

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

V skladu z veljavnimi predpisi sklepajo stranke:

– Gospodarska zbornica Slovenije – Združenje za nekovine,

– Združenje delodajalcev Slovenije – Sekcija za kemijo,

kot predstavnik delodajalcev

in

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Sindikat kemične, nekovinske in gumarske industrije Slovenije,

kot predstavnik delojemalcev,

Kolektivna pogodba za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije

Uradni list RS, št. 55/2013

I. SPLOŠNE DOLOČBE

Krajevna veljavnost kolektivne pogodbe

1. člen

Kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije.

Stvarna veljavnost kolektivne pogodbe

2. člen

(1) KP velja za delodajalce v zasebnem sektorju, ki poslujejo na pridobiten način in kot glavno dejavnost opravljajo eno od navedenih dejavnosti:

- 08.110 Pridobivanje kamna
- 08.120 Pridobivanje gramoza, peska, gline
- 08.910 Pridobivanje mineralov za kemikalije in gnojila
- 08.930 Pridobivanje soli
- 08.990 Drugo pridobivanje rudnin in kamnin
- 23.110 Proizvodnja ravnega stekla
- 23.120 Oblikovanje in obdelava ravnega stekla
- 23.130 Proizvodnja votlega stekla
- 23.140 Proizvodnja steklenih vlaken
- 23.190 Proizvodnja in oblikovanje drugih vrst stekla ter tehničnih steklenih izdelkov
- 23.200 Proizvodnja ognjevzdržne keramike
- 23.310 Proizvodnja keramičnih ploščic
- 23.410 Proizvodnja gospodinjske in okrasne keramike
- 23.420 Proizvodnja sanitarne keramike
- 23.430 Proizvodnja izolatorjev in izolacijskih elementov iz keramike
- 23.440 Proizvodnja druge tehnične keramike
- 23.490 Proizvodnja drugih keramičnih izdelkov
- 23.910 Proizvodnja brusilnih sredstev
- 23.990 Proizvodnja drugih nekovinskih mineralnih izdelkov

(2) Ne glede na določbo prvega odstavka tega člena lahko ta kolektivna pogodba velja tudi za odvisne družbe družb iz prvega odstavka tega člena ali z njimi drugače povezane družbe.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

Osebna veljavnost

3. člen

- (1) KP velja za vse delavce, zaposlene pri delodajalcih, za katere velja ta KP.
- (2) KP ne velja za poslovodne osebe in prokuriste, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi.
- (3) KP velja za dijake in študente na praktičnem usposabljanju v vsebini, ki je v KP posebej določena.

Časovna veljavnost

4. člen

- (1) KP je sklenjena za nedoločen čas.
- (2) KP začne veljati in se uporabljati 1. 7. 2013.
- (3) Tarifna priloga je sestavni del te pogodbe.
- (4) Tarifna priloga se sklene najkasneje do 30. 11. za naslednje leto.
- (5) Pogodbene stranke se zavezujejo, da se bodo za tarifno prilogo začele pogajati vsako leto najkasneje do 30. septembra za naslednje leto.
- (6) Če se tarifna priloga, ki je del te pogodbe, ne sklene v roku iz prejšnjega odstavka, se podaljša za eno koledarsko leto.

Enotni minimalni standardi

5. člen

- (1) Določila in zneski iz te pogodbe in tarifne priloge so obvezni enotni minimalni standardi v kolektivnih pogodbah in splošnih aktih pri delodajalcih.
- (2) Odstopanje od minimalnega standarda je dovoljeno na podlagi posebnega pisnega sporazuma med reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu, reprezentativnim sindikatom na ravni dejavnosti in delodajalcem, zlasti v primerih bistvenega poslabšanja poslovanja v zadnjem letu dni, recesije panoge in v podobnih utemeljenih primerih.

II. PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELODAJALCA IN DELAVCEV

Razvrstitev del

6. člen

- (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) Zahtevana stopnja oziroma raven izobrazbe po tarifnih razredih je:

TR	STOPNJA (RAVEN)	VRSTA IZOBRAZBE
	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

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

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 izobrazba prve stopnje, visokošolska strokovna izobrazba (prejšnja) in podobna izobrazba	16201 - specializacija po višješolski izobrazbi (prejšnja)
		16202 - visokošolska strokovna izobrazba (prejšnja)
		16203 - visokošolska strokovna izobrazba (prva bolonjska stopnja)
		16204 - visokošolska univerzitetna izobrazba (prva bolonjska stopnja)
		16299 - visokošolska izobrazba prve stopnje in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno
VII.	visokošolska izobrazba druge stopnje in podobna izobrazba	17001 - specializacija po visokošolski strokovni izobrazbi (prejšnja)
		17002 - visokošolska univerzitetna izobrazba (prejšnja)
		17003 - magistrska izobrazba (druga bolonjska stopnja)
		17099 - visokošolska izobrazba druge stopnje, drugje nerazporejeno
VIII.	visokošolska izobrazba tretje stopnje in podobna izobrazba	18101 - specializacija po univerzitetni izobrazbi (prejšnja)
		18102 - magisterij znanosti (prejšnji)
		18199 - magistrska (prejšnja) in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno
		18201 - doktorat znanosti (prejšnji)
		18202 - doktorska izobrazba (tretja bolonjska stopnja)
		18299 - doktorska znanstvena in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

- (3) Razvrstitev delovnih mest v tarifne razrede opravi delodajalec.
- (4) Kolikor se za posamezno delovno mesto zahteva alternativna raven izobrazbe, se pri razvrščanju v tarifni razred upošteva višja zahtevana raven izobrazbe. V primeru dvoma pri razvrščanju delovnih mest v tarifne razrede se uporabi veljavni šifrant poklicev.
- (5) Delodajalec je dolžan pred sprejemom akta o sistemizaciji delovnih mest oziroma njegovih sprememb in dopolnitev pridobiti mnenje sindikatov.

Pogodba o zaposlitvi

7. člen

- (1) Delodajalec delavca pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi seznani z naravo dela, dejansko vsebino delovnega mesta in s tem povezanimi tveganji.
- (2) Delodajalec delavcu pred podpisom pogodbe o zaposlitvi omogoči seznanitev z vsebino kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki določajo njegove pravice in obveznosti. Delodajalec mora omogočiti delavcu, da lahko pred podpisom pogodbe preveri njeno usklajenost in jo vrne v roku 3 delovnih dni od prejema.
- (3) Delavec ima pravico do vpogleda v vsebino kolektivnih pogodb in ostalih aktov, ki zavezujejo delodajalca, na pri delodajalcu običajen način.
- (4) Delodajalec, ki nima sprejete ustrezne metodologije in uporablja metodologijo za vrednotenje delovnih mest, ki je v prilogi te kolektivne pogodbe, mora ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi delavca pisno seznani s tarifnim in plačilnim razredom delovnega mesta za katerega sklepa pogodbo o zaposlitvi.

Sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas

8. člen

- (1) Delodajalec in delavec lahko skleneta pogodbo o zaposlitvi za določen čas tudi v sledečih primerih:
- za poskusno delo
 - v primeru zaposlitve pripravnika
 - za zagotovitev izrabe presežkov ur oziroma koriščenje letnega dopusta
 - v primeru sklenitve pogodbe z vrhunskim strokovnjakom
 - v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi z osebo, katere delo je vezano na mandat
 - delodajalci v prvem letu poslovanja, ko pričnejo z dejavnostjo.
- (2) Manjši delodajalec lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ne glede na omejitve iz prejšnjega odstavka.

