.

(4) Ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec delavca seznaniti z razvrstitvijo delovnega mesta v TR. Podatek o razvrstitvi v tarifni razred je informativne narave.

21. člen

(sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas)

(1) Delodajalec in delavec lahko skleneta pogodbo o zaposlitvi za določen čas tudi v sledečih primerih:

- sklenitev pogodbe o zaposlitvi iz razloga izpolnitve obveznosti iz pogodbe o štipendiranju;
- zaposlitev pripravnika;
- sklenitev pogodbe o zaposlitvi z vrhunskim strokovnjakom, pri čemer se za vrhunskega strokovnjaka šteje delavec, ki ima posebna znanja in sposobnosti, ki jih delodajalec potrebuje za svoj dolgoročni razvoj, na primer pri razvoju novih izdelkov in tehnologij;
- za zagotovitev izrabe presežkov ur oziroma koriščenje letnega dopusta za konkretnega delavca in to najdlje za tri mesece v koledarskem letu.

(2) Manjši delodajalec lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas brez razloga v prvem letu poslovanja, ko prične z dejavnostjo.

22. člen

(pogodba o zaposlitvi v primeru projektno organiziranega dela)

(1) V primeru, da se pogodba o zaposlitvi sklene iz razloga priprave oziroma izvedbe dela, ki je projektno organizirano, se sme pogodba skleniti za obdobje daljše od dveh let, če je projektno delo organizirano skladno z opredelitvijo v drugem odstavku tega člena.

(2) Za projektno delo se šteje delovni proces:

- v katerem se izvajajo naloge oziroma programi z določenim ciljem, ki niso del trajnega opravljanja dejavnosti,
- za katerega se vodi projektna dokumentacija,
- ima opredeljeno osebo/osebe za vodenje projekta,
- je časovno opredeljen in
- je v naprej finančno ovrednoten.

(3) Elementi iz prejšnjega odstavka tega člena morajo biti podani/izpolnjeni kumulativno, v nasprotnem ne gre za projektno delo.

23. člen

(opravljanje drugega dela)

(1) Delavec je dolžan opravljati drugo delo v naslednjih primerih:

- zaradi nenadnega zmanjšanja ali povečanja obsega dela;
- zaradi nadomeščanja drugega delavca;
- v primerih nenadne okvare strojev in drugih sredstev za delo na delovnem mestu;
- v primeru izjemnih vremenskih pogojev elementarnih nesreč;
- v drugih utemeljenih primerih, ko je potrebno zagotoviti neprekinjenost delovnega procesa in je delo potrebno nujno opraviti, da se prepreči nastanek škode;
- v primerih uvajanja novih delovnih procesov, novih organizacijskih enot itd.;
- v času odpovednega roka;
- če delavec začasno ne izpolnjuje posebnih zdravstvenih zahtev za delovno mesto ali posebne zdravstvene zahteve izpolnjuje, vendar z omejitvami, če delo ustreza usposobljenosti ter zdravstveni zmožnosti delavca;
- v drugih primerih, določenih s podjetniško kolektivno pogodbo.

(2) Delavec mora biti usposobljen za varno opravljanje drugega dela.

(3) Delavec mora pred začetkom opravljanja drugega dela prejeti pisni nalog za njegovo opravljanje.

(4) Delavec lahko opravlja drugo delo po določbah tega člena največ tri mesece v koledarskem letu.

(5) V vseh primerih iz prvega odstavka tega člena delavec prejema najmanj enako plačo, kot jo prejema na svojem delovnem mestu, oziroma plačo, ki je zanj ugodnejša.

II.3. Pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev v zvezi s poskusnim delom in pripravništvom

24. člen

(poskusno delo)

(1) V pogodbi o zaposlitvi se delavec in delodajalec lahko dogovorita o poskusnem delu.

(2) Poskusno delo traja največ šest mesecev. Če se poskusno delo določi v pogodbi o zaposlitvi za določen čas, se trajanje poskusnega dela določi sorazmerno trajanju te pogodbe in naravi dela.

(3) V primeru neuspešno opravljenega poskusnega dela lahko delodajalec delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi.

(4) Poskusno delo se lahko ob začasni odsotnosti z dela podaljša.

25. člen

(pripravništvo)

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

(2) Pripravništvo se določi za različno dolga obdobja glede na raven strokovne izobrazbe, če poseben zakon ne določa drugače:

- za dela IV. in V. ravni strokovne izobrazbe največ šest mesecev,
- za dela VI. in VII. ravni strokovne izobrazbe največ dvanajst mesecev.

(3) Pripravništvo se lahko podaljša za čas opravičene odsotnosti pripravnika z dela, ki traja dlje kot 20 delovnih dni, razen za čas letnega dopusta.

(4) Pripravnništvo poteka po programu, ki ga pripravi mentor. Mentor mora imeti najmanj enako raven strokovne izobrazbe, kot se zahteva za delovno mesto, za katero se usposablja pripravnik, in tri leta delovnih izkušenj ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela in najmanj pet let delovnih izkušenj.

(5) Mentor je dolžan:

– pripravniku ob nastopu pripravnništva izročiti program pripravnništva, ki mora vsebovati tudi način spremljanja in ocenjevanja pripravnništva,

– skrbeti za izvajanje programa in izvedbo načrta pripravnništva,

– uvajati pripravnika v delo,

– dajati pripravniku strokovne nasvete, navodila in pomoč pri praktičnem delu,

– seznanjati pripravnika s pravilno uporabo delovnih sredstev in naprav ter ga seznanjati z delovnimi postopki,

– podati pisno mnenje o pripravniku in pripravništvu.

(6) Pripravnništvo se zaključí s pripravniškim izpitom.

(7) Pripravniški izpit vsebuje preizkus znanja stroke in delovnega področja, za katerega se je pripravnik usposabljal. Komisija za pripravniški izpit šteje najmanj tri člane, ki morajo imeti najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe in tri leta delovnih izkušenj ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela in najmanj pet let delovnih izkušenj, kot se zahteva za delovno mesto, za katero se usposablja pripravnik. Mentor je lahko član komisije, vendar ne more biti njen predsednik.

(8) Pri delodajalcih, ki imajo do vključno 30 zaposlenih, se lahko pripravniški izpit opravi pred enočlansko komisijo. Član komisije je lahko tudi mentor.

(9) Na podlagi zapisnika komisije o pripravniškem izpitu se izda potrdilo o opravljenem pripravništvu, ki vsebuje:

– ime in priimek ter rojstne podatke pripravnika,

– dan opravljanja pripravniškega izpita,

– dan, mesec in leto izdaje potrdila,

– delovno mesto oziroma vrsto del, za katere je pripravnik opravil pripravniški izpit.

(10) Potrdilo podpišeta predsednik komisije za pripravniški izpit in delodajalec.

(11) Pripravniška doba se lahko na predlog mentorja skrajša, vendar ne na manj kot polovico prvotno določenega trajanja pripravnništva.

(12) Delavcu, ki se je ob delu izobraževal v drugi stroki ali za drug poklic in je že opravil pripravniški izpit, se pripravniška doba sorazmerno skrajša.

(13) Pripravnik opravlja pripravniški izpit najkasneje do izteka pripravniške dobe. Če pripravniškega izpita ne opravi, ga ima pravico ponovno opravljati v roku, ki ne sme biti krajši od osmih dni in ne daljši od 15 dni. Kolikor pripravnik izpita tudi v ponovnem roku ne opravi in ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, mu lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti.

26. člen

(medsebojno izključevanje)

Poskusno delo in pripravnništvo se med seboj izključujeta.

II.4. Delovni čas in pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev

27. člen

(delovni čas splošno)

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

(2) Poleg elementov delovnega časa, ki jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja, se po tej kolektivni pogodbi kot delovni čas šteje tudi čas priprave na delo in zaključka dela.

(3) Dovoljen čas priprave na delo in zaključka dela določi delodajalec v splošnem aktu.

28. člen

(vrste oziroma oblike delovnega časa)

(1) S podjetniško kolektivno pogodbo se določijo oblike delovnega časa.

(2) Delodajalec z organizacijskim predpisom določi organizacijo delovnega časa in njegovo izvajanje.

(3) Pri delodajalcih se lahko glede na potrebe delovnega oziroma poslovnega procesa na posameznih področjih dela uporabljajo praviloma te vrste in oblike delovnega časa:

– nepremični delovni čas,

– premični delovni čas,

– delno premični delovni čas,

– deljen delovni čas,

– izmenski delovni čas.

(4) Nepremični delovni čas je čas, pri katerem je točno določen čas prihoda in odhoda z dela.

