

Na podlagi določil zakona, ki ureja delovna razmerja, zakona, ki ureja kolektivno dogovarjanje, sklepata pogodbeni stranki

A) kot predstavnika delodajalcev:

- Gospodarska zbornica Slovenije – Združenje lesne in pohištvene industrije
- Združenje delodajalcev Slovenije – Sekcija za les in papir

in

B) kot predstavnika delojemalcev:

- SINLES – Sindikat lesarstva Slovenije
- Neodvisnost KNSS – Konfederacija novih sindikatov Slovenije

KOLEKTIVNO POGODBO za lesarstvo

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Veljavnost kolektivne pogodbe

Kolektivna pogodba velja:

A) Krajevno: za območje Republike Slovenije.

B) Stvarno: za vse delodajalce, ki so registrirani za opravljanje pretežne dejavnosti v lesarstvu:

16.100	Žaganje, skobljanje in impregniranje lesa
16.210	Proizvodnja furnirja in plošč na osnovi lesa
16.220	Proizvodnja sestavljenega parketa
16.230	Stavbno mizarstvo in tesarstvo
16.240	Proizvodnja lesene embalaže
16.290	Proizvodnja drugih izdelkov iz lesa, plute, slame in protja
31.010	Proizvodnja pohištva za poslovne in prodajne prostore
31.020	Proizvodnja kuhinjskega pohištva
31.030	Proizvodnja žimnic
31.090	Proizvodnja drugega pohištva
32.200	Proizvodnja glasbil
32.300	Proizvodnja športne opreme
32.400	Proizvodnja igrač in rekvizitov za igre in zabavo
32.910	Proizvodnja metel in krtač
32.990	Druge nerazvrščene predelovalne dejavnosti
95.240	Popravila pohištva

C) Osebnostno: za vse delavce, zaposlene pri delodajalcih, ki jih ta pogodba zavezuje, in za delavce pri delodajalcih, ki trajneje opravljajo delo na območju Republike Slovenije. Za poslovalne osebe ta kolektivna pogodba ne velja, razen če je tako določeno s pogodbo o zaposlitvi. Kolektivna pogodba velja tudi za učence, vajence, dijake in študente na praktičnem usposabljanju v obsegu, kot določa ta kolektivna pogodba. V tej kolektivni

pogodbi uporabljeni izrazi, ki se nanašajo na osebe in so zapisani v moški slovnični obliki, so uporabljeni kot nevtralni za ženski in moški spol.

D) Časovno: Kolektivna pogodba se sklepa za nedoločen čas. Kolektivno pogodbo lahko vsaka stranka odpove s 6-mesečnim odpovednim rokom. Pisna odpoved se vroči nasprotni stranki priporočeno po pošti. Odpovedni rok prične teči po objavi odpovedi v Uradnem listu Republike Slovenije. Po prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe se določbe normativnega dela te kolektivne pogodbe uporabljajo še tri mesece.

II. NORMATIVNI DEL

1. Tarifni razredi in razvrstitev del

2. člen

Razvrstitev del

(1) Delovna mesta se razvrščajo v sedem zahtevnostnih oziroma tarifnih razredov glede na zahtevano strokovno izobrazbo, določeno v splošnem aktu, in sicer:

- I. enostavna dela,
- II. manj zahtevna dela,
- III. srednje zahtevna dela,
- IV. zahtevna dela,
- V. bolj zahtevna dela,
- VI. zelo zahtevna dela,
- VII. visoko zahtevna dela.

(2) Predlog splošnega akta, s katerim uredi sistemizacijo delovnih mest, mora delodajalec pred sprejemom posredovati v mnenje sindikatom pri delodajalcu. Sindikat mora podati mnenje v roku 8 dni. Če je sindikat posredoval mnenje v tem roku, ga mora delodajalec pred sprejemom splošnega akta obravnavati in se do njega opredeliti.

3. člen

Tipična dela in naloge

Tipična dela in naloge po zahtevnostnih oziroma tarifnih razredih so:

I. zahtevnostni oziroma tarifni razred (enostavna dela)

Enostavna dela, sestavljena iz različnih in kratkotrajnih operacij, ki jih je mogoče zaradi njihove tehnološke značilnosti opravljati po enostavnem postopku in z enostavnimi delovnimi sredstvi. Za opravljanje teh del ni potrebno posebno strokovno izobraževanje. Težišče je na pridobivanju delovnih spretnosti in navad za praktično delo po posebnih vrstah del in delovnih nalog. Zahtevana izobrazba: končana osnovnošolska obveznost. V to skupino so praviloma razvrščeni delavci, ki opravljajo naslednja dela:

- pomožna dela pri strojni in ročni obdelavi, sestavljanju, lepljenju, furniranju in pri površinski obdelavi;
- zavijanje in embaliranje polizdelkov in izdelkov;
- ročno brušenje, kitanje, luženje in lakiranje;
- ročno transportiranje materialov, polizdelkov in izdelkov;
- skladiščna dela pri skladiščenju materialov, polizdelkov in izdelkov;
- zlaganje in prekladanje žaganega lesa;
- valjanje hlodov na krlišču.

II. zahtevnostni oziroma tarifni razred (manj zahtevna dela)

Delovna mesta, ki vključujejo manj zahtevna dela v proizvodnji, obsegajo opravljanje delovnih operacij, ki se ponavljajo in izvajajo z enostavnimi ali mehaniziranimi sredstvi, opravljanje manj zahtevnih del pri strojih in napravah ipd. Za to raven zahtevnosti je potrebna osnovnošolska izobrazba z dodatnim verificiranim programom specifičnega usposabljanja. V to skupino so praviloma razvrščeni delavci, ki opravljajo naslednja dela:

- sortiranje in lupljenje hlodovine;
- sortiranje in izračunavanje oblog;
- sekanje in sortiranje odpadkov;
- sestavljanje zabojev in palet;
- čeljenje lesa;
- izdelovanje moznikov;
- strojno spajanje furnirja;
- vrtanje, žaganje in skobljanje polizdelkov;
- izdelovanje konstrukcij;
- tapeciranje delov in polizdelkov;
- strojno šivanje blaga in usnja;
- sestavljanje in lepljenje polizdelkov in podsestavov;
- ročno furniranje robov;
- sklapanje okenskih kril;
- impregniranje in barvanje sestavnih delov;
- zahtevno luženje in lakiranje;
- zahtevna pomožna dela pri strojih;
- ročna montaža okovja;
- kopiranje in razmnoževanje;
- enostavna administrativna dela.

III. zahtevnostni oziroma tarifni razred (srednje zahtevna dela)

Delovna mesta, v okviru katerih se opravljajo srednje zahtevna, raznovrstna dela na splošnem in tehničnem področju – delo z različnimi stroji, z orodjem in napravami. Za opravljanje teh del se zahteva višja stopnja razumevanja temeljev delovnega procesa, ker so pri opravljanju dela možne nepredvidljive delovne situacije, v katerih delavec sam rešuje nastale probleme. Zahtevana izobrazba: osnovna šola in dveletni verificirani program. V to skupino so praviloma razvrščeni delavci, ki opravljajo naslednja dela:

- strojno čiščenje hlodovine;
- razžagovanje hlodovine na polnojarmeniku ali hlodarki;
- izdelovanje iverja;
- krojenje lesa in furnirja;
- zahtevno čeljenje;
- sortiranje žaganega lesa;
- stiskanje na stiskalnicah in furniranje;
- strojno zabijanje moznikov;
- žaganje na večlistni krožni žagi;
- brušenje na večvaljnem brusilnem stroju;
- skobljanje na štiristranskem skobeljnem stroju;
- zahtevno vrtanje, žaganje, brušenje in rezkanje;
- montaža kril in ključavnic;
- izdelovanje nosilcev;
- zastekljevanje oken;
- brizganje;
- upravljanje proizvodnih linij;
- zahtevna administrativna dela;

- zahtevna montažna dela;
- totalna vizualna kontrola izdelkov.

IV. zahtevnostni oziroma tarifni razred (zahtevna dela)

Delovna mesta, ki vključujejo zahtevna in raznovrstna dela v pripravi proizvodnje, v izvajanju tehnoloških procesov, v kontroli, vzdrževanju strojev in naprav ter tehnično-administrativna dela. Na teh delovnih mestih se zahteva poklicno praktično in teoretično znanje o uravnavanju delovanja procesnih naprav, predelavi materialov ipd. ter v večji meri samostojno reševanje konkretnih manjših problemov. Za to raven zahtevnosti ustreza znanje, pridobljeno v triletnem srednjem izobraževanju (poklicna šola). V to skupino so praviloma razvrščeni delavci, ki opravljajo naslednja dela:

- najzahtevnejše sestavljanje končnih izdelkov;
- popravljanje končnih izdelkov;
- izdelovanje šablon, modelov, vzorcev in delovnih pripomočkov;
- strojno brušenje in vzdrževanje rezil;
- montiranje in servisiranje izdelkov na terenu;
- izvajanje sušenja lesa;
- inštruiranje delovne faze;
- upravljanje zahtevnih proizvodnih linij;
- vodenje delovnih skupin v proizvodnji in skladiščih;
- zahtevnejša priprava podatkov za obračun proizvodnje in OD;
- zelo zahtevna administrativna dela.