Pogodba o zaposlitvi v primeru projektno organiziranega dela

9. člen

- (1) V primeru, da se pogodba o zaposlitvi sklene za projektno delo oziroma dela, ki so projektne narave, kot to opredeljuje ta kolektivna pogodba, se sme pogodba skleniti za obdobje, ki ne sme biti daljše od petih (5) let.
- (2) Za projektno delo oziroma dela projektne narave se šteje predvsem delovni proces, v katerem se izvajajo praviloma enkratne naloge oziroma programi z določenim specifičnim ciljem in rokom trajanja, ki je opredeljen kot cilj družbe in v naprej finančno ovrednoten.

Izobraževanje

10. člen

- (1) Delavci se imajo pravico in dolžnost izobraževati, izpopolnjevati in usposablјati v interesu delodajalca ali v lastnem interesu. Delodajalec ima pravico delavce napotiti na izobraževanje.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

(2) Za izobraževanje se šteje:

- izobraževanje za pridobitev nove ravni oziroma vrste/smeri izobrazbe (verificirana oblika izpopolnjevanja, ki poteka po programih, na podlagi katerih delavec pridobi javno priznано veljavno izobrazbo, ki se izkazuje z javno listino),
- izpopolnjevanje (obnavljanje, nadgrajevanje in poglobljanje posameznih znanj, potrebnih za opravljanje dela pri delodajalcu),
- usposabljanje (pridobivanje znanj in veščin za delo pri delodajalcu na obstoječem ali predvidenem delu).

Pridobitev nove stopnje/vrste izobrazbe

11. člen

(1) Izobraževanje za pridobitev nove ravni izobrazbe ali druge vrste (smeri) izobrazbe poteka praviloma izven delovnega časa, tudi če je izobraževanje v interesu delovnega procesa.

(2) Pravice in obveznosti delavca in delodajalca se uredijo s pogodbo o izobraževanju v kateri določita predvsem:

- število dni odsotnosti, za potrebe izpolnjevanja obveznosti iz naslova izobraževanja
- primere ter pogoje v katerih se odsotnost sme koristiti
- način obveščanja o odsotnostih in način odobritve odsotnosti
- kdo nosi breme odsotnosti ter pravice delavca iz tega naslova
- določilo o morebitnem sofinanciranju dela stroškov izobraževanja
- opredelitev morebitnih obveznosti delavca do delodajalca po dokončanem izobraževanju, ki morajo biti sorazmerne s pravicami delavca v času izobraževanja.

(3) Če je delavec napoten na izobraževanje mu pripada najmanj 1 delovni dan plačane odsotnosti za pripravo na izpit. Do odsotnosti je delavec upravičen samo, ko prvič opravlja izpit.

Izpopolnjevanje ali usposabljanje

12. člen

Izpopolnjevanje ali usposabljanje poteka praviloma med delovnim časom. Če se delavec usposablja ali izpopolnjuje med delovnim časom, se ta čas šteje v redni delovni čas, delavec pa ima enake pravice, kot če bi delal. Če je usposabljanje ali izpopolnjevanje iz razumnih oziroma objektivnih razlogov ni mogoče organizirati med delovnim časom, lahko poteka izven delovnega časa.

Poskusno delo

13. člen

(1) S pogodbo o zaposlitvi se določi čas trajanja in način spremljanja poskusnega dela.

(2) Trajanje poskusnega dela za posamezna dela znaša:

- za dela od I. do V. tarifnega razreda največ tri mesece,
- za dela od VI. do VIII. tarifnega razreda do šest mesecev.

(3) Poskusno delo se lahko v primeru začasne odsotnosti z dela podaljša, če je bila začasna odsotnost daljša od pet delovnih dni.

(4) Delodajalec čas poskusnega dela lahko skrajša, vendar ne pred potekom polovice poskusnega dela.