(5) Premični delovni čas je čas, pri katerem je čas prihoda in odhoda z dela določen v razponu. V sistemu premičnega delovnega časa imajo posamezni pojmi naslednji pomen:

a) dovoljeni delovni čas je razpon, v katerem lahko delavec opravi svojo delovno obveznost. Omejuje ga ura najzgodnejšega dovoljenega prihoda na delo in ura najkasnejšega dovoljenega odhoda z dela;

b) obvezni delovni čas je tisti del dovoljenega delovnega časa, ko mora delavec biti prisoten na delu;

c) premakljivi del delovnega časa je časovni razpon, v katerem lahko delavec sam odloča o trenutku prihoda na delo in/ali odhoda z njega, razen če narava dela zahteva, da delavec ostane na delu, dokler ne konča posameznega opravila, ki je vezano na rok ali sodelovanje z drugimi delavci.

(6) Delno premični delovni čas je čas, kjer je točno določen čas prihoda na delo oziroma odhoda z dela, čas odhoda z dela oziroma prihoda na delo pa je določen v razponu. Delno premični delovni čas se določi v primerih, ko zaradi narave dela ni mogoče vnaprej določiti začetka oziroma konca delovnega časa.

(7) Deljeni delovni čas je čas, ko delavec opravlja delo s prekinitvijo polnega dnevnega delovnega časa, prekinitve pa traja več kot eno uro. Delavcu, ki dela s krajšim delovnim časom, do štiri ure, se omogoči praviloma delo brez prekinitve, razen če narava dela zahteva drugačno organizacijo.

(8) Izmenski delovni čas je čas, ko se delo izmenoma opravlja v dopoldanski, popoldanski ali tudi v nočni izmeni, ki traja v odvisnosti od pet- ali šestdnevnega delovnega tedna od šest do osem ur dnevno in se praviloma ponavlja vsak teden, tako da delavec dela en teden v dopoldanski in drug teden v popoldanski oziroma nočni izmeni.

29. člen

(zdravniški pregledi)

Delodajalec praviloma zagotovi, da se delavca napoti na preventivni zdravstveni pregled (usmerjeni obdobjni preventivni zdravstveni pregled ali drug usmerjeni preventivni zdravstveni pregled) pred začetkom opravljanja dela.

30. člen

(letni razpored oziroma koledar delovnega časa)

(1) Delodajalec je dolžan najkasneje deset dni pred začetkom koledarskega ali poslovnega leta obvestiti delavce o delovnem koledarju na način, ki je običajen za obveščanje v družbi, sindikat pa s pisnim obvestilom.

(2) Z letnim razporedom delovnega časa je potrebno z enakomerno ali neenakomerno razporeditvijo delovnega časa delavcem pri delodajalcu zagotoviti največ toliko delovnih dni, da bodo v skladu z zakonom in to kolektivno pogodbo imeli zagotovljen polni delovni čas.

(3) Pri pripravi letnega koledarja delodajalec praviloma upošteva sezonske in druge vplive pri organizaciji delovnega časa, zakonsko določene odmore in počitke delavcev ter obveznost do delavcev s šoloobveznimi otroki, da lahko izkoristijo najmanj en teden dopusta v času poletnih šolskih počitnic.

31. člen

(neenakomerna razporeditev in začasna prerazporeditev delovnega časa)

(1) Delodajalec lahko delovni čas razporedi neenakomerno oziroma ga začasno prerazporedi, če potreba po takšnem organiziranju delovnega časa izhaja iz narave ali organizacije dela, potreb uporabnikov ali podobnih razlogov.

(2) Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa se upošteva poln delovni čas kot povprečna obveznost v enotnem obdobju 12 mesecev, ki se določi v letnem koledarju ali glede na potrebe delovnega procesa.

(3) Delodajalec lahko začasno prerazporedi delovni čas predvsem v primerih:

- zmanjšane oziroma povečane obsega dela, ki ni bilo predvideno z letnim koledarjem,
- pomanjkanja surovin ali energije,
- povečane odsotnosti delavcev z dela,
- večjih okvar delovnih sredstev,
- racionalizacije poslovanja,
- boljšega izkoriščanja delovnih sredstev,
- smotrnejše izrabe delovnega časa,
- dokončanja določenih del oziroma opravil,
- višje sile ali izjemnih okoliščin,
- v ostalih primerih, ki jih delodajalec ni mogel predvideti, časovno opredeliti ali upoštevati pri pripravi letnega koledarja.

(4) Delodajalec je dolžan delavcu v okviru 12 mesečnega obdobja, ki ga določi delodajalec, omogočiti, da presežek ur, ki jih je opravil zaradi neenakomerne razporeditve delovnega časa ali začasne prerazporeditve delovnega časa, kompenzira s prostimi urami. Če kompenzacija s prostimi urami zaradi narave delovnega procesa v okviru 12 mesečnega obdobja ni možna, je delodajalec dolžan, pri obračunu plače v naslednjem mesecu po izteku 12 mesečnega obdobja, izplačati delavcem presežek opravljenih ur po postavki, ki velja za nadurno delo.

32. člen

(nadurno delo)

(1) Poleg v primerih, določenih z zakonom, lahko delodajalec odredi opravljanje nadurnega dela tudi v naslednjih primerih:

- v primeru nepričakovano odsotnega delavca,
- v primeru, ko je potrebno dokončati delovni proces,
- v primeru okvare delovnih sredstev in naprav, če je potrebno začeto delo nadaljevati in dokončati,
- v primeru izvedbe izrednih inventurnih popisov,
- v primeru prekinitve energije, če je potrebno začeto delo nadaljevati in dokončati.

(2) Enemu od delavcev, ki neguje in varuje otroka, mlajšega od sedem let ali hudo bolnega otroka ali otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke, in ki živi sam z otrokom, se sme naložiti, da opravlja nadurno delo ali delo ponoči, samo z njegovim predhodnim pisnim soglasjem.

(3) Poleg primerov iz zakona lahko delo preko polnega delovnega časa odkloni delavec, ki ima nujen zdravniški pregled in to izkaže z ustreznim zdravniškim potrdilom.

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

33. člen

(nočno delo)

(1) Delovni čas nočnega delavca ne sme v obdobju šestih mesecev trajati več kot osem ur na dan.

(2) Za urejen prevoz na delo in z dela se šteje način prevoza, ki ga delavec običajno uporablja, ne glede na sistem povračila stroškov za prevoz na delo in z dela, ali če prevoz organizira delodajalec.

II.5. Odmori in počitki

34. člen

(odmor med delom)

(1) Delavec, ki dela s polnim delovnim časom v enakomerno razporejenem delovnem času, je upravičen do 30 minut odmora med delom.

(2) Če delavec v enem dnevu dela več kot osem ur v neenakomerni razporeditvi delovnega časa ali mu je delovni čas začasno prerazporejen, mu pripada odmor v sorazmerju z odrejenim dnevnim delovnim časom.

(3) Sorazmerni del dodatnega odmora med delovnim časom iz prejšnjega odstavka se praviloma koristi po osmih urah dela.

35. člen

(mikroodmori)

Če delodajalec organizira kot enega izmed obveznih zakonskih ukrepov za varnost in zdravje pri delu krajše aktivne odmore med delom, se ti odmori ne vštevajo v čas odmora med delom iz prejšnjega člena te kolektivne pogodbe.

36. člen

(dnevni in tedenski počitek)

(1) Delavec ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur.

(2) Delavec, ki mu je delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen, ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 11 ur.

(3) V primeru izmenskega dela in deljenega delovnega časa se dnevni in tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot ga določa zakon, zagotavlja v obdobju, ki ni daljše od šestih mesecev.

37. člen

(tedenski počitek)

(1) Delavec ima v obdobju sedmih zaporednih dni, poleg pravice do dnevnega počitka iz prejšnjega člena, pravico do počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur. Če mora delavec zaradi objektivnih, tehničnih in organizacijskih razlogov delati na dan tedenskega počitka, se mu zagotovi tedenski počitek na kakšen drug dan v tednu.

(2) Minimalno trajanje tedenskega počitka, določeno v prvem odstavku tega člena, se upošteva kot povprečje v obdobju 14 zaporednih dni.

(3) V primerih:

- kjer narava dela zahteva stalno prisotnost,
- ali kjer narava dejavnosti zahteva kontinuirano zagotavljanje dela ali storitev,
- predvidenega neenakomernega ali povečanega obsega dela,

se dnevni ali tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot je določen z zakonom, zagotavlja v obdobju, ki ni daljše od šest mesecev.

38. člen

(pravica do odklopa)

Delodajalci z namenom učinkovitega uresničevanja pravice delavcev do ločenosti poklicnega in zasebnega življenja priznajo pravico delavcem, da jim v času izrabe počitka in v času upravičenih odsotnosti z dela niso dolžni biti na razpolago. S podjetniško kolektivno pogodbo ali s splošnim aktom se opredeli nabor ukrepov za uresničevanje te pravice, pri čemer se mora upoštevati posebnosti in zahteve dejavnosti podjetja ter morebitne izjeme opredeliti le glede na tehtno upravičene in nepremostljive okoliščine, ki izhajajo iz narave in dejavnosti podjetja.