V. zahtevnostni oziroma tarifni razred (bolj zahtevna dela)

Delovna mesta, ki vključujejo zahtevnejša raznovrstna dela v neposredni proizvodnji; v pripravi dela, storitvena dela, administrativna dela, dela, vezana na poslovne funkcije, vodenje obratov, izmen itd. Za opravljanje teh del je potrebno poglobljeno strokovno znanje določene usmeritve ter znanje s področja organizacije dela in varstva pri delu. Za to raven zahtevnosti ustreza znanje, pridobljeno v štiriletnem srednjem izobraževanju (smer tehnik). V to skupino so praviloma razvrščeni delavci, ki opravljajo naslednja dela:

- izdelovanje kalkulacij;
- upravljanje zahtevnejše kontrole kakovosti;
- vodenje del v oddelku ali na manjšem gradbišču;
- izvajanje proizvodnega dela učencev;
- opravljanje izredno zahtevnih proizvodnih linij;
- samostojna dela v knjigovodstvu in računovodstvu;
- konstruiranje izdelkov;
- izvajanje ekonomske propagande;
- prodajanje proizvodov in izdelkov;
- analiza dela ter študij dela (normiranje);
- planiranje proizvodnje, materiala in vzdrževanja;
- predpisovanje tehnoloških postopkov;
- operativna nabava surovin in materiala na domačem trgu;
- operativna prodaja na domačem trgu.

VI. zahtevnostni oziroma tarifni razred (zelo zahtevna dela)

Delovna mesta, v okviru katerih se opravljajo zelo zahtevna dela priprave, spremljanja, kontrole, organiziranja, analiziranja delovnih procesov, operativno in strokovno vodenje delovnih procesov ter vodenje na posameznih področjih poslovanja. Za to raven zahtevnosti ustreza pridobljeno znanje v programih višješolskega izobraževanja. V to skupino so praviloma razvrščeni delavci, ki opravljajo naslednja dela in naloge:

- organiziranje in vodenje del v več oddelkih;
- oblikovanje dokumentacije;

- organiziranje in oblikovanje delovnih mest;
- študij in oblikovanje internega transporta, vzdrževanja surovin, repromateriala in skladiščenja;
- analiza in predpisovanje postopkov kalkulacij;
- raziskovalno delo na posameznem izdelku, surovini, repromaterialu;
- zahtevnejša dela v knjigovodstvu in računovodstvu;
- oblikovanje propagandnih sporočil;
- zahtevnejše konstruiranje izdelkov;
- vodenje delovnih procesov;
- vodenje organizacijskih enot ali oddelkov samostojnih strokovnih služb;
- projektiranje tehnologij proizvodnje;
- opravljanje tehnološko komercialnih del v inženiringu;
- operativna prodaja na tujih trgih;
- vodenje inovacijske dejavnosti;
- planiranje proizvodnih procesov.

VII. zahtevnostni oziroma tarifni razred (visoko zahtevna dela)

Delovna mesta, v okviru katerih se opravljajo visoko zahtevna dela načrtovanja, analiziranja, organiziranja razvoja, delovnih procesov, oblikovanja novih teoretičnih in praktičnih rešitev, vodenja poslovanja, strokovnega vodenja delovnih procesov, svetovanja ipd. Za to raven zahtevnosti ustreza znanje, pridobljeno v programih visokošolskega izobraževanja. V to skupino so praviloma razvrščeni delavci, ki opravljajo naslednja dela:

- oblikovanje in predpisovanje informacijskih sistemov;
- analiza in projektiranje domačega trga;
- razvoj nadomestnih surovin in repromaterialov;
- razvoj in projektiranje strojev, naprav, orodij in načinov dela;
- projektiranje proizvodnih procesov;
- razvoj in oblikovanje tehnoloških procesov;
- razvoj in oblikovanje proizvodov;
- analiza in projektiranje zunanjega trga.

2. Pogodba o zaposlitvi

4. člen

Pogodba o zaposlitvi

(1) Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati:

- podatke o pogodbenih strankah z navedbo njunega prebivališča oziroma sedeža,
- datum nastopa dela,
- naziv delovnega mesta oziroma podatke o vrsti dela, za katerega delavec sklepa pogodbo o zaposlitvi, s kratkim opisom dela, ki ga mora opravljati po pogodbi o zaposlitvi,
- kraj opravljanja dela; če ni navedenega točnega kraja velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca,
- čas trajanja delovnega razmerja in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas,
- določilo, ali gre za delovno razmerje s polnim ali krajšim delovnim časom,
- določilo o dnevnem ali tedenskem rednem delovnem času in razporeditvi delovnega časa,
- določilo o znesku osnovne plače delavca v evrih, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih,

- določilo o drugih sestavinah plače delavca, o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače,
- določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta,
- dolžino odpovednih rokov,
- navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca, in
- druge pravice in obveznosti v primerih, določenih z zakonom o delovnih razmerjih.

(2) Delodajalec zagotovi ustrezno informiranost in dostopnost kolektivnih pogodb oziroma splošnih aktov delavcem. Delavec lahko kadarkoli zahteva vpogled v vsebino kolektivnih pogodb oziroma splošnih aktov, delodajalec pa mu tega ne sme odreči.

5. člen

Drugi primeri sklepanja delovnega razmerja za določen čas

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

- delo na določenem projektu;
 - delo v predstavništvih in hčerinskih družbah v tujini;
 - nadomeščanje delavcev, ki nadomeščajo začasno odsotnega delavca;
 - v primeru zaposlitve pripravnika;
 - za zagotovitev izrabe presežkov ur zaposlenih oziroma koriščenje letnega dopusta;
 - v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi z osebo, katere delo je vezano na mandat poslovodne osebe ali vodilnega delavca;
 - delodajalci v prvih dveh letih poslovanja, šteto od pričetka opravljanja dejavnosti.
- V primeru iz prve alineje je dopustna sklenitev delovnega razmerja za določen čas tudi za obdobje nad 2 leti.

6. člen

Projektno delo

V primeru priprave oziroma izvedbe dela, ki je projektno organizirano, delodajalec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto ali drugo delo za največ pet let.

3. Poskusno delo in pripravništvo

7. člen

Poskusno delo

- (1) V pogodbi o zaposlitvi se delavec in delodajalec lahko dogovorita o poskusnem delu.
- (2) Trajanje poskusnega dela za posamezna dela lahko znaša:
- za dela I. do III. zahtevnostnega oziroma tarifnega razreda največ 1 mesec,
 - za dela IV. zahtevnostnega oziroma tarifnega razreda največ 2 meseca,
 - za dela V. zahtevnostnega oziroma tarifnega razreda največ 4 mesece,
 - za dela od VI. zahtevnostnega oziroma tarifnega razreda dalje največ 6 mesecev.
- (3) Obdobje poskusnega dela se lahko tudi skrajša, če se tako s pisnim sporazumom dogovorita delavec in delodajalec.
- (4) Način spremljanja poskusnega dela in oblikovanje ocene tega dela se določi v podjetniški kolektivni pogodbi oziroma drugem aktu delodajalca ali pogodbi o zaposlitvi za male delodajalce.

8. člen

Pogodba o zaposlitvi pripravnika

(1) Delodajalec lahko po lastni odločitvi sklene pogodbo o zaposlitvi s pripravnikom, ki pri delodajalcu začne prvič po končanem izobraževanju opravljati dela, ustrezna vrsti in stopnji njegove strokovne izobrazbe in v okviru programa izobraževanja za poklic ni imel programa praktičnega usposabljanja ali obvezne prakse v takem obsegu, da bi samostojno opravljal delo v svoji stroki.

(2) Pripravnštva ni potrebno opravljati delavcu, ki je v nadaljnjem izobraževanju ob delu ali iz dela dosegel višjo stopnjo izobrazbe v okviru svojega poklica ali stroke.

9. člen

Trajanje pripravništva

(1) Pripravništvo se določi za različno dolga obdobja glede na stopnjo strokovne izobrazbe, če poseben zakon ne določa drugače, in sicer:

- za dela IV. in V. stopnje strokovne izobrazbe največ 6 mesecev,
- za dela VI. stopnje strokovne izobrazbe največ 9 mesecev,
- za dela nad VI. stopnjo strokovne izobrazbe največ 12 mesecev.

(2) Pripravništvo se lahko podaljša, če opravičena odsotnost delavca, ki opravlja pripravništvo za dela IV. in V. stopnje strokovne izobrazbe, traja najmanj 14 dni, za dela VI. stopnje najmanj 21 dni in za dela nad VI. stopnjo najmanj 28 dni. Pripravništvo se lahko podaljša za toliko časa, kolikor traja opravičena odsotnost delavca.

(3) Delavcu – pripravniku, ki opravlja pripravništvo tako, da dela s krajšim delovnim časom od polnega, se v odvisnosti od dolžine delovnega časa, čas pripravništva podaljša največ za tri mesece (IV. in V. stopnja), štiri mesece (VI. stopnja), oziroma največ šest mesecev (nad VI. stopnjo).

(4) V pogodbi o zaposlitvi se določi tudi trajanje pripravništva in mentorja.