Pripravištvo/splošno

14. člen

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

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

(2) Ni pripravnik, kdor je srednjo strokovno, visoko strokovno ali univerzitetno izobrazbo pridobil s študijem ob delu in bil v času študija zaposlen na podlagi pogodbe o zaposlitvi na delovnem mestu, za katerega se je zahtevala raven in smer strokovne izobrazbe, za katero se je izobraževal.

Trajanje pripravništva

15. člen

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

- za dela 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 za toliko časa, kolikor traja opravičena odsotnost delavca, če traja odsotnost vsaj 20 dni.

(3) Pripravniku, ki je pri opravljanju pripravniškega programa in delovnih nalog posebno uspešen in s tem dokaže, da si je pridobil izkušnje, potrebne za samostojno delo v svoji stroki, lahko delodajalec na mentorjev predlog skrajša pripravniško dobo, vendar ne za več kot polovico prvotno določenega trajanja pripravništva.

Izvajanje pripravništva

16. člen

(1) Pripravnika vodi, usmerja, nadzira in ocenjuje mentor, ki ga določi delodajalec. Mentor izdelava program pripravništva, po katerem se pripravnik usposablja in z njim ob nastopu dela seznanijo pripravnik.

(2) Mentor mora imeti najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe oziroma temu ustrezno usposobljenost, vsaj tri leta delovnih izkušenj in mora poznati naloge, za katere se pripravništvo izvaja.

(3) Delodajalec je dolžan pripravnika vnaprej sezniniti s potekom programa pripravništva ter načinom in obsegom preverjanja pridobljenega znanja.

(4) Preverjanje znanja, ki ga pridobi pripravnik v času pripravništva, se opravi na način in po postopku, ki ga določi delodajalec.

Skrb za pripravnika

17. člen

Delodajalec v sodelovanju z mentorjem:

- skrbi za izvajanje programa in izvedbo načrta pripravništva,
- uvaja pripravnika v delo,
- daje pripravniku strokovne nasvete, navodila in pomoč pri praktičnem delu,
- seznani pripravnika s pravilno uporabo delovnih sredstev in naprav ter ga seznani z delovnimi postopki,
- uvaja pripravnika v študij strokovne literature in delovne dokumentacije.

Opravljanje drugega dela

18. člen

(1) Delavec je dolžan, poleg primerov navedenih v ZDR-1, opravljati drugo delo tudi:

- v primerih naravnih in drugih nesreč, ki prizadenejo delodajalca, ter nenadne okvare strojev in drugih sredstev za delo na delovnem mestu,

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

- v primerih, določenih s kolektivno pogodbo pri delodajalcu,
- v drugih utemeljenih primerih, ko je potrebno zagotoviti neprekinjenost delovnega procesa in je delo potrebno nujno opraviti, da se prepreči nastanek škode.

(2) Potrebe po opravljanju drugega dela opredeli delodajalec in o tem pisno obvesti delavca v roku, ki ga določa pogodba o zaposlitvi, najkasneje pa 1 dan pred datumom pričetka dela. V izjemnih in utemeljenih primerih delodajalec lahko odredi delo brez predhodnega pisnega obvestila, ki pa ga mora izdati takoj, ko je to mogoče.

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

(4) Če delavec zaradi začasnega neizpolnjevanja zdravstvenih pogojev za opravljanje dela, ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela po sklenjeni pogodbi o zaposlitvi, je za čas neizpolnjevanja pogojev za opravljanje dela dolžan opravljati tudi drugo delo, ki lahko ne ustreza njegovi strokovni izobrazbi oziroma znanju in zmožnostim. To drugo delo mora ustrezati njegovi preostali zdravstveni zmožnosti. V tem primeru se delavčeva plača obračuna od osnovne plače, ki je za delavca ugodnejša.

Odpravnina ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi

19. člen

Pravica do odpravnine nastane z vročitvijo odpovedi pogodbe o zaposlitvi, v izplačilo pa zapade skupaj z izplačilom zadnje plače ali nadomestila plače.