II.6. Letni dopust in druge odsotnosti

39. člen

(letni dopust – splošno)

(1) Letni dopust ne sme trajati manj kot štiri tedne v koledarskem letu.

(2) Pri določitvi dodatnih dni letnega dopusta se upoštevajo predvsem ti kriteriji:

- delovna doba,
- pogoji dela,
- zahtevnost dela.

(3) Če delodajalec ne uporabi kriterijev za določitev letnega dopusta iz prejšnjega odstavka, je delavec upravičen do:

- 3 dodatnih dni letnega dopusta,
- 2 dodatnih dni letnega dopusta, ko dopolni 50 let starosti. Ko dopolni 55 let starosti je upravičen zgolj do dodatnih dni letnega dopusta kot starejši delavec po zakonu, ki ureja delovna razmerja.

(4) Manjši delodajalci dodatne kriterije za določitev letnega dopusta praviloma določajo v splošnem aktu ali v pogodbi o zaposlitvi. Kolikor dodatnih kriterijev ne določijo, velja tretji odstavek tega člena.

40. člen

(izpolnjevanje kriterijev za odmero letnega dopusta)

Delavec izpolni pogoj starosti, invalidnosti, telesne okvare, delovne dobe ali starosti otrok za pridobitev, povečanje ali znižanje dodatnih dni letnega dopusta v koledarskem letu, v katerem izpolni ali preneha izpolnjevati pogoj za povečanje letnega dopusta v skladu z zakonom in to kolektivno pogodbo.

41. člen

(izraba letnega dopusta)

(1) Letni dopust je mogoče izrabiti v več delih s tem, da mora en del trajati najmanj dva tedna.

(2) Delavci, ki imajo šoloobvezne otroke, imajo pravico izkoristiti najmanj en teden letnega dopusta v času šolskih počitnic.

(3) Delodajalec lahko določi, da mora delavec, preden nastopi letni dopust, dobiti pisno odobritev izrabe letnega dopusta

42. člen

(izraba letnega dopusta – delavec)

(1) Delavec lahko izrabi dvakrat po en dan letnega dopusta v času, ki ga sam določi, če o tem obvesti delodajalca najmanj dva delovna dneva pred nastopom dopusta.

(2) Delodajalec izrabe letnega dopusta po določbah prvega odstavka tega člena ne sme odreči, razen če bi zaradi tega nastale resne motnje v delovnem procesu.

43. člen

(preklic izrabe odobrenega letnega dopusta)

(1) Delodajalec sme zaradi nujnih potreb delovnega procesa delavcu odreči že dogovorjen letni dopust.

(2) Delodajalec lahko le izjemoma, v primerih določenih z zakonom ali z aktom iz 38. člena, od delavca zahteva prekinitev izrabe letnega dopusta.

(3) V primerih iz prvega in drugega odstavka tega člena delavec in delodajalec sporazumno določita nov čas in trajanje izrabe letnega dopusta.

(4) V primerih iz prvega in drugega odstavka tega člena je delodajalec dolžan delavcu povrniti vse stroške, ki jih je imel delavec zaradi odločitve delodajalca.

44. člen

(plačana odsotnost delavca)

(1) Delavec ima pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom plače do skupaj največ sedem delovnih dni v koledarskem letu v naslednjih primerih, praviloma na dan dogodka:

- ob lastni poroki
- ob rojstvu otroka
- ob poroki otroka, posvojenca ali pastorka
- ob smrti zakonca ali osebe, ki je z njim živela v skupnosti, ki je izenačena z zakonsko zvezo, otrok, staršev, posvojencev in pastorkov
- ob smrti bratov, sester ali starih staršev
- ob selitvi delavca in njegove družine
- ob hujši nesreči, ki je prizadela delavca ali njegovo družino
- spremstva otroka, učenca prvega razreda, v šolo na prvi šolski dan

(2) V primerih iz prvega odstavka tega člena se za starša štejejo oče, mati, očim, mačeha ter posvojitelj.

(3) Dolžino odsotnosti iz sedme alineje prvega odstavka tega člena določi delodajalec.

(4) Delavec je dolžan praviloma v vseh primerih predvidenih odsotnosti z dela po tem členu delodajalcu predložiti verodostojno dokazilo, iz katerega izhaja obstoj upravičene okoliščine (razloga) za delavčevo odsotnost.

45. člen

(oskrbovalski dopust)

(1) Delavec je upravičen do petih delovnih dni oskrbovalskega dopusta v posameznem koledarskem letu v primeru oskrbe, pod pogoji in na način kot to določa Zakon o delovnih razmerjih.

(2) Delavcu pripada pravica do nadomestila plače do dveh dni od petih dni določenih iz prvega odstavka tega člena.

46. člen

(pravica do odsotnosti z dela brez nadomestila plače)

(1) Delavec in delodajalec se lahko dogovorita o odsotnosti z dela brez nadomestila plače zaradi osebnih razlogov.

(2) Za odsotnost z dela iz prejšnjega odstavka zaprosi delavec v pisni obliki, odobri pa jo delodajalec le, kadar delavec odsotnosti ne more uresničiti iz letnega dopusta.

(3) Delodajalec lahko odsotnost iz prvega odstavka delavca zavrne, če trenutne potrebe delovnega procesa takšne odsotnosti ne dopuščajo.

(4) Delavec in delodajalec se o trajanju odsotnosti brez nadomestila plače in o plačilu prispevkov pisno dogovorita pred nastopom odsotnosti.

II.7. Izobraževanje

47. člen

(izobraževanje – splošno)

(1) Delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa in z namenom ohranitve zaposlitve oziroma napredovanja pri zaposlitvi.

(2) Delodajalec je dolžan zagotoviti izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavcev, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa, zakon ali če se je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem ali usposabljanjem možno izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga. V skladu s potrebami izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delavcev ima delodajalec pravico delavca napotiti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, delavec pa ima pravico, da sam kandidira.

(3) Izobraževanje se izvaja kot neformalno in formalno izobraževanje. Namen neformalnega izobraževanja je večanje zaposlitvenih možnosti s pridobitvijo novih znanj in kompetenc ter uspešen razvoj kariere. Namen formalnega izobraževanja je večanje zaposlitvenih možnosti s pridobitvijo višje ravni izobrazbe.

(4) Pojmi izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje v smislu določil te kolektivne pogodbe pomenijo naslednje:

- izobraževanje: izobraževanje v skladu s potrebami delovnega procesa, ki poteka po programih, na podlagi katerih delavec pridobi javno veljavno izobrazbo (to je izobrazbo, ki se izkazuje z javno listino), na primer izredni študij na univerzi oziroma na katerikoli stopnji izobraževanja;

- izpopolnjevanje: nadgrajevanje, poglobljanje in razširjanje posameznih znanj, potrebnih za opravljanje dela pri delodajalcu, na primer seminarji, delavnice, konference, tečaji itd.;

- usposabljanje: strokovno usposabljanje za delo pri delodajalcu na obstoječem ali predvidenem delu ali usposabljanje za specifične vsebine in spretnosti na področjih, kot so varstvo pri delu, kakovost itd.

48. člen

(posebnosti)

(1) Če je izobraževanje ali izpopolnjevanje v interesu delavca in delodajalca, se delavec in delodajalec o pravicah in obveznostih ter ostalih vprašanih dogovorita s pogodbo o izobraževanju.

(2) Če se delavec izobražuje ali izpopolnjuje v lastnem interesu, ima pravico do odsotnosti z dela ob dnevih, ko prvič opravlja izpite. Delavec mora odsotnost z dela zaradi opravljanja izpitov delodajalcu sporočiti v razumnem roku, vendar najpozneje pet dni pred predvidenim opravljanjem izpita.

(3) Delavec se je dolžan usposablјati za delo na delovnem mestu, za katero ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Usposabljanje praviloma poteka v delovnem času delavca.

(4) Ko je izpopolnjevanje ali usposabljanje organizirano izven delovnega časa, delavec pa se ga je po odredbi delodajalca dolžan udeležiti, se čas izpopolnjevanja ali usposabljanja všteva v delovni čas. Ko je izpopolnjevanje ali usposabljanje v obojestranskem interesu, se delavec in delodajalec dogovorita o medsebojnih pravicah in obveznostih.

(5) Za neformalno izobraževanje v interesu delodajalca se šteje tudi izpopolnjevanje sindikalnih zaupnikov o kolektivnem dogovarjanju in delovnopravni zakonodaji, ko izpopolnjevanje organizirata skupaj delodajalec in sindikat, vendar ne več kot en delovni dan v koledarskem letu.