(5) Zaradi nadpovprečne uspešnosti pripravnika se lahko na predlog mentorja pripravništvo skrajša največ za 1/2 (polovico).

(6) Delavcu, ki se je ob delu ali iz dela izobraževal v drugi stroki ali za drug poklic in je že opravil pripravniški izpit, se pripravništvo skrajša za čas trajanja splošnega dela pripravniškega programa, opraviti pa mora le posebni del pripravniškega izpita.

10. člen

Spremljanje in ocenjevanje pripravništva

(1) Pripravništvo poteka po programu, ki ga pripravi mentor ali ustrezna strokovna služba. Delodajalec mora omogočiti pripravniku v okviru usposabljanja za samostojno opravljanje dela tudi pripravo na izpit.

(2) Mentor mora imeti najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe kot pripravnik in najmanj tri leta delovnih izkušenj.

(3) V pogodbi o zaposlitvi pripravnika se določi način spremljanja in ocenjevanja pripravništva.

(4) Pripravniški izpit vsebuje preizkus znanja stroke in delovnega področja, za katerega se je pripravnik usposabljal. Komisija za pripravniški izpit šteje najmanj tri člane, ki imajo praviloma enako ali višjo stopnjo strokovne izobrazbe kot pripravnik in tri leta delovnih izkušenj. Mentor sodeluje pri delu komisije, vendar ni njen član.

(5) 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 15 dni in ne daljši od 45 dni. Če pripravniškega izpita tudi drugič ne opravi in ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas, mu preneha pogodba o zaposlitvi z dnem ponovnega opravljanja pripravniškega izpita.

4. Opravljanje drugega dela

11. člen

Začasno opravljanje drugega ali dodatnega dela

(1) Po nalogu delodajalca je delavec dolžan začasno opravljati drugo delo, kot je določeno v pogodbi o zaposlitvi, pod pogoji, navedenimi v tem členu.

(2) Zaradi nujne potrebe delovnega procesa in organizacije dela se delavcu lahko začasno odredi delo, za katerega se zahteva največ dve ravni nižja izobrazba, kot se zahteva za delo, ki ga opravlja po pogodbi o zaposlitvi.

(3) Delavec je dolžan opravljati drugo delo predvsem v sledečih primerih (našteto primeroma):

- višje sile (naravnih ali drugih nesreč, pri katerih je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje),
- reševanja človeških življenj in zdravja,
- nenadnega kvara surovin in materiala, ki povzroča popolni ali delni zastoj delovnega procesa, ter v primeru okvare delovnih naprav in obratov,
- nadomeščanja začasno odsotnega delavca,
- če je delo nujno potrebno opraviti, da se prepreči večja škoda,
- ob nenadnih okvarah delovnih naprav, ki so bistvenega pomena za neprekinjeni proizvodni proces,
- odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, za čas trajanja odpovednega roka,
- doseganja boljše izkoriščenosti kapacitet,
- v času ugotovljene začasne nezmožnosti za opravljanje dela.

(4) O obstoju pogojev iz tretjega odstavka tega člena in o smotnosti odreditve dela odloča delodajalec.

(5) Delavec je dolžan opravljati drugo delo, dokler obstajajo razlogi, navedeni v tem členu, vendar pa največ 45 dni za posamezno odreditev.

(6) Sklep o odreditvi drugega dela sprejme poslovodni organ ali od njega pooblaščen delavec.

(7) Delavec prejme v vseh primerih odreditve drugega dela enako plačo, kot jo prejema na svojem delovnem mestu oziroma plačo, ki je zanj ugodnejša.

12. člen

Napotitev na delo v drug kraj

(1) V primeru, ko je kraj opravljanja dela v pogodbi o zaposlitvi širše določen, delodajalec lahko napoti delavca na opravljanje dela v drug kraj pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi.

(2) Sprememba sedeža delodajalca se ne šteje za napotitev na delo v drug kraj in ne pomeni obvezne spremembe pogodbe o zaposlitvi.

(3) Delavca ni mogoče napotiti na delo v drug kraj brez njegove privolitve, če bi zaradi tega trajala pot na delo in z dela v normalnih okoliščinah z javnimi prevoznimi sredstvi:

- a) za matere delavke z otrokom do treh let starosti – skupaj več kot dve uri dnevno,
- b) za delavke samohranilke z otrokom do osmega leta starosti, če nimajo možnosti zagotoviti otroškega varstva – skupaj več kot dve uri dnevno,
- c) za delavce invalide z omejitvami glede na vožnjo – skupaj več kot dve uri dnevno,
- d) za druge delavce – skupaj več kot tri ure dnevno.

(4) V primerih, naštetih v točkah iz prejšnjega odstavka, je delodajalec dolžan delavcu povrniti celotne stroške prevoza na delo in z dela z javnimi prevoznimi sredstvi.

(5) Če napotitev delavca v drug kraj brez njegove privolitve zaradi oddaljenosti kraja dela izven primerov iz tretjega odstavka zahteva spremembo delavčevega prebivališča, mu je potrebno zagotoviti enakovredne bivalne pogoje.

(6) Za čas napotitve delavec ne more prejemati manjše osnovne plače, povečane za dodatek za delovno dobo, kot jo je prejemal pred napotitvijo.

13. člen

Delo na domu

Glede sklenitve pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu se neposredno uporabljajo določbe zakona o delovnih razmerjih.

5. Varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi in odpovedni roki

14. člen

Varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi

(1) Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov:

– imenovanemu ali voljenemu sindikalnemu zaupniku brez soglasja organa, čigar član je, ali sindikata, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi, razen če v primeru poslovnega razloga odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev ali če gre za odpoved v postopku prenehanja delodajalca,

- delavskemu zaupniku,
- članu nadzornega sveta, ki predstavlja delavce,
- članu sveta delavcev.

Varstvo pred odpovedjo traja ves čas opravljanja njihove funkcije in še 18 mesecev po njenem prenehanju. Ta čas pa je za enako število mesecev krajši v primerih, ko je manj kot 18 mesecev trajalo nepretrgano članstvo v posameznem organu, za katerega velja imuniteta.

(2) Delodajalec ne sme starejšemu delavcu brez njegovega pisnega soglasja odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, dokler delavec ne izpolni minimalnih pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine, razen če mu ni zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve minimalnih pogojev za starostno pokojnino. Tako varstvo ne velja v primeru prenehanja delodajalca.

(3) Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter ves čas, ko doji otroka, in ne staršem v času, ko izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela. Če delodajalec ob izteku odpovedi ne ve za nosečnost delavke, velja posebno pravno varstvo pred odpovedjo po zakonu. Ne glede na navedeno pa delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi in delavcu lahko preneha delovno razmerje, po predhodnem soglasju inšpektorja za delo, če so podani razlogi za izredno odpoved ali zaradi uvedbe postopka za prenehanje delodajalca.

15. člen

Odpovedni roki

(1) Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavec, je odpovedni rok:

- 30 dni za delavce na delovnih mestih I. do III. stopnje zahtevnosti,
- 60 dni za delavce na delovnih mestih IV. in višje stopnje zahtevnosti.

(2) Glede drugih odpovednih rokov se uporabljajo določila zakona o delovnih razmerjih.

(3) Če odpove pogodbo o zaposlitvi delodajalec, ima delavec v času odpovednega roka pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve s pravico do nadomestila plače v trajanju do 10 ur na mesec, najmanj po 2 uri skupaj.

6. Delovni čas

16. člen

Polni delovni čas

(1) Za polni delovni čas se šteje največ 40 ur na teden, vključno s polurnimi delovnimi odmori, v skladu z letnim razporedom delovnega časa.

(2) Delovni čas je praviloma enakomerno razporejen na pet dni v tednu, od ponedeljka do petka. Pričetek delovnega časa in morebitne delovne izmene se določijo z aktom delodajalca.

(3) Zaradi narave ali organizacije dela ali potreb uporabnikov je delovni čas lahko neenakomerno razporejen. Pri neenakomerni razporeditvi polnega delovnega časa ter začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden.

(4) Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa v primerih, ko to narekujejo objektivni ali tehnični razlogi ali razlogi organizacije dela, se upošteva poln delovni čas kot povprečna obveznost v

obdobju, ki ne sme biti daljše od 12 mesecev. V primeru neizravnane viška mora delodajalec v roku 6 mesecev omogočiti, da delavec izkoristi presežek ur. V primeru, da tega ne omogoči, mu mora plačati nadurni dodatek po postavki za nadure na osnovi plače zadnjega obračunskega meseca.

17. člen

Delovni čas, krajši od polnega

Delavec, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas, ima pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja, skladno z določili zakona.

18. člen

Nadurno delo

(1) Delavec je dolžan na zahtevo delodajalca opravljati delo preko polnega delovnega časa – nadurno delo v primerih, navedenih v zakonu, ter še v naslednjih izjemnih primerih:

- da se opravi delo, ki ni moglo biti opravljeno zaradi pomanjkanja energije,
- da se opravi delo za izpolnitev pogodbeno dogovorjenih obveznosti,
- da se izpolnijo nakupno-prodajne obveznosti,
- kadar je potrebno opraviti nujna dela nenadno odsotnega delavca in dela ni mogoče odložiti.