III. DELOVNI ČAS

Letni dopust

20. člen

(1) Minimalno dolžino trajanja letnega dopusta in obvezne dodatne dni letnega dopusta ter upravičence določa zakon.

(2) Nočnim delavcem se letni dopust poveča najmanj za en dan.

(3) Delavec, ki v letu najmanj 6 mesecev opravlja delo v tri ali več izmenskem delu, ima pravico do dodatnega najmanj enega dneva letnega dopusta (delovni proces se izvaja v treh ali več izmenah, konec tedna in prazniki pa so prosti).

(4) Delavec, ki v letu najmanj 6 mesecev opravlja delo v kontinuiranem izmenskem delu, ima pravico do najmanj dveh dodatnih dni letnega dopusta (delovni proces se izvaja kontinuirano v menjajočem ritmu delovnih dni; tudi ob koncih tedna in med prazniki).

(5) Dodatni letni dopust iz tretjega in četrtega odstavka tega člena se med seboj izključujeta.

Ureditev letnega dopusta na ravni delodajalca

21. člen

(1) Poleg kriterijev, določenih z zakonom, se kriteriji za določanje dolžine letnega dopusta lahko določijo s podjetniško kolektivno pogodbo oziroma s splošnim aktom delodajalca.

(2) Pri delodajalcih, pri katerih kriteriji za določitev letnega dopusta niso določeni s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom, se letni dopust določi s pogodbo o zaposlitvi, morebitni dodatni dnevi letnega dopusta pa se določijo upoštevaje sledeče, primeroma navedene, kriterije: delovna doba delavca, zahtevnost delovnega mesta, težji pogoji dela ipd.

(3) Delodajalec s pisnim obvestilom obvesti delavca o številu dni letnega dopusta do 31. marca za tekoče koledarsko leto, pri tem pa upošteva kriterije, ki jih izpolnjuje delavec na dan 31. 1. v letu.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

(4) Pravica do dodatnega letnega dopusta za starejše delavce se odmeri upošteva stanje na dan 30. 6. v tekočem koledarskem letu.

(5) Pravica do dodatnega dne letnega dopusta iz dopust iz drugega, tretjega in četrtega odstavka prejšnjega člena nastane z izpolnitvijo pogoja, če ni s kolektivno pogodbo na ravni delodajalca določeno drugače.

Obvestilo o odmeri letnega dopusta

22. člen

Če se izraba dvotedenskega letnega dopusta izvaja kot kolektivni dopust, je delodajalec dolžan delavce o izrabi tega kolektivnega letnega dopusta obvestiti najkasneje do konca meseca januarja v tekočem koledarskem letu.

Izraba letnega dopusta

23. člen

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

(2) Pri določitvi izrabe letnega dopusta v času šolskih oziroma študijskih počitnic imajo praviloma prednost delavci, ki imajo in vzdržujejo otroke, ki se šolajo.

24. člen

(1) Delavec izrabi letni dopust v času in trajanju, ki ga je določil delodajalec, pri čemer pa je delodajalec dolžan upoštevati tako potrebe delovnega procesa kot tudi predloge delavca.

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

Preklic izrabe odobrenega letnega dopusta

25. člen

(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.

Izraba letnega dopusta po izbiri delavca

26. člen

(1) Delavec ima pravico izrabiti trikrat po en dan letnega dopusta tiste dneve, ki jih sam določi, če o tem obvesti delodajalca najkasneje tri dni pred nastopom tega dopusta.

(2) Delodajalec delavcu izrabe letnega dopusta po določbah prvega odstavka tega člena ne sme odreči, razen če bi odsotnost delavca resneje ogrozila delovni proces.

Izraba letnega dopusta nosečih delavk

27. člen

Delodajalec je dolžan na podlagi pisne zahteve nosečim delavkam pred nastopom porodniškega dopusta omogočiti izrabo najmanj sorazmernega dela letnega dopusta za tekoče koledarsko leto.

Druge