II.8. Disciplinska in odškodninska odgovornost

49. člen

(disciplinski ukrepi)

(1) Delodajalec lahko za kršitve pogodbenih in drugih obveznosti izreče disciplinske ukrepe:

- opomin,
- denarno kazen,
- odvzem bonitet, dogovorjenih v pogodbi o zaposlitvi.

(2) Denarna kazen se lahko izreče delavcu v višini do polovice povprečne mesečne plače, ki jo je prejemal v zadnjih treh mesecih pred izrekom ukrepa.

(3) Disciplinski ukrep denarne kazni se izreče v trajanju največ šest mesecev, pri čemer mesečni odtegljaj ne sme biti večji od 10 % delavčeve povprečne mesečne plače v zadnjih treh mesecih pred izrekom ukrepa.

50. člen

(pavšalna odškodnina)

(1) Med strankama pogodbe o zaposlitvi veljajo glede uveljavljanja in ugotavljanja odškodninske odgovornosti splošna pravila civilnega prava.

(2) Kadar delavec pri delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo, ugotavljanje višine škode pa bi povzročilo nesorazmerno visoke stroške, se odškodnina odmeri v pavšalnem znesku.

(3) Pavšalna odškodnina za posamezni škodni dogodek je lahko največ 50 % delavčeve povprečne mesečne plače v zadnjih treh mesecih pred nastankom škodnega dogodka.

(4) Delavec in delodajalec se s posebnim pisnim dogovorom dogovorita, da se pavšalna odškodnina lahko plača v več obrokih.

II.9. Pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi

51. člen

(veljavnost pisnega opozorila pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga)

(1) Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga mora delodajalec najkasneje v 60 dneh od ugotovitve kršitve in najkasneje v šestih mesecih od nastanka kršitve pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi, če bo delavec ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja v 15 mesecih od prejema pisnega opozorila.

(2) Pisno opozorilo delavcu mora vsebovati navedbo kršitev pogodbenih in drugih obveznosti.

52. člen

(odpravnina)

(1) Delavec je, skladno z zakonom, upravičen do odpravnine v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, razlogov nesposobnosti ali odpovedi zaradi nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti, v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas ali zaradi upokojitve. V primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, razlogov nesposobnosti ali odpovedi zaradi nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti ali upokojitve, se pripadajoča odpravnina delavcu izplača ob zadnji plači ali nadomestilu plače. V primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas se delavcu odpravnina izplača najkasneje ob prenehanju pogodbe.

(2) Če se tako dogovori s podjetniško kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca, je odpravnina delavca zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi lahko višja od desetkratnika osnove, kot jo določa zakon, če je višji znesek odpravnine izračunan v skladu z zakonom.

II.10. Varnost in zdravje pri delu

53. člen

(splošno)

(1) Varno delo v zdravem delovnem okolju je v obojestranskem interesu delodajalcev in delavcev, pri čemer 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 pa je dolžan skrbeti za lastno varnost in zdravje pri delu v skladu s svojo usposobljenostjo, pisnimi ter ustnimi navodili delodajalca.

(2) Vse potrebne stroške za zagotavljanje zakonskih zahtev in ukrepov glede varnosti in zdravja pri delu je dolžan kriti delodajalec razen, kolikor gre za strošek, ki ga je delavec povzročil z malomarno in neodgovorno uporabo zaščitnih sredstev.

(3) 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.

(4) Določbe za varno in zdravo delo se uporabljajo za vse osebe, ki so navzoče v delovnem procesu.

II.11. Obveščanje delavcev

54. člen

(obveščanje delavcev)

- (1) Delodajalec je dolžan najmanj enkrat letno kolektivno obveščati delavce:
 - o večletnih in letnih planih delodajalca,
 - v primeru poslabšanja poslovnih rezultatov o morebitnih motnjah v poslovanju ali likvidnostnih težavah,
 - o doseženih letnih poslovnih rezultatih.
- (2) Dolžnosti obveščanja ni, če gre za poslovne skrivnosti.
- (3) Delodajalec zagotavlja pooblaščenim predstavnikom reprezentativnega sindikata pri delodajalcu podatke o vseh vprašanih, ki jih sindikat potrebuje za primere sodelovanja pri odločanju o pravicah delavcev, v skladu z veljavno zakonodajo. Pooblašчени predstavniki reprezentativnega sindikata pri delodajalcu in z njihove strani pooblašчени strokovnjaki so dolžni varovati tako pridobljene podatke v skladu z zakonom.
- (4) Reprezentativni sindikat na ravni dejavnosti, ki ima zaposlene člane pri delodajalcu, pridobi, z namenom analiziranja elementov plač na ravni dejavnosti, podatke o najnižjih, najvišjih in povprečnih osnovnih in izplačanih plačah po tarifnih razredih po kolektivni pogodbi skupaj s podatkom o številu vseh zaposlenih.
- (5) Delodajalec na zahtevo reprezentativnega sindikata pri delodajalcu posreduje izvod veljavnih splošnih aktov in kolektivne pogodbe, ki zavezuje delodajalca.
- (6) Delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu se za doseganje učinkovitega varstva pred nasiljem, trpinčenjem, nadlegovanjem in drugimi oblikami psihosocialnega tveganja na delovnih mestih medsebojno obveščata, oblikujeta predloge in se dogovarjata o vseh ukrepih za odpravo oziroma zmanjšanje vseh tveganj, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev.
- (7) Reprezentativni sindikat pri delodajalcu si prizadeva za čim večjo ozaveščenost delavcev za varno in zdravo delo, jih obvešča o pomenu uporabe osebne varovalne opreme ter zbira opozorila o pomanjkljivostih in morebitne predloge delavcev za izboljšave na področju varnosti in zdravja pri delu.

II.12. Pogoji za delo sindikatov pri delodajalcu

55. člen

(splošno)

- (1) S to kolektivno pogodbo se ne posega v svobodno ustanavljanje in delovanje sindikatov pri delodajalcih ter v pravice sindikata, da v skladu s svojo vlogo in nalogami daje pobude, predloge, stališča in zahteve pristojnim organom.
- (2) Delodajalec je dolžan v primerih, ki jih določa zakon, ta kolektivna pogodba ali podjetniška kolektivna pogodba, zagotoviti sodelovanje s sindikatom.
- (3) Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu, organiziranemu pri delodajalcu:
 - pogoje za delo v skladu z določbami te kolektivne pogodbe,
 - prost dostop zunanjih sindikalnih predstavnikov k delodajalcu na podlagi vnaprejšnjega obvestila,
 - pravico do vseh vrst sindikalnega obveščanja.

56. člen

(materialni pogoji za sindikalno delo)

- (1) S podjetniško kolektivno pogodbo oziroma s pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo med reprezentativnimi sindikati in delodajalcem se določijo materialni pogoji za delo sindikata.
- (2) Če s pogodbo iz prejšnjega odstavka ni drugače določeno, je za delo reprezentativnih sindikatov zagotovljeno:
 - ena plačana ura letno na vsakega člana sindikata pri delodajalcu, vendar ne manj kot 40 ur letno. V tako določeno število ur se ne vštevata sodelovanje sindikalnih zaupnikov v organih sindikalnih central in v organih sindikatov dejavnosti – na višjih nivojih ter pri sodelovanju na pogajanjih za kolektivno pogodbo dejavnosti. O okvirnem režimu izrabe določenega števila ur za delo sindikalnih zaupnikov se dogovorijo sindikati in poslovodni organ. Pri tem upoštevajo potrebe in interese članov sindikatov in zahteve delovnega procesa;
 - prostorski pogoji za delo sindikatov, njihovih organov in sindikalnih zaupnikov;
 - tehnična izvedba obračuna in plačevanje članarine sindikatom za člane sindikata na podlagi pisnih podatkov o članih sindikata in na stroške delodajalca;
 - dva plačana delovna dneva letno za usposabljanje vsakega izmed sindikalnih zaupnikov. Če se posamezni sindikalni zaupnik udeleži usposabljanj, ki presegajo dva delovna dneva, se ure črpajo iz kvote ur, opredeljene v prvi alineji tega odstavka.
- (3) Če želi sindikat organizirati članski sestanek v prostorih delodajalca, mora o tem z njim predhodno doseči dogovor.
- (4) Reprezentativnemu sindikatu podpisniku te kolektivne pogodbe, ki ima člane pri delodajalcu, se omogoči, da novo zaposlenim sodelavcem na organiziran in z delodajalcem dogovorjen način, predstavi organiziranost in delovanje sindikata pri delodajalcu.