(2) Delodajalec mora delavcu ali večjemu številu delavcev nadurno delo odrediti v pisni obliki praviloma pred začetkom dela. Če zaradi narave dela ali nujnosti opravljanja nadurnega dela ni možno odrediti nadurnega dela delavcu oziroma delavcem pisno pred začetkom dela, se lahko nadurno delo odredi tudi ustno. V tem primeru se pisno odreditev vroči delavcu oziroma delavcem naknadno, vendar najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu.

(3) Nadurno delo lahko traja največ osem ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 170 ur na leto. Delovni dan lahko traja največ deset ur. Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev se lahko upošteva kot povprečna omejitev v obdobju šestih mesecev. Letna omejitev nadurnega dela lahko s soglasjem delavca traja tudi preko letne časovne omejitve v trajanju 170 ur, vendar skupaj največ 230 ur na leto. V primeru vsakokratne odreditve nadurnega dela, ki presega 170 ur na leto, mora delodajalec pridobiti pisno soglasje delavca.

(4) Delo preko polnega delovnega časa je poseben delovni pogoji, na podlagi katerega ima delavec pravico do posebnega dodatka.

(5) Za nadurno delo je potrebno predhodno pisno soglasje delavca oziroma delavke v primerih določenimi z zakonom.

(6) V primeru odreditve nadurnega dela pripada delavcu oziroma delavcem po izteku rednega delovnega časa primeren delovni odmor. Dolžina in kriterij za delovni odmor se podrobneje določi s podjetniško kolektivno pogodbo oziroma s splošnim aktom.

19. člen

Nočno delo

Za nočno delo se neposredno uporabljajo določbe Zakona o delovnih razmerjih.

20. člen

Začasna prerazporeditev delovnega časa

Za časno prerazporeditev delovnega časa se neposredno uporabljajo določbe zakona o delovnih razmerjih.

21. člen

Letni razpored delovnega časa

(1) Delodajalec je dolžan najkasneje do konca koledarskega leta določiti letni razpored delovnega časa (delovni koledar) za naslednje leto.

(2) Letni razpored delovnega časa mora določiti delovne dneve in proste dneve v posameznem mesecu.

(3) Delodajalec obvesti delavce o koledarju dela na način, ki je običajen za obveščanje v družbi, sindikat pa s pisnim obvestilom.

7. Odsotnost z dela

22. člen

Neplačana odsotnost z dela

(1) Delavec ima pravico odsotnosti z dela brez nadomestila plače zlasti v naslednjih primerih:

- neodločljivih osebnih opravkov,
- zasebnega potovanja,
- popravila hiše ali stanovanja,
- izobraževanja v lastnem interesu,
- zdravljenja na lastne stroške,
- nege družinskega člana, ki ni medicinsko potrebna.

(2) Za odsotnost z dela iz prejšnjega odstavka zaprosi delavec v pisni obliki, odobri pa jo poslovodni organ delodajalca ali od njega pooblaščen delavec, vendar le, kadar delavec odsotnosti ne more uresničiti iz rednega letnega dopusta.

(3) Poslovodni organ delodajalca lahko delavčevo zahtevo za neplačano odsotnost z dela zavrne, če trenutne zahteve delovnega procesa takšne odsotnosti ne dopuščajo.

(4) Delavec ima pravico do odsotnosti z dela brez nadomestila plače do največ 30 delovnih dni v koledarskem letu.

(5) V primeru neplačane odsotnosti lahko delodajalec od delavca zahteva povrnitev plačanih davkov in prispevkov.

23. člen

Plačana odsotnost zaradi osebnih okoliščin

Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela do največ 7 delovnih dni v letu zaradi:

	Št. delovnih dni
– lastne poroke	1
– smrti zakonca, otroka, posvojenca ali pastorka	2
– smrti staršev (oče, mati, očim, mačeha, posvojitelj)	2
– smrti zakončevih staršev in smrti starih staršev	1
– selitve delavca iz kraja v kraj, če je v interesu delodajalca	do 2
– elementarnih nesreč	do 5

Trajanje odsotnosti po peti in šesti alineji določi, upoštevajoč dejanske okoliščine, poslovodni delavec.

24. člen

Letni dopust

(1) Delavec ima upoštevaje določbo drugega odstavka 16. člena te kolektivne pogodbe (poln delovni čas) pravico do letnega dopusta v minimalnem trajanju 20 delovnih dni, ne glede na to, ali dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega.

(2) Pri določanju dolžine letnega dopusta se poleg zakonskih upoštevajo še naslednji kriteriji:

- delovna doba delavca pri zadnjem delodajalcu,
- zahtevnost dela,
- pogoji dela.

Vrednotenje izbranih kriterijev se določi v podjetniški kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca.

(3) Letni dopust traja največ 31 delovnih dni, tudi v primeru, da delavcu po različnih kriterijih pripada več delovnih dni. Izjemoma lahko koristijo 3 dodatne dni letnega dopusta le starejši delavci, katerim po različnih drugih kriterijih pripada 28 ali več dni letnega dopusta ter delavci, ki so starši otrok, ki še niso dopolnili 7 let (skupaj do največ 34 delovnih dni).

(4) Glede določanja trajanja letnega dopusta, pridobitve pravice oziroma izrabe letnega dopusta se neposredno uporabljajo določbe Zakona o delovnih razmerjih.

(5) Obvestilo o odmeri števila dni letnega dopusta za tekoče leto izda delodajalec do 1. marca tekočega leta.

8. Disciplinska in odškodninska odgovornost

25. člen

Disciplinska odgovornost

- (1) Delavec je dolžan izpolnjevati pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja.
- (2) Disciplinsko odgovornemu delavcu delodajalec izreče opomin ali denarno kazen.
- (3) Za kršitve obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi je delavec disciplinsko odgovoren.
- (4) Denarno kazen je mogoče izreči največ v višini do 20 % plače delavca, ki jo je prejel v mesecu pred izrečeno denarno kaznijo, oziroma ki bi jo prejel, če bi delal.
- (5) Disciplinski ukrep denarne kazni se izreče v trajanju največ šest mesecev.
- (6) Pri ugotavljanju disciplinske odgovornosti se uporabljajo določbe zakona o delovnih razmerjih.

26. člen

Odškodninska odgovornost

(1) Kadar delavec pri delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo, tako da okvari delovna sredstva, zamudi rok za izvedbo dela ali izda službeno skrivnost, višine škode pa ni mogoče natančno ugotoviti ali bi ugotavljanje povzročilo nesorazmerne stroške, se odškodnina odmeri po načelu pravičnosti v pavšalnem znesku.

(2) Pavšalna odškodnina znaša do šest plač delavca, ki jo je prejel v mesecu pred odmero.

(3) Če dejanje ni bilo storjeno namenoma, se lahko višina odškodnine zmanjša, oziroma se delavec oprosti plačila odškodnine, če je oprostitev primerna glede na gmotno stanje delavca in njegov odnos do dela.

(4) Če je delavcu povzročena škoda pri delu ali v zvezi z delom, mu jo mora delodajalec povrniti po splošnih načelih civilnega prava.

27. člen

Varstvo pri delu

(1) Glede varstva pri delu in varovanja zdravja delavcev se neposredno uporabljajo določbe Zakona o varnosti in zdravju pri delu ter drugi predpisi.

(2) Vsi ukrepi, ki so v zvezi z varnostjo in varovanjem zdravja delavcev pri delu, so strošek delodajalca.

(3) Vsak delavec je dolžan skrbeti za lastno varnost in zdravje v skladu s svojo usposobljenostjo, pisnimi ter ustnimi navodili delodajalca.

9. Izobraževanje

28. člen

Izobraževanje za pridobitev nove stopnje izobrazbe

- (1) Izobraževanje za pridobitev nove stopnje izobrazbe poteka praviloma izven delovnega časa.
- (2) Če se delavec izobražuje za pridobitev nove stopnje izobrazbe in je izobraževanje organizirano izven delovnega časa, se uredijo pravice in obveznosti delavca ter delodajalca s pogodbo o izobraževanju.
- (3) Delavcu, ki je napoten na izobraževanje za pridobitev nove stopnje izobrazbe, delodajalec krije stroške šolnine in ostale stroške, povezane z izobraževanjem, skladno s pogodbo o izobraževanju.

29. člen

Usposabljanje in izpopolnjevanje

- (1) Usposabljanje in izpopolnjevanje praviloma poteka polovico med delovnim časom in polovico izven delovnega časa.
- (2) Če se delavec usposablja ali izpopolnjuje med delovnim časom, se ta čas šteje v redni delovni čas, delavec pa ima enake pravice, kot da bi delal.
- (3) Delavcu, ki ga delodajalec napoti na izpopolnjevanje in usposabljanje, delodajalec krije naslednje stroške:
- prevoz;
 - šolnino ali kotizacijo;
 - stroške prehrane;
 - stroške bivanja.