57. člen

(status sindikalnega zaupnika)

(1) Reprezentativni sindikat, podpisnik te kolektivne pogodbe, ki ima člane pri delodajalcu, imenuje ali izvoli sindikalne zaupnike pri delodajalcu, v skladu s svojim statutom ali pravili.

(2) Število sindikalnih zaupnikov se lahko določi s pisnim dogovorom med sindikati in delodajalcem. Če se sindikat in delodajalec ne dogovorita s pisnim dogovorom drugače, se:

- izvoli en sindikalni zaupnik, če je pri delodajalcu do 50 članov sindikata,
- izvoli še po en sindikalni zaupnik na vsakih naslednjih 50 članov sindikata.

(3) Če se v času trajanja mandata število članov sindikata spremeni, se sorazmerno poveča ali zmanjša število sindikalnih zaupnikov.

(4) Sindikalni zaupniki, izvoljeni po kriterijih iz drugega odstavka tega člena, uživajo delovnopravno zaščito v skladu z zakonom.

(5) Reprezentativni sindikat mora o imenovanju oziroma izvolitvi ali prenehanju funkcije sindikalnega zaupnika oziroma sindikalnih zaupnikov pisno obvestiti delodajalca v osmih dneh po imenovanju oziroma izvolitvi.

(6) Zunanji predstavnik sindikata oziroma zunanji sindikalni zaupnik, je oseba, ki ni zaposlena pri delodajalcu, je pa glede pravic in obveznosti glede zastopanja v odnosu do delodajalca izenačen s sindikalnim zaupnikom.

II.13. Plačilo za delo

58. člen

(splošno)

(1) Prejemki delavca v delovnem razmerju, ki so predmet te kolektivne pogodbe, so:

- plača,
- nadomestilo plače,
- povračila stroškov v zvezi z delom,
- drugi osebni prejemki.

(2) Povračila stroškov so:

- prehrana med delom,
- prevoz na delo in z dela,
- stroški nastali na službenih potovanjih,
- terenski dodatek,
- nadomestilo za ločeno življenje.

(3) Drugi osebni prejemki so:

- regres za letni dopust,
- odpravnina ob upokojitvi,
- jubilejna nagrada,
- solidarnostna pomoč.

(4) Določila in zneski v tej kolektivni pogodbi so minimalni standard za podjetniške kolektivne pogodbe, splošne akte in za pogodbe o zaposlitvi.

(5) Če delavec dela pri več delodajalcih, za katere velja ta kolektivna pogodba, uveljavlja pravice iz te kolektivne pogodbe pri posameznem delodajalcu, v skladu z dogovorom med delodajalci. Če med delodajalci ni mogoče doseči dogovora, se uveljavljajo pravice sorazmerno delovnemu času pri posameznem delodajalcu.

(6) Povračilo stroškov v zvezi z delom in drugi osebni prejemki po tej kolektivni pogodbi ter plačilo dijakom in študentom za opravljeno delo se obračunavajo največ v višini zneskov, ki se ne vštevajo v davčno osnovo in osnovo za prispevke za socialno varnost.

(7) Plače po tej kolektivni pogodbi se izplačujejo do 18. dne v mesecu. Če je plačilni dan dela prost dan, se izplačilo plače opravi prvi naslednji delovni dan.

(8) Delavci, ki delajo krajši delovni čas od polnega, so upravičeni do drugih osebnih prejemkov sorazmerno z delovnim časom, prebitim na delu.

(9) Določba prejšnjega odstavka ne velja za povračila stroškov prevoza na delo in z dela ter povračila stroškov za prehrano, ki se izplačujejo skladno s Tarifno prilogi.

(10) Pri uveljavljanju pravic na podlagi delovne dobe pri zadnjem delodajalcu se v omenjeno delovno dobo šteje vsa neprekinjena delovna doba:

- pri zadnjem delodajalcu,
- pri delodajalcih, ki so pravni predniki zadnjega delodajalca,
- pri delodajalcih, od katerih je bil delavec neposredno prevzet, brez prekinitve delovnega razmerja.

59. člen

(tarifna priloga)

Tarifna priloga določa:

- najnižje osnovne plače po tarifnih razredih,
- zneske drugih osebnih prejemkov,
- zneske povračil stroškov v zvezi z delom.

60. člen

(plača)

(1) Plačo delavca sestavlja:

- osnovna plača,
- del plače za delovno uspešnost,
- dodatki.

Sestavni del plače je tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je le-to dogovorjeno s podjetniško kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

(2) Plača mora biti vedno izplačana v denarni obliki.

(3) Podatki o plačah se varujejo skladno z določili veljavne zakonodaje s področja varstva osebnih podatkov.

61. člen

(najnižja osnovna plača)

(1) Najnižja osnovna plača je vrednost najmanj zahtevnega dela v tarifnem razredu.

(2) Višina mesečne najnižje osnovne plače določene v tarifni prilogi velja za 174 ur. Način (izvedba) obračuna plač se dogovori na ravni podjetniške kolektivne pogodbe ali določi s splošnim aktom delodajalca.

(3) Najnižja osnovna plača v podjetniški kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca se uskladi, če je nižja od najnižje osnovne plače, določene v tej kolektivni pogodbi dejavnosti.

62. člen

(osnovna plača)

(1) V pogodbi o zaposlitvi delavec in delodajalec določita osnovno plačo za delovno mesto ali vrsto dela.

(2) Osnovna plača se določi upoštevaje zahtevnost dela, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

(3) Zahtevnost dela, ki se izvaja na delovnem mestu, vključuje:

- naloge, ki se na delovnem mestu izvajajo,
- pogoje v katerih se delo opravlja in
- pričakovane rezultate dela, upoštevaje gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljenega dela za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

(4) Delavcu morajo biti vsebine iz prejšnjega odstavka znane pred nastopom dela.

(5) Osnovna plača delavca je enaka ali višja od najnižje osnovne plače ustreznega tarifnega razreda po tej kolektivni pogodbi, razen če ni, skladno s to kolektivno pogodbo, dogovorjeno drugače.

63. člen

(del plače za delovno uspešnost)

(1) Plačilo za delovno uspešnost predstavlja:

- plačilo iz naslova preseganja pričakovanih rezultatov dela,
- plačilo iz naslova napredovanja na delovnem mestu.

(2) Delavec ima pravico do dela plače na podlagi delovne uspešnosti, ugotovljene individualno ali skupinsko, predvsem na podlagi naslednjih osnov:

- obseg (količina) opravljenega dela,
- kakovost opravljenega dela,
- gospodarnost pri opravljanju dela.

64. člen

(del plače iz naslova preseganja pričakovanih rezultatov dela)

(1) Z delovno uspešnostjo iz naslova preseganja pričakovanih rezultatov dela (stimulacija) se ocenjuje nedoseganje, doseganje in preseganje pričakovanih delovnih rezultatov.

(2) Merila in kriteriji za ugotavljanje delovne uspešnosti iz naslova stimulacije se opredelijo v podjetniški kolektivni pogodbi ali v splošnem aktu delodajalca. Merila, kriteriji in pričakovani rezultati dela morajo biti delavcu znani pred začetkom opravljanja dela. Upoštevati morajo gospodarnost, kvaliteto, obseg opravljenega dela in podobne kriterije.

(3) Delavcu, ki pričakovane rezultate dela iz drugega odstavka tega člena presega, se na osnovi meril in kriterijev, določi znesek, ki se prišteje k plači.

(4) Višina zneska iz prejšnjega odstavka je odvisna od višine preseženih pričakovanih rezultatov dela iz drugega odstavka tega člena.

(5) Delavcu, ki pričakovanih rezultatov dela iz drugega odstavka tega člena ne dosega, se na osnovi meril in kriterijev, določi znesek, ki se odšteje od plače, vendar delavec ne sme prejeti manj kot znaša najnižja osnovna plača tarifnega razreda v katerega je uvrščeno njegovo delovno mesto oziroma kolikor znaša minimalna plača določena z zakonom.

(6) Višina zneska iz prejšnjega odstavka je odvisna od višine nedoseženih pričakovanih rezultatov dela iz drugega odstavka tega člena.

65. člen

(del plače za delovno uspešnost iz naslova napredovanja na delovnem mestu)

(1) Delavec zaradi dosežkov na delovnem mestu, ki imajo pri delodajalcu dolgoročnejše pozitivne učinke, na delovnem mestu napreduje.

(2) Kriteriji in merila za napredovanje se določijo v podjetniški kolektivni pogodbi ali v splošnem aktu delodajalca.

(3) Delavec je upravičen do plačila iz naslova napredovanja na delovnem mestu dokler izpolnjuje kriterije in merila iz prejšnjega odstavka.

66. člen

(vrste dodatkov)

(1) Med dodatke se štejejo:

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

(2) Delavec je do dodatkov iz prve in druge alineje upravičen, če pogoji niso vključeni v zahtevnosti delovnega mesta.