30. člen

Učenci in študenti na praksi

Delodajalec zagotavlja učencem in študentom na praksi (obvezni, počitniški):

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

31. člen

Mentorji praktičnega pouka

Delodajalec, ki izvaja praktični pouk v dualnem sistemu poklicnega izobraževanja, zagotavlja delavcu – mentorju praktičnega pouka:

- dodatno strokovno in andragoško-pedagoško usposabljanje za opravljanje nalog mentorja,
- delno oprostitev delovnih obveznosti na delovnem mestu, tako da skupaj z mentorstvom njegova polna delovna obveznost ne bo presegala polnega delovnega časa.

10. Pogoji za delovanje sindikata

32. člen

Splošni pogoji

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

2. Delodajalec je dolžan v skladu z zakonom zagotoviti sindikatom sodelovanje v vseh postopkih odločanja o pravicah, obveznostih in odgovornostih delavcev iz delovnega razmerja.

3. Delodajalec zagotavlja sindikatu, organiziranem pri delodajalcu:

- prost dostop zunanjih predstavnikov k delodajalcu na podlagi vnaprejšnjega dogovora,
- svobodo sindikalnega obveščanja in širjenja sindikalnega tiska,
- prostorske pogoje za delo sindikatov, njihovih organov in sindikalnih zaupnikov,
- tehnično izvedbo obračuna in plačevanja članarine sindikatom za člane sindikata.

4. Delovanje sindikata ni mogoče omejiti z odločitvami organov delodajalca.

33. člen

Pogoji za opravljanje sindikalne dejavnosti

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

(2) Če ni drugače dogovorjeno, se za opravljanje sindikalne dejavnosti zagotavlja:

– ena plačana ura letno na vsakega člana sindikata pri delodajalcu, vendar ne manj kot 30 ur letno, če je do 20 zaposlenih, in ne manj kot 60 ur, če je več kot 20 zaposlenih, ter pol ure za vsakega od preostalih zaposlenih delavcev, za opravljanje sindikalnih funkcij. V tako določeno število ur se ne všteva sodelovanje sindikalnih zaupnikov v organih sindikalnih central in v organih sindikatov dejavnosti – na višjih nivojih. 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:

– trije plačani delovni dnevi letno za usposabljanje sindikalnih zaupnikov, vendar skupno število teh ur ne more presegati tretjine ur iz prejšnje alineje.

(3) Število sindikalnih zaupnikov pri delodajalcu, ki uživajo delovnopravno imuniteto, se določi s podjetniško kolektivno pogodbo oziroma s pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo med sindikati in delodajalcem.

(4) S pogodbo iz prvega odstavka tega člena se lahko predvidi sklicevanje članskih sestankov največ dvakrat letno med delovnim časom.

(5) Ne glede na zagotovljene materialne pogoje za delo sindikata po tem členu se delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu lahko dogovorita, da za čas opravljanja profesionalne funkcije pripada sindikalnemu zaupniku plača najmanj v višini, kot jo je prejemal pred začetkom opravljanja te funkcije.

34. člen

Imuniteta sindikalnega zaupnika

(1) Sindikalni zaupnik zaradi sindikalne dejavnosti uživa imuniteto.

(2) Sindikalnemu zaupniku zaradi njegove sindikalne dejavnosti ni mogoče znižati plače brez soglasja sindikata ali začeti zoper njega disciplinski ali odškodninski postopek ali ga kako drugače postaviti v manj ugoden položaj oziroma podrejen položaj.

(3) Rok, v katerem je sindikat dolžan dati soglasje, je 8 dni. Če se v tem roku ne opredeli, velja, da je dal soglasje.

(4) Če sindikat ni dal soglasja, lahko delodajalec sproži postopek pomirjanja. Dokazno breme je na delodajalcu.

(5) Pomirjanje lahko sproži sindikat tudi v primeru, če meni, da je sindikalni zaupnik šikaniran zaradi sindikalne dejavnosti.

35. člen

Obveščanje delavcev

- (1) Delodajalec je dolžan na zahtevo reprezentativnega sindikata obveščati delavce:
- o letnih in večletnih planih delodajalca,
 - v primeru poslabšanja poslovnih rezultatov, morebitnih motenj v poslovanju ali likvidnostnih težav,
 - o doseženih letnih poslovnih rezultatih,
 - o predlogih splošnih aktov in sklepov, s katerimi se v skladu s kolektivno pogodbo na splošno urejajo določena vprašanja s področja delovnih razmerij in plač.
- (2) Dolžnosti obveščanja ni, če gre za poslovno tajnost.

11. Prejemki iz delovnega razmerja

36. člen

Splošne določbe

- (1) Določila in zneski tega poglavja kolektivne pogodbe in tarifne priloge so obvezni minimalni standardi za določanje vsebine podjetniških kolektivnih pogodb ali splošnih aktov pri delodajalcih.
- (2) Vsi zneski v tej kolektivni pogodbi, ki se nanašajo na plače in nadomestila, so v bruto zneskih. Osebni prejemki in povračila stroškov v zvezi z delom se izplačujejo v zneskih, ki jih določa ta kolektivna pogodba, vendar pod pogoji iz Uredbe o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo, in ne več, kot znašajo zgornji zneski iz iste Uredbe.
- (3) Pri uveljavljanju pravic pri zadnjem delodajalcu se v delovno dobo šteje vsa 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.
- (4) Pri uveljavljanju pravic na podlagi skupne delovne dobe se v delovno dobo všttevajo izpolnjena leta delovne dobe, ki jih je delavec prebil na delu, bodisi v delovnem razmerju doma ali v tujini, bodisi pri opravljanju samostojne dejavnosti, ki so ustrezno potrjena z vpisom v delovno knjižico, razen dokupljene, beneficirane in posebne zavarovalne dobe.
- (5) Delavcem, ki delajo z delovnim časom, krajšim od polnega delovnega časa, pripadajo povračila stroškov v zvezi z delom v celoti, drugi osebni prejemki (iz točke 3 Tarifne priloge) pa sorazmerno s časom, prebitim na delu.
- (6) Plača se plačuje za plačilna obdobja, ki ne smejo biti daljša od enega meseca. Plača se izplača najkasneje 18 dni po preteku plačilnega obdobja. Če delodajalec spreminja obračunsko obdobje, mora za vmesno obdobje izplačati plačo najkasneje v 18 dneh po preteku tega vmesnega obdobja.
- (7) Plače se izplačujejo v denarju ali se nakazujejo na osebni račun delavca.
- (8) Nadomestila, drugi osebni prejemki in povračila stroškov v zvezi z delom se izplačujejo preko bančnega računa delavca ali na drug brezgotovinski način.
- (9) Če delavec dela pri več delodajalcih, uveljavlja pravice iz te kolektivne pogodbe pri posameznem delodajalcu v skladu z dogovorom med delodajalcema.
- (10) Delodajalec z metodologijo za vrednotenje delovnih mest lahko razvrsti delovna mesta iz posameznih tarifnih razredov na več podrazredov – plačilnih razredov.
- (11) Delodajalec je dolžan pri spremembi metode za vrednotenje delovnih mest pisno seznanimi sindikate pri delodajalcu.

37. člen

Vrste osebnih prejemkov

- (1) Osebni prejemki delavca v delovnem razmerju so:
- a. plača,
 - b. nadomestilo plače,
 - c. druge vrste plačil, kamor sodijo:

- drugi osebni prejemki
- povračila stroškov v zvezi z delom.

Plača je sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov.

(2) Drugi osebni prejemki so:

- regres za letni dopust,
- odpravnine ob upokojitvi,
- jubilejne nagrade,
- solidarnostne pomoči.

(3) Povračila stroškov v zvezi z delom:

- prevoz na delo in z delo,
- prehrana med delom,
- povračila stroška za službena potovanja in
- terenski dodatek,
- nadomestilo za ločeno življenje.

(4) Če delavec dela pri več delodajalcih, uveljavlja pravice iz te kolektivne pogodbe pri posameznem delodajalcu v skladu z dogovorom med delodajalcema.

(5) Najnižja osnovna plača, določila o višini dodatkov in kriteriji za izračun uspešnosti so javni. Obračunane plače posameznega delavca v družbi so zaupne. Vsak delavec ima pravico do vpogleda v svojo obračunano plačo.

38. člen

Tarifna priloga

Tarifna priloga kot sestavni del te kolektivne pogodbe določa:

- najnižja osnovna plača po tarifnih razredih,
- način usklajevanja najnižje osnovne plače,
- zneske drugih osebnih prejemkov,
- zneske povračil stroškov v zvezi z delom,
- možnost znižanja in načina usklajevanja plač.

39. člen

Najnižja osnovna plača

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

– povprečni mesečni delovni čas, preračunan iz letnega delovnega časa, ki znaša 174 ur za poln delovni čas ob pogojih 40-urnega delavnika ali krajšega delovnega časa, ki je po zakonu izenačen s polnim delovnim časom oziroma iz tega izračunana delovna ura.

(2) Najnižja osnovna plača iz te kolektivne pogodbe se usklajuje na način, kot je določen v tarifni prilogi.

(3) Najnižja osnovna plača pri delodajalcu ne more biti nižja od najnižje osnovne plače, določene v tej kolektivni pogodbi.

40. člen

Osnovna plača

(1) Višina osnovne plače delavca je enaka ali višja od najnižje osnovne plače, določene za posamezni tarifni razred.