67. člen

(dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu)

Dodatki za posebne obremenitve pri delu, neugodne vplive okolja in nevarnosti pri delu se lahko opredelijo s podjetniško kolektivno pogodbo ali, v primeru, ko pri delodajalcu ni organiziranega sindikata, s splošnim aktom delodajalca. S podjetniško kolektivno pogodbo ali, v primeru, ko pri delodajalcu ni organiziranega sindikata, s splošnim aktom delodajalca se določijo okoliščine, višina in primeri, v katerih je delavec upravičen do teh dodatkov.

68. člen

(dodatki za pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa)

(1) Delavec ima pravico do dodatkov za pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, in sicer za:

- nočno delo
- nadurno delo

- delo v nedeljo
- delo na dan praznika in dela prostega dne po zakonu

(2) Dodatki za delo v nedeljo, na dan praznika in dela prostega dne po zakonu se med seboj izključujejo. Delavcu pripada dodatek, ki je zanj ugodnejši.

(3) Delavcu pripada za vsako uro pripravljenosti na delo doma oziroma na dogovorjenem kraju nadomestilo v višini 10 % urne postavke osnovne plače delavca.

69. člen

(dodatek za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu)

(1) Delavec je upravičen do dodatka za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu v višini 0,35 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe pri zadnjem delodajalcu, dosežene od prehoda na nov plačni model pri delodajalcu dalje.

(2) Delavec, ki v letu prehoda na nov plačni model dopolni najmanj 58 let in je pri tem delodajalcu zaposlen vsaj pet let pred prehodom na nov plačni model, 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.

70. člen

(plačilo za poslovno uspešnost)

(1) Plačilo za poslovno uspešnost je izključeno iz osnov za nadomestilo plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja.

(2) Plačilo za poslovno uspešnost se ugotavlja oziroma določa v skladu z merili, opredeljenimi pri delodajalcu, pri čemer pa ta merila ne smejo biti diskriminatorna.

(3) Do plačila za poslovno uspešnost so upravičeni vsi zaposleni sorazmerno z njihovo prisotnostjo na delu v obdobju, na katerega se poslovna uspešnost nanaša.

71. člen

(nadomestilo plače za čas stavke)

Delavec ima za čas stavke pravico do nadomestila plače, ki jo izplača delodajalec v višini 70 % osnovne plače delavca, če je stavka organizirana zaradi kršitve kolektivne pogodbe ali zakona. Nadomestilo plače je omejeno na največ tri delovne dni.

72. člen

(obračun plače)

(1) Vsakemu delavcu mora biti pri izplačilu plače vročen pisni obračun, ki vsebuje te podatke:

- osnovna plača delavca,
- dodatki po posameznih vrstah, ki izhajajo iz kolektivne pogodbe oziroma pogodbe o zaposlitvi,
- del plače na podlagi delovne uspešnosti delavca,
- plačilo za poslovno uspešnost, če je dogovorjeno na podjetniški ravni,
- nadomestila plače po posameznih vrstah,
- bruto plača,
- zneski prispevkov za socialno varnost,
- neto plača,
- akontacija dohodnine,
- neto izplačilo plače.

(2) Delodajalec ob obračunu plače na istem obračunskem listu obračuna tudi odtegljaje od plače, lahko pa tudi druge osebne prejemke in povračila stroškov v zvezi z delom.

73. člen

(pravilnost obračuna plače)

Delavec ali po njegovem pisnem pooblastilu sindikalni zaupnik lahko zahtevata, da se opravi kontrolni pregled pisnega obračuna plače in nadomestil na način, ki je običajen pri delodajalcu.

74. člen

(plača sindikalnega zaupnika)

(1) Osnovna plača sindikalnega zaupnika, ki pri delodajalcu svojo funkcijo opravlja profesionalno, polni ali krajši delovni čas, je najmanj enaka osnovni plači, določeni s pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto, ki jo je sklenil delavec, preden je postal sindikalni zaupnik.

(2) O ugodnejši ureditvi plačila profesionalnega sindikalnega zaupnika se lahko dogovori na ravni delodajalca.

II.14. Drugi osebni prejemki

75. člen

(regres za letni dopust)

(1) Regres za letni dopust se izplača do 1. julija tekočega leta oziroma v primeru nelikvidnosti delodajalca najkasneje do 1. novembra tekočega leta.

(2) Regres se lahko izplača v dveh ali več delih, če se tako dogovorita delodajalec in sindikat pri delodajalcu.

(3) Delodajalec in sindikat pri delodajalcu se pod pogojem, da so tekoči poslovni rezultati ugodni, lahko dogovorita za višji znesek regresa za letni dopust, kot je določeno v tarifni prilogi te kolektivne pogodbe.

(4) Delavcu pripada v enem koledarskem letu en regres. Če se delavec zaposli pri delodajalcu po zakonsko določenem roku za izplačilo regresa za letni dopust (30. junij), se delavcu izplača sorazmerni del regresa za letni dopust najkasneje na dan izplačila plače za delo v mesecu decembru.

(5) Višina regresa za letni dopust se določi v tarifni prilogi.

76. člen

(jubilejne nagrade)

(1) Delavec je upravičen do jubilejne nagrade za 10, 20, 30 in 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu.

(2) Jubilejna nagrada se upravičencu iz prvega odstavka tega člena lahko izplača, če za isti jubilej pri istem delodajalcu jubilejne nagrade še ni prejel.

(3) Jubilejna nagrada se izplača v roku enega meseca po dopolnitvi pogojev iz tega člena.

(4) Višina jubilejne nagrade se določi v tarifni prilogi. Za člane sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe, je znesek jubilejne nagrade za posamezen jubilej višji za 120 EUR glede na znesek, določen v tarifni prilogi.

77. člen

(solidarnostna pomoč)

(1) Delavec je upravičen do solidarnostne pomoči za hujšo nesrečo (to je: težja invalidnost, daljša bolezen, elementarne nesreče ali požar), ki je prizadela delavca ali njegovo družino.

(2) Če je elementarna nesreča ali požar prizadela tudi delodajalca, le-ta ni dolžan izplačati solidarnostne pomoči delavcu.

(3) Delavcu se lahko izplača solidarnostna pomoč ob neprekinjeni odsotnosti z dela zaradi bolezni, ki traja najmanj pet mesecev in pod pogojem, da se mu je zaradi bistveno povečanih stroškov zdravljenja poslabšalo gmotno stanje.

(4) V primeru smrti delavca ali ožjega družinskega člana (zakonca, izven zakonskega partnerja, otroka, posvojenca), ki ga je delavec vzdrževal, se izplača solidarnostna pomoč.

(5) Solidarnostna pomoč se delavcu izplača, če delavec ali v imenu delavca sindikat pri delodajalcu poda utemeljene okoliščine za izplačilo.

(6) Delavec je upravičen do solidarnostne pomoči iz kateregakoli razloga največ enkrat v obdobju 12 zaporednih mesecev.

(7) Višina solidarnostne pomoči se določi v tarifni prilogi.

78. člen

(odpravnina ob upokojitvi)

(1) Če ni s podjetniško kolektivno pogodbo dogovorjeno ugodneje, se delavcu izplača odpravnina ob upokojitvi, kot to določa Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1).

(2) Odpravnina ob upokojitvi mora biti izplačana najkasneje ob izplačilu zadnje plače. Če delodajalec zadnje plače ali nadomestila plače ne izplača pravočasno, se kot datum zapadlosti izplačila šteje dan prenehanja delovnega razmerja.

79. člen

(povračilo stroškov za prehrano med delom)

(1) Če delodajalec zagotavlja ustrezen topli obrok in je cena le-tega nižja od zneska, določenega v tarifni prilogi k tej kolektivni pogodbi, delavcu ni dolžan izplačati razlike do zneska v tarifni prilogi. Delavec je lahko, kljub organizirani brezplačni prehrani med delom upravičen do povračila stroškov za prehrano med delom, v kolikor ima zato upravičene in s potrdilom zdravnika medicine dela potrjene razloge (npr. dietna prehrana ipd.). Nabor razlogov se lahko podrobneje uredi na ravni podjetniške kolektivne pogodbe.

(2) Če je delavec na delu neprekinjeno prisoten 10 ur ali več, je upravičen do dodatnega obroka. Če obrok ni zagotovljen, je za vsako dopolnjeno uro prisotnosti na delu po osmih urah prisotnosti na delu upravičen do dodatnega povračila zneska.

(3) Do povračila stroška prehrane med delom so upravičeni tudi dijaki in študentje na praktičnem usposabljanju.

(4) Znesek povračila stroškov prehrane med delom se določi v tarifni prilogi k tej pogodbi.

80. člen

(povračilo stroškov prevoza na delo in z dela)

(1) Do povračila stroška prevoza na delo in z dela so upravičeni delavci, katerih bivališče (kraj, od koder običajno prihajajo na delo) je oddaljeno od delovnega mesta 2 km ali več po najkrajši poti.

(2) Če ni možnosti prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi, pripada delavcu povračilo stroška kilometrine za vsak polni kilometer najkrajše cestne povezave.

(3) Delavcem, ki na razdalji med bivališčem in mestom opravljanja dela uporabljajo za prevoz na delo in z dela osebno prevozno sredstvo in dodatno tudi javni prevoz, lahko delodajalec povrne strošek javnega prevoza in kilometrine.

(4) Če delavec ne predloži dokazila o nakupu vozovnice, lahko delodajalec delavcu izplača povračilo stroškov kilometrine za vsak prevoženi polni kilometer ali pa povračilo stroškov javnega prevoza.

(5) Če delodajalec organizira ustrezen prevoz na delo in z dela, delavec ni upravičen do povračila stroškov za prevoz na delo in z dela.

(6) Sprememba prebivališča delavca iz razloga na strani delavca, ki ima za posledico povišanje stroška prevoza na delo in z dela, ne vpliva na povračilo stroškov prevoza, ki izhaja iz kraja, dogovorjenega s pogodbo o zaposlitvi.

(7) Znesek povračila stroškov prevoza na delo in z dela se določi v tarifni prilogi k tej pogodbi.

81. člen

(službeno potovanje v Sloveniji)

(1) Za povračilo stroškov, ki so jih imeli delavci pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju, se šteje dnevnic (povračilo stroškov za prehrano), povračilo stroškov za prenočevanje in povračilo stroškov za prevoz.

(2) Do povračila stroškov na službenem potovanju so upravičeni delavci, ki so napoteni na službeno potovanje.

(3) Stroški prenočevanja na službenem potovanju se povrnejo, če je predložen račun za prenočevanje v hotelu, ki ga odobri delodajalec.

(4) V primeru zagotovljenih obrokov prehrane se znesek dnevnice zniža v odstotkih kot jih določa Uredba o povračilu stroškov za službena potovanja v tujini.

(5) Dnevnic in prehrana oziroma povračilo stroškov za prehrano med delom se izključujeta.

(6) Višina povračila stroškov za službeno potovanje v Sloveniji se določi v tarifni prilogi.

82. člen

(službeno potovanje v tujini)

(1) Delavec je upravičen do povračila stroškov za službeno potovanje v tujini.

(2) Višina povračila stroškov iz prvega odstavka tega člena se določi v tarifni prilogi.

83. člen

(terenski dodatek)

(1) Delavec je upravičen do terenskega dodatka, če dela izven sedeža delodajalca ali poslovne enote in izven kraja stalnega ali začasnega prebivališča ter če sta na terenu organizirana prehrana in prenočišče, vendar le, če vsakodnevno vračanje v kraj stalnega ali začasnega prebivališča ni smotno.

(2) Višino terenskega dodatka določa tarifna priloga te kolektivne pogodbe.

(3) Delavec je upravičen do terenskega dodatka, če najmanj dva dni zaporedoma dela in prenočuje izven kraja svojega običajnega prebivališča ter izven kraja sedeža delodajalca in mu delodajalec zagotovi prehrano ter prenočevanje na terenu.

84. člen

(povračilo stroškov za ločeno življenje)

(1) Delavec, ki je začasno napoten na delo izven kraja svoje stalne zaposlitve in hkrati izven kraja stalnega prebivališča svoje ožje družine, je upravičen do nadomestila za ločeno življenje.

(2) Delavec ni upravičen do povračila stroškov za ločeno življenje, če odkloni ponujeno primerno družinsko stanovanje v kraju zaposlitve ali če se je vselil v družinsko stanovanje, družine pa ni preselil.

(3) Delavec se z delodajalcem lahko dogovori tudi za povračilo stroškov za občasna potovanja k svoji družini.

(4) Višina povračila stroškov za ločeno življenje je določena v tarifni prilogi.

85. člen

(izključevanje prejemkov)

Terenski dodatek, povračilo stroškov na službeni poti, nadomestilo za ločeno življenje se med seboj izključujejo, razen, če je delavec napoten na službeno pot ali terensko delo z delovnega mesta na katerega je bil razporejen ali napoten na delo.

86. člen

(inovacije)

Delavcu pripada nagrada za inovacijo po osnovah in merilih, določenih z aktom delodajalca.

87. člen

(dijaki in študenti na obvezni praksi)

(1) Dijaki in študenti so za čas usposabljanja pri delodajalcu upravičeni do nagrade.

(2) Višina nagrade iz prejšnjega odstavka je določena v tarifni prilogi kolektivne pogodbe.

88. člen

(plačilo mentorju)

Delavec, mentor pripravniku, dijaku ali študentu na obvezni praksi lahko dobi plačilo za mentorstvo v višini, ki jo delodajalec določi pred začetkom izvajanja mentorstva.

III. REŠEVANJE KOLEKTIVNIH DELOVNIH SPOROV

89. člen

(splošno)

(1) Pogodbeni stranki kolektivne pogodbe lahko medsebojne kolektivne spore, ki izhajajo iz te kolektivne pogodbe in jih ni bilo mogoče rešiti s pogajanjem, rešujeta na miren način s posredovanjem 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) Kolikor s to kolektivno pogodbo ni drugače urejeno, se za reševanje kolektivnih sporov uporabljajo določbe Zakona o kolektivnih pogodbah, Zakona o arbitraži in Zakona o mediaciji v civilnih in gospodarskih sporih.

90. člen

(postopek s posredovanjem)

(1) Postopek s posredovanjem se začne na podlagi pisnega predloga ene od pogodbenih strank. Pisni predlog vsebuje navedbo spornega vprašanja ali razmerja. Ob tem predlagatelj poda tudi pisni predlog za izbiro priznanega delovno pravnega strokovnjaka za posredovanje.

(2) Nasprotni udeleženec se mora o predlogu izjasniti v roku desetih delovnih dni tako, da nedvoumno izjavi, da sprejema postopek posredovanja. Obenem nasprotni udeleženec sprejme predlaganega strokovnjaka za posredovanje ali posreduje svoj predlog. Udeleženca spora o strokovnjaku za posredovanje dosežeta soglasje v roku petih delovnih dni od začetka postopka posredovanja. Če tak sporazum ni dosežen, se šteje, da postopek posredovanja ni uspel in se ustavi.

(3) Med postopkom posredovanja lahko vsaka stranka kadarkoli izjavi, da ne želi nadaljevati s postopkom. Postopek se ustavi.

(4) V postopku posredovanja se uporabljajo načela predpisov, ki urejajo mediacijo.

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

(6) Pisni sporazum strank kolektivne pogodbe, ki dopolnjuje ali spreminja vsebino kolektivne pogodbe, se objavi na enak način kot kolektivna pogodba dejavnosti.

91. člen

(arbitraža)

(1) Stranki kolektivnega delovnega spora se lahko v primeru, če ni doseženo soglasje obeh strank za reševanje spora s posredovanjem ali če tudi po posredovanju ni rešen, pisno dogovorita za arbitražno reševanje spora.

(2) Arbitražni postopek se praviloma vodi pred tričlanskim arbitražnim senatom, v katerega vsaka stranka predlaga enega člana, tretjega, ki je predsednik senata, pa imenujeta soglasno.

92. člen

(arbitražni postopek)

(1) V primeru ustavitve postopka posredovanja lahko katerakoli stranka sproži postopek pred arbitražo v roku 30 dni od dneva ustavitve postopka posredovanja.

(2) Arbitražni postopek se začne na podlagi pisnega predloga ene od strank spora, v katerem je navedeno sporno vprašanje ali razmerje in podan predlog za člana arbitražnega senata in predsednika arbitraže.

(3) Nasprotna stranka se mora o predlogu izjasniti v roku desetih delovnih dni od prejema predloga tako, da nedvoumno izjavi, da sprejema postopek arbitraže. Obenem nasprotna stranka sprejme predlaganega predsednika arbitraže oziroma posreduje svoj predlog. Stranki spora o predsedniku arbitražnega senata dosežeta soglasje v roku petih delovnih dni od sprejema izjave o začetku arbitražnega postopka. Če tak sporazum ni dosežen, se arbitražni postopek ustavi.

(4) Za postopek pred arbitražnim senatom se smiselno uporabljajo določbe Zakona o arbitraži.

(5) Odločitev arbitražnega senata v kolektivnem delovnem sporu je dokončna in nadomešča sporno določbo kolektivne pogodbe. Odločitev se objavi na enak način kot ta kolektivna pogodba.