(2) Osnovna plača se določi v mesečnem znesku ali znesku na uro. Dogovorjeni mesečni znesek velja za:

– povprečni mesečni delovni čas, preračunan iz letnega delovnega časa, ki znaša 174 ur za poln delovni čas ob pogojih 40-urnega delavnika ali krajšega delovnega časa, ki je po zakonu izenačen s polnim delovnim časom oziroma iz tega izračunana delovna ura;

– zahtevnost dela.

41. člen

Plačilo za delovno uspešnost delavca

(1) Del plače za delovno uspešnost delavca je lahko sestavljeno iz stimulacije in napredovanja.

(2) Merila za ugotavljanje delovne uspešnosti delavca se normativno določijo v kolektivni pogodbi pri delodajalcu ali v splošnem aktu delodajalca in morajo biti delavcem znana pred začetkom opravljanja dela.

(3) Oblike oziroma osnove stimulacije so primeroma: provizije, količinski normativi, premijske nagrade, prihranki na stroških, delo v projektih.

(4) Stimulacija se lahko določa za posameznika ali skupino delavcev.

(5) Kadar se uporabijo skupinski normativi za ugotavljanje delovne uspešnosti, se njihovi učinki delijo na delavce v skladu z osnovno plačo delavca in opravljenim delovnim časom.

42. člen

Nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov

(1) V primeru, da delavec ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, je lahko njegova osnovna plača znižana v skladu z določili podjetniške kolektivne pogodbe ali drugega akta delodajalca.

(2) Če delavec 3 mesece ne dosega normativov oziroma pričakovanih delovnih rezultatov, lahko delodajalec sproži postopek za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti.

43. člen

Plačilo za delovno uspešnost delavca iz naslova napredovanja

(1) Delavec na istem delovnem mestu lahko napreduje.

(2) Kriteriji in merila za napredovanje morajo biti delavcem znana pred začetkom opravljanja dela.

(3) Plača iz naslova napredovanja ni trajna pravica delavca.

44. člen

Plačilo za poslovno uspešnost

(1) Del plače na osnovi uspešnosti poslovanja družbe je trinajsta plača.

(2) Kriteriji in višino sredstev za izplačilo trinajste plače določi poslovodstvo samo ali na predlog reprezentativnega sindikata pri delodajalcu.

(3) Božičnica je lahko del plače iz uspešnosti poslovanja družbe. Izplača se v primeru uspešnosti poslovanja družbe pred zaključkom koledarskega leta vsem delavcem v enakem znesku.

(4) Božičnica se izplača tudi kot druga vrsta plačil.

(5) Delavcu, ki ni delal vse leto, pripada del plače iz naslova uspešnosti poslovanja v sorazmerni višini glede na prisotnost med letom.

(6) Če je v kolektivni pogodbi pri delodajalcu določeno, da je del plače tudi plačilo za poslovno uspešnost, je le-to izvzeto iz osnove za izračun višine nadomestila.

45. člen

Dodatki za posebne pogoje dela

(1) Dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz:

- razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden,
- posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, delavcu pripadajo, če niso vsebovani v osnovni plači.

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

46. člen

Dodatki za posebne obremenitve pri delu, za neugodne vplive okolja, za nevarnost pri delu

(1) Dodatki za posebne obremenitve pri delu, za neugodne vplive okolja in za nevarnost pri delu, ki niso vsebovane v zahtevnosti dela, se opredelijo v kolektivni pogodbi delodajalca ali splošnem aktu delodajalca:

- v primerih težkega dela,
- v primerih izpostavljenosti neugodnim vplivom okolja (dim, saje, vroč pepel, prah, vlaga, visoke temperature, posebno močan ropot ali posebno bleščeča umetna svetloba, slabo osvetljen prostor, obremenjujoča barvna svetloba),
- v primerih, ko delavec v skladu s predpisi stalno uporablja zaščitna sredstva (zaščitna čelada, plinska maska, maska proti prahu, naprava za dovajanje svežega zraka ali druga zaščitna sredstva),
- v primerih, ko je delavec izpostavljen posebnim nevarnostim (požar, voda, eksplozija),
- v primerih, ko delavec stalno dela v neposredni bližini izvorov ionizirajočih in neionizirajočih sevanj, ki spadajo pod strokovni nadzor pooblaščenih institucij in jih je treba sistematično in periodično nadzirati.

(2) Delavcu za čas, ko dela v primerih iz prvega odstavka, pripada dodatek v višini najmanj 1 % od osnove, določene z zakonom.

47. člen

Dodatki, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa

(1) Delavcu pripadajo dodatki, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, če niso upoštevani v osnovni plači, v naslednjih odstotkih:

(a)	za delo v deljenem delovnem času:	
	– za prekinitev dela več kot 1 uro	10 %
(b)	za nočno delo	30 %
(c)	za delo prek polnega delovnega časa	30 %
(d)	za delo v nedeljo	50 %
(e)	za delo na dela proste dneve po zakonu	50 %
(f)	za čas dela v četrti izmeni (za vse opravljene ure)	15 %

(2) Dodatka pod točkama (d) in (e) se izključujeta.

(3) Za čas pripravljenosti na domu izven rednega delovnega časa pripada delavcu prejemek v višini najmanj 10 % delavčeve urne postavke osnovne plače za vsako uro pripravljenosti.

48. člen

Dodatek za delovno dobo

Delavcem pripada dodatek na delovno dobo v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe.

49. člen

Nadomestilo plače

(1) Delavcu pripada nadomestilo plače v breme delodajalca za čas odsotnosti z dela, ki so navedeni v zakonu in 23. členu te kolektivne pogodbe, v višini, kot to določa zakon o delovnih razmerjih.

(2) Nadomestilo plače ne sme presegati plače, ki bi jo delavec prejel za polni delovni čas, če bi delal, zmanjšano za plačilo za poslovno uspešnost.

50. člen

Nadomestilo plače za čas stavke

(1) Za čas stavke je delavec upravičen do 90 % plačila, do katerega bi bil sicer upravičen, za največ 4 delovne dneve, pod naslednjimi pogoji, ki se upoštevajo skupaj:

– da delavci stavkajo zaradi najhujših kršitev pravic, kot jih opredeljuje zakon, ki ureja delovna razmerja v prvem členu poglavja o kazenskih določbah,

– da se kršitve iz prejšnje alineje nanašajo na večje število delavcev, kot ga opredeljuje zakon, ki ureja delovna razmerja,

– da gre za stavko, izključno zaradi kršitev in ne tudi za t.i. interesno stavko.

(2) Nadomestilo plače iz prejšnjega odstavka je omejeno na največ 4 delovnih dneve.

51. člen

Plačilo za poslovno uspešnost

Skladno s splošnim aktom delodajalca ali s podjetniško kolektivno pogodbo se lahko izplača del plače iz naslova poslovne uspešnosti, če je pri delodajalcu izkazan pozitiven poslovni rezultat.

52. člen

Obračun plače, nadomestil in drugih prejemkov

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

- tarifni razred oziroma plačilni razred,
- osnovno plačo delavca ali urno postavko,
- dodatke po posameznih vrstah, ki izhajajo iz zakona, kolektivne pogodbe oziroma pogodbe o zaposlitvi,
- plačo iz naslova delovne uspešnosti delavca (stimulativni del),
- plačo za poslovno uspešnost,
- nadomestila plače po posameznih vrstah,
- bruto plačo,
- zneske prispevkov za socialno varnost,
- neto plačo,
- davek od osebni prejemkov in odstotek obračunanih olajšav,
- neto izplačilo.

(2) Ob obračunu plače delodajalec na obračunskem listu obračuna tudi druge osebne prejemke, povračila stroškov v zvezi z delom in odtegljaje od plače (dejansko izplačilo).

(3) Delodajalec mora v prisotnosti delavca opraviti pregled pisnega obračuna plač in nadomestil ter obrazložiti vse okoliščine v zvezi z izračunom, če to zahteva delavec ali sindikalni zaupnik na njegov predlog.

12. Drugi osebni prejemki

53. člen

Regres za letni dopust

- (1) Delavcu pripada regres za letni dopust. Višina regresa je določena v tarifni prilogi.
- (2) Pravica delavca do izplačila regresa za letni dopust je vezana na pravico do letnega dopusta.
- (3) Glede regresa za letni dopust se neposredno uporabljajo določbe Zakona o delovnih razmerjih.
- (4) V primeru nelikvidnosti delodajalca se regres izplača najkasneje do 1. novembra tekočega leta, če se v podjetju tako dogovorita delodajalec in sindikat.

54. člen

Jubilejne nagrade

- (1) Jubilejna nagrada pripada delavcem za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu:
 - za 10 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu,
 - za 20 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu,
 - za 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu
 - za 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu.Višina jubilejnih nagrad se določi v tarifni prilogi.
- Jubilejna nagrada za 40 let delovne dobe, pri kateri se upošteva prekinjena ali neprekinjena delovna doba pri zadnjem delodajalcu, pripada samo delavcem, članom sindikata podpisnika te kolektivne pogodbe in ob pogoju, da so člani sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe nepretrgoma najmanj 12 mesecev. Delodajalec lahko odloči, da izplača to jubilejno nagrado tudi delavcem, ki niso člani sindikata.
- (2) Jubilejna nagrada se izplača v roku 1 meseca po dopolnitvi jubileja.
- (3) Za delo pri zadnjem delodajalcu se šteje tudi delovna doba pri delodajalcih, ki so pravni predniki zadnjega delodajalca.
- (4) Izplačevalec jubilejne nagrade je zadnji delodajalec.

55. člen

Višina odpravnine pri odpovedi pogodbe

Za plačilo odpravnine, ki jo mora delodajalec izplačati v primeru odpovedi pogodbe iz poslovnih razlogov ali razloga nesposobnosti, se neposredno uporabljajo določila Zakona o delovnih razmerjih.

56. člen

Solidarnostne pomoči

- (1) V primeru smrti delavca ali njegovega ožjega družinskega člana, ki ga je delavec vzdrževal, njegovim družinskim članom oziroma delavcu pripada solidarnostna pomoč.
- (2) Ožji družinski člani so zakonec, otroci (zakonski in izvenzakonski) ter posvojenci, ki jih je delavec po zakonu dolžan preživljati.
- (3) Na predlog sindikata podjetja se delavcu dodeli solidarnostna pomoč v naslednjih primerih:
 - več kot 3 mesece neprekinjene odsotnosti delavca zaradi bolezni, ob upoštevanju stvarnih socialnih razmer, največ enkrat letno,
 - elementarne nesreče ali požara, ob upoštevanju stvarnih socialnih razmer.
- (4) Delavcu se lahko dodeli solidarnostna pomoč tudi v drugih primerih, ki jih dogovorita delodajalec in sindikat pri delodajalcu.

(5) Za ugotavljanje stvarnih socialnih razmer se upoštevajo:

- materialne razmere družine,
- zdravstveno stanje družine,
- stanovanjske razmere.

(6) Višine solidarnostnih pomoči so določene v tarifni prilogi.

13. Povračila stroškov v zvezi z delom

57. člen

Prehrana med delom

(1) Delodajalec delavcu zagotovi topli obrok ali povrnitev stroškov prehrane. Način zagotovitve prehrane v podjetju, po posvetu s sindikatom, določi delodajalec. Do prehrane med delom je upravičen delavec, ki dela najmanj štiri ure na dan.

(2) Če delodajalec ne zagotavlja toplega obroka, je delavec upravičen do povračila stroškov prehrane, kot se določi ali dogovori na ravni podjetja.

(3) Če delodajalec zagotavlja ustrezen topli obrok in je cena tega nižja od zgornjega zneska davčne uredbe, delavcu ni dolžan izplačati razlike do zgornjega zneska davčne uredbe, razen če tako odloči delodajalec ali se dogovori s sindikatom na ravni podjetja.

(4) Če delavec iz utemeljenih razlogov ne more uživati toplega obroka, ki ga zagotavlja delodajalec, je upravičen do povračila stroška za prehrano v višini stroška delodajalca za organiziran topli obrok.

58. člen

Prevoz na delo in z dela

(1) Delavec je upravičen do povračila stroška prevoza na delo in z dela za dan prisotnosti na delu.

(2) Če delodajalec organizira brezplačen prevoz na delo in z dela, delavec ni upravičen do povračila stroška prevoza na delo in z dela.

(3) Višina povračila stroška prevoza na delo in z dela se določi v tarifni prilogi.

(4) V primeru spremembe prebivališča delavca se delodajalec in delavec z aneksom k pogodbi o zaposlitvi dogovorita o morebitni spremembi povračila stroškov prevoza.

59. člen

Službena potovanja 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 prenočišče in povračilo stroškov za prevoz.

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

(3) Delavec je do dnevnice od 6 do 8 ur upravičen le, če se je službeno potovanje pričelo vsaj 2 uri pred začetkom oziroma končalo vsaj 2 uri po preteku rednega delovnega časa.

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

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

(6) Dnevnic in prehrana med delom oziroma povračilo stroškov prehrane med delom se izključujejo.

(7) V primeru, ko gre za enodnevno službeno potovanje, je čas službene poti efektivni delovni čas. Dolžina efektivnega delovnega časa in način plačila se uredi s podjetniško kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom.

60. člen

Službena potovanja 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.

61. člen

Terenski dodatek

- (1) Delavec, ki dela na terenu najmanj dva dni zaporedoma in prenočuje izven kraja svojega običajnega prebivališča in izven kraja sedeža delodajalca, opravlja terensko delo.
- (2) Če delodajalec za terensko delo zagotovi prehrano in prenočevanje, delavcu pripada terenski dodatek. Višina terenskega dodatka se določi v tarifni prilogi.
- (3) Če delodajalec za terensko delo ne zagotovi prehrane in prenočevanja, je delavec upravičen do povračila stroškov za delo na terenu v višini dnevnice in stroška prenočevanja, razvidnega iz računa. Delavec v tem primeru do terenskega dodatka ni upravičen.

62. člen

Povračilo stroškov za ločeno življenje

- (1) Povračilo stroškov za ločeno življenje se izplačuje le tistemu delavcu, ki mu je bila ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi ali njeni spremembi ta pravica priznana.
- (2) Višina povračila stroškov za ločeno življenje je določena v tarifni prilogi.

63. člen

Inovacije

Delavcu v primeru inovacije pripadajo pravice, določene s posebnim zakonom in pravilnikom o nagradah za inovacije, ustvarjene v delovnem razmerju.

64. člen

Pripravniki, učenci, vajenci in študenti na praksi

- (1) Delavec pripravnik ima pravico do plače najmanj v višini 70 % osnovne plače za delovno mesto oziroma vrsto dela, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik, in do drugih osebnih prejemkov. Plača pripravnika ne sme biti nižja od minimalne plače, določene z zakonom.
- (2) Učencem in študentom na praksi pripada za polni delovni čas obvezne prakse nagrada najmanj v višini 15 % povprečne plače v gospodarstvu RS za pretekli mesec ter povračilo stroškov prevoza na delo in z dela v višini, določeni s to kolektivno pogodbo.
- (3) Vajencem pripadajo izplačila skladno z zakonom in učno pogodbo.
- (4) Učenci, vajenci in študenti na praksi imajo pravico do plačila, tudi če prejemajo štipendijo.
- (5) Poleg pravice iz drugega odstavka pripada učencem in študentom na praksi tudi pravica do dela plače za osebno ali skupinsko uspešnost.

65. člen

Dodatek za mentorstvo

Delavcu – mentorju pripravnika, mentorju praktičnega pouka in mentorju usposabljanja brezposelnih oseb pri delodajalcu pripada dodatek za mentorstvo. Višino in pogoje izplačila določi delodajalec v obliki dodatka k osnovni plači.

III. OBLIGACIJSKI DEL KOLEKTIVNE POGODBE

14. Prave in obveznosti strank ter način reševanja sporov

66. člen

Pozitivna izvedbena dolžnost

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

67. člen

Negativna izvedbena dolžnost

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

68. člen

Komisija za razlago kolektivne pogodbe

(1) Stranki kolektivne pogodbe imenujeta tričlansko komisijo za razlago kolektivne pogodbe, v katero imenuje vsaka po enega člana, tretjega člana, ki je tudi njen predsednik, pa imenujeta sporazumno.

(2) Komisija za razlago sprejema razlage in priporočila.

(3) Razlage komisije pomenijo obvezen način uporabe določb kolektivne pogodbe za delodajalca in delojemalca ter obvezno podlago za odločanje v sporih o pravicah delavcev in obveznostih delodajalcev, ki izvirajo iz te pogodbe. Razlage stranki kolektivne pogodbe objavita na enak način, kot je bila objavljena kolektivna pogodba.

(4) Priporočilo je strokovni predlog strankama kolektivne pogodbe za ureditev določenega vprašanja.

(5) Komisija za razlago kolektivne pogodbe mora biti imenovana v 60 dneh od začetka veljavnosti kolektivne pogodbe.

69. člen

Reševanje kolektivnih sporov

Glede kolektivnih delovnih sporov se neposredno uporabljajo določbe zakona o kolektivnih pogodbah, poglavje o reševanju kolektivnih delovnih sporov.

70. člen

Spremembe oziroma dopolnitve kolektivne pogodbe

(1) Vsaka pogodbeni stranka lahko kadarkoli predlaga spremembe oziroma dopolnitve kolektivne pogodbe.

(2) Pogodbena stranka, ki želi spremembe oziroma dopolnitve kolektivne pogodbe, predloži drugi stranki predlog sprememb oziroma dopolnitev, z obrazložitvijo razlogov, s priporočenim pismom.

(3) Druga stranka se je dolžna do predloga opredeliti v 30 dneh.

(4) Če druga stranka ne sprejme predloga za spremembo ali dopolnitev kolektivne pogodbe oziroma se do predloga ne opredeli v 30 dneh, lahko stranka – predlagateljica začne postopek pomirjanja.

71. člen

Sklenitev nove kolektivne pogodbe

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

(2) Na podlagi pisne pobude za sklenitev nove kolektivne pogodbe se je druga stranka v 30 dneh dolžna opredeliti do te pobude.