IV. KONČNE IN PREHODNE DOLOČBE

93. člen

(veljavnost in uporaba)

(1) Z začetkom veljavnosti te kolektivne pogodbe preneha veljati in se uporabljati Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti (Uradni list RS, št. 18/14, 24/14 in 148/22).

(2) Ne glede na prvi odstavek tega člena, se Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti (Uradni list RS, št. 18/14, 24/14 in 148/22) uporablja v delu, ki določa najnižje osnovne plače ter dodatke za posebne pogoje dela in delovno dobo, in sicer do dne uveljavitve novega plačnega modela pri delodajalcu, vendar najdlje 24 mesecev od dneva, ko se začne uporabljati ta kolektivna pogodba.

(3) Ne glede na prvi odstavek tega člena, se 39., 75. in 76. člen te kolektivne pogodbe uporabljajo od 1. 1. 2026 dalje, do tedaj pa se uporabljajo 35., 81. in 82. člen Kolektivne pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti Slovenije (Uradni list RS, št. 18/14, 24/14 in 148/22).

94. člen

(prenos pridobljenega dodatka za delovno dobo pred uveljavitvijo novega plačnega modela pri delodajalcu)

(1) Dodatek za skupno delovno dobo v odstotkih od osnovne plače delavca, ki jih je delavec pridobil pred prehodom na nov plačni model pri delodajalcu, se preračuna na znesek v EUR, ki bi ga delavec prejel za delo v polnem delovnem času (174 ur) v zadnjem mesecu pred prehodom na nov plačni model pri delodajalcu. Tako dobljeni znesek se preračuna na urni znesek, upošteva povprečni polni delovni čas 174 ur mesečno, ter se delavcu obračunava in izplačuje mesečno, za ure prisotnosti na delu, dokler je zaposlen pri tem delodajalcu.

(2) Znesek iz prejšnjega odstavka se lahko uskladi enkrat letno, pri čemer se pogajanja o uskladitvi pričnejo na pobudo ene od pogodbenih strank, ki mora biti podana najkasneje do 31. maja tekočega leta.

(3) V primeru uskladitve se višina oziroma odstotek uskladitve dodatka za skupno delovno dobo določi v tarifni prilogi.

95. člen

(prvo usklajevanje najnižjih osnovnih plač)

Najnižje osnovne plače se prvič lahko usklajujejo po preteku 24 mesecev od dneva začetka uporabe te kolektivne pogodbe, in sicer na način in pod pogoji, določenimi v petem odstavku 6. člena te kolektivne pogodbe.

96. člen

Kolektivna pogodba je sklenjena v štirih enakih izvodih, ki vsi veljajo kot original.

97. člen

(1) Prvo napisani podpisnik kolektivne pogodbe, Gospodarska zbornica Slovenije – Združenje za tekstilno, oblačilno in usnjarsko predelovalno dejavnost, pošlje to kolektivno pogodbo v osmih dneh po sklenitvi v evidenco kolektivnih pogodb pri Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve.

(2) Vsak podpisnik prejme po en izvod sklenjene kolektivne pogodbe, četrti izvod pa se uporabi za registracijo pri Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

98. člen

Drugo napisani podpisnik kolektivne pogodbe, Združenje delodajalcev Slovenije GIZ – Sekcija za tekstil in usnje, poskrbi za objavo te kolektivne pogodbe v Uradnem listu Republike Slovenije v osmih dneh po prejemu akta o vpisu kolektivne pogodbe v evidenco.

Ljubljana, dne 17. junija 2025

PODPISNIKI

Gospodarska zbornica Slovenije
Združenje za tekstilno, oblačilno
in usnjarsko predelovalno dejavnost
mag. Maja Čibej

Združenje delodajalcev Slovenije
Sekcija za tekstil in usnje
predsednik
mag. Jože Kastelic

Sindikat tekstilne in usnjarsko-predelovalne
industrije Slovenije
Jožef Horvat

TARIFNA PRILOGA

h Kolektivni pogodbi za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti

1. člen

Najnižje osnovne plače za 174 ur znašajo:

Tarifni razred	Mesečni znesek (€)
I.	900,00
II.	950,00
III.	1.050,00
IV.	1.150,00
V.	1.300,00
VI.	1.475,00
VII.	1.675,00

2. člen

Ohranitev višine plače delavca

Delavec ima, v primeru da opravlja enako delo, pravico do najmanj enake mesečne plače kot bi jo prejel v zadnjem mesecu pred prehodom na nov plačni model, če bi delo opravljal v enakem obsegu, enakih pogojih in dosegal enake rezultate dela.

3. člen

Povračilo stroškov v zvezi z delom

(1) Prehrana med delom

Če delodajalec ne zagotovi prehrane med delom, delavcu pripada povračilo stroška prehrane med delom v višini 6,00 € na dan.

Če je delavec na delu 10 ur ali več, je za vsako dopolnjeno uro prisotnosti na delu po osmih urah prisotnosti na delu upravičen do povračila stroška prehrane med delom v višini 0,75 €.

(2) Prevoz na delo in iz dela

Povračilo stroškov prevoza na delo in z dela znaša 80 % cene najcenejšega javnega prevoza oziroma 0,16 € za vsak polni kilometer vožnje z osebnim prevoznim sredstvom.

(3) Službeno potovanje v Sloveniji

Delavec je upravičen do povračila stroškov – dnevnice za službena potovanja v Sloveniji:

– če službeno potovanje traja nad 6 do 8 ur in se je potovanje začelo 2 uri pred začetkom delovnega časa ali končalo 2 uri po končanem delovnem času, v višini 7,30 €,

– če službeno potovanje traja nad 8 do 12 ur, v višini 10,47 €,

– če službeno potovanje traja nad 12 ur, v višini 20,97 €.

Če je delavcu na službenem potovanju zagotovljena prehrana, se višine dnevnic znižajo:

– za zagotovljen zajtrk za 10 %,

– za zagotovljeno kosilo za 35 %,

– za zagotovljeno večerjo za 35 %.

Delavec je upravičen do povračila dejansko nastalih stroškov prevoza na službenem potovanju, ki so dokazani z računi. V primeru, da delavec uporablja lastno prevozno sredstvo, je za vsak poln kilometer upravičen do povračila stroška v višini 0,32 €.

(4) Službeno potovanje v tujini

Delavec je upravičen do povračila stroškov za službeno potovanje v tujini v skladu z Uredbo o povračilu stroškov za službena potovanja v tujino.

(5) Terenski dodatek

Terenski dodatek znaša 2,50 € na dan.

(6) Nadomestilo za ločeno življenje

Nadomestilo za ločeno življenje znaša 334,00 € na mesec.

(7) Nagrada dijakov in študentov na usposabljanju

Nagrada dijakov in študentov na usposabljanju pri delodajalcu znaša 172,00 € na mesec.

4. člen

Drugi osebni prejemki

(1) Regres za letni dopust

Regres za letni dopust se izplača najmanj v višini minimalne plače, povišane za 6 %.

(2) Jubilejna nagrada

Jubilejna nagrada:

- za 10 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu znaša 450,00 €,
- za 20 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu znaša 650,00 €,
- za 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu znaša 800,00 €,
- za 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu znaša 1.000,00 €.

(3) Solidarnostna pomoč

Solidarnostna pomoč v primeru smrti delavca znaša 1.000,00 €, v ostalih primerih znaša 500,00 €.

5. člen

Končna določba

(1) Tarifna priloga začne veljati in se uporabljati s 1. 9. 2025.

(2) Ne glede na prvi odstavek tega člena, se prvi in drugi odstavek 4. člena te tarifne priloge uporabljata od 1. 1. 2026 dalje. Do takrat se za višino regresa za letni dopust uporablja zakon, ki ureja delovna razmerja, medtem ko se za višine jubilejnih nagrad uporablja drugi odstavek določila, ki ureja druge osebne prejemke v Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti Slovenije (Uradni list RS, št. 18/14, 24/14 in 148/22).

(3) Tarifna priloga velja do sklenitve nove.

Ljubljana, dne 17. junija 2025

PODPISNIKI

Gospodarska zbornica Slovenije
Združenje za tekstilno, oblačilno
in usnjarsko predelovalno dejavnost
mag. Maja Čibej

Združenje delodajalcev Slovenije
Sekcija za tekstil in usnje
predsednik
mag. Jože Kastelic

Sindikat tekstilne in usnjarsko-predelovalne
industrije Slovenije
Jožef Horvat

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je dne 24. 6. 2025 izdalo potrdilo št. 02047-3/2005-2611-45 o tem, da je Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti Slovenije (KPtoupd) vpisana v evidenco kolektivnih pogodb na podlagi 25. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06 in 45/08 – ZArbit) pod zaporedno številko 17/8.