(3) V primeru, da druga stranka ne sprejme pobude za sklenitev nove kolektivne pogodbe oziroma se do nje v 30 dneh ne opredeli, se s tem postopek za sklenitev nove kolektivne pogodbe ustavi.

72. člen

Vpogled v podatke

(1) Delodajalec je dolžan sindikatu podjetja in SINLES – Sindikatu lesarstva Slovenije za hitro in učinkovito opravljanje sindikalne dejavnosti omogočiti dostop do podatkov v skladu z določbami zakona o delovnih razmerjih.

(2) Nosilci podatkov ne smejo biti v nobenem primeru javno objavljeni.

IV. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

73. člen

Vpliv spremembe zakona

Glede določb, povzetih iz Zakona o delovnih razmerjih v kolektivno pogodbo, se tudi ob spremembi Zakona o delovnih razmerjih neposredno uporablja določilo zakona, od dne uveljavitve sprememb oziroma dopolnitev zakona dalje.

74. člen

Spremembe pogodbe

V času veljavnosti kolektivne pogodbe so možne njene spremembe in/ali dopolnitve na pobudo katerekoli stranke.

75. člen

Komisija za določitev zneska povečanja najnižjih osnovnih plač

Za določitev zneska povečanja najnižjih osnovnih plač se ustanovi posebna komisija. Pogodbени stranki v roku 2 mesecev od podpisa kolektivne pogodbe imenujeta vsaka po dva člana komisije, ki se v naslednjih 14 dneh sestanejo na konstitutivni seji, na kateri imenujejo svojega predsednika, ki sklicuje in vodi seje komisije.

76. člen

Objava kolektivne pogodbe

Kolektivna pogodba se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

77. člen

Tarifna priloga

Tarifna priloga je sestavni del te pogodbe.

78. člen

Začetek veljavnosti

Ta kolektivna pogodba začne veljati, ko jo podpišeta obe pogodbени stranki, uporabljati pa se začne 1. 11. 2017.

Določba 24. člena te kolektivne pogodbe se uporablja za odmero letnega dopusta za leto 2018 in nadaljnja leta.

Ljubljana, dne 11. oktobra 2017

Podpisniki:

Predstavniki delojemalcev:
SINLES – Sindikat lesarstva Slovenije
Predsednik
Lojze Raško l.r.

Predstavniki delodajalcev:
Gospodarska zbornica
Slovenije
Združenje lesne
in pohištvene industrije
Predsednik
Alojz Burja l.r.

KNSS – Neodvisnost
Predsednica
Evelin Vesenjāk l.r.

Združenje delodajalcev
Slovenije
Sekcija za les in papir
Predsednik
Bogdan Božac l.r.

Na podlagi določil Zakona o delovnih razmerjih in Zakona o kolektivnih pogodbah sklepata pogodbeni stranki

A) kot predstavnika delodajalcev:

– Gospodarska zbornica Slovenije – Združenje lesne in pohištvene industrije

– Združenje delodajalcev Slovenije – Sekcija za les in papir

in

B) kot predstavnika delojemalcev:

– Zveza svobodnih sindikatov Slovenije – SINLES – Sindikat lesarstva Slovenije

– Neodvisnost KNSS – Konfederacija novih sindikatov Slovenije

TARIFNO PRILOGO

h Kolektivni pogodbi za lesarstvo

1. Najnižje osnovne plače po tarifnih razredih

(1) Višine najnižjih osnovnih plač po posameznih tarifnih razredih znašajo:

Tarifni razred	Najnižja osnovna plača v EUR
I. Enostavna dela	450,49
II. Manj zahtevna dela	491,81
III. Srednje zahtevna dela	541,94
IV. Zahtevna dela	600,68
V. Bolj zahtevna dela	671,36
VI. Zelo zahtevna dela	784,17
VII. Visoko zahtevna dela	883,28

(2) Število plačilnih razredov in višino razmerij med posameznimi plačilnimi razredi glede na najnižjo osnovno plačo zahtevnostne skupine dogovori delodajalec v podjetniški kolektivni pogodbi ali v drugem splošnem aktu. Število plačilnih razredov in pripadajočih razmerij ni omejeno.

(3) V primeru, da bi izplačilo plač ogrozilo poslovanje družbe, ima delodajalec možnost znižanja višine osnovnih plač, vendar največ do 20 % pod zneskom najnižjih osnovnih plač, skladno z dogovorom med sindikatom in delodajalcem.

(4) Če pri delodajalcu delavci niso sindikalno organizirani, so pa člani sindikata dejavnosti, sklepata dogovor o znižanju osnovne plače (na predlog delodajalca) delodajalec in pooblaščen predstavnik sindikata dejavnosti.

(5) Dogovor mora biti v pisni obliki in mora vsebovati:

- odstotek znižanja osnovnih plač,
- čas, v katerem bodo plače nižje, kot so določene v kolektivni pogodbi,
- rok, do katerega bodo izplačane dogovorjene znižane osnovne plače.

2. Povečevanje najnižje osnovne plače

Najnižje osnovne plače po tej kolektivni pogodbi se povečajo enkrat letno. Stranki kolektivne pogodbe se zavezujeta, da bosta začeli pogajanja na pobudo ene od strank med 1.3. in 1.4. tekočega leta in dogovorili % povečanja najnižjih osnovnih plač za tekoče leto, upoštevaje inflacijo v preteklem letu in dvig produktivnosti v panogi. Dogovorjeno povečanje se upošteva pri obračunu plač za mesec marec, izplačane v aprilu.

3. Drugi osebni prejemki

3.1. Regres za letni dopust

(1) Regres za letni dopust se izplača najmanj v višini minimalne plače.

(2) Višji znesek se lahko dogovori na ravni podjetja, do višine, določene z vsakokratno veljavno Uredbo o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo.

3.2. Jubilejne nagrade

– Za 10 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini ene najnižje osnovne plače prvega tarifnega razreda po tej pogodbi,

– za 20 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini ene in pol najnižje osnovne plače prvega tarifnega razreda po tej pogodbi,

– za 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini dveh najnižjih osnovnih plač prvega tarifnega razreda po tej pogodbi

– za 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini dveh in pol najnižjih osnovnih plač prvega tarifnega razreda po tej pogodbi.

3.3 Solidarnostna pomoč

– V primeru smrti delavca pripada njegovim družinskim članom 60 % povprečne plače v RS za pretekle tri mesece,

– v primeru smrti družinskega člana pripada delavcu 30 % povprečne plače v RS za pretekle tri mesece,

– v drugih primerih iz tretjega in četrtega odstavka 56. člena lahko delodajalec po prosti presoji izplača solidarnostno pomoč do višine določene z vsakokratno veljavno Uredbo o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo.

4. Povračilo stroškov v zvezi z delom

4.1. Prehrana med delom

Znesek povračila stroškov prehrane delavcu med delom na dan zanaša največ do višine, določene z vladno Uredbo o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo.

4.2. Prevoz na delo in z dela

(1) Povračilo stroškov prevoza na delo in z dela znaša najmanj 60 % najcenejše možnosti prihoda na delo in z dela.

(2) Če delavec ne more iz utemeljenih razlogov uporabljati javno prevozno sredstvo ali bi bilo slednje dražje, je upravičen do povračila stroškov prevoza za vsak polni kilometer razdalje med prebivališčem, določenim v pogodbi o zaposlitvi in mestom opravljanja dela, v višini, ki jo določa vsakokratno veljavna Uredba o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo.

(3) Način zagotavljanja povračila stroškov za prevoz na delo in z dela ter minimalno razdaljo, ki še upravičuje povračilo stroškov, se določi na ravni podjetja.

4.3. Službeno potovanje v Sloveniji

Delavec je upravičen do povračila stroškov za službeno potovanje v Sloveniji v skladu z vsakokratno veljavno Uredbo o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo.

4.4. 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 tujini, ki velja za državne organe.

4.5. Terenski dodatek

Terenski dodatek se izplačuje v višini zgornjega zneska, določenega z vsakokratno veljavno Uredbo o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo.

4.6. Povračilo stroškov za ločeno življenje

Povračilo stroškov za ločeno življenje se izplačuje v višini zgornjega zneska, določenega z vsakokratno veljavno Uredbo o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo.

5. Časovna veljavnost

Tarifna priloga velja in se uporablja za čas veljavnosti oziroma obdobja podaljšane uporabe Kolektivne pogodbe za lesarstvo.

6. Prehodne in končne določbe

Ta tarifna priloga začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, uporabljati pa se začne s 1. 11. 2017.

Ljubljana, dne 11. oktobra 2017

Podpisniki:

Predstavniki delojemalcev:
SINLES – Sindikat lesarstva Slovenije
Predsednik
Lojze Raško l.r.

KNSS – Neodvisnost
Predsednica
Evelin Vesenjāk l.r.

Predstavniki delodajalcev:
Gospodarska zbornica
Slovenije
Združenje lesne
in pohištvene industrije
Predsednik
Alojz Burja l.r.

Združenje delodajalcev
Slovenije
Sekcija za les in papir
Predsednik
Bogdan Božac l.r.

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je dne 16. 10. 2017 izdalo potrdilo št. 02047-7/2006-32 o tem, da je Kolektivna pogodba za lesarstvo 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 18/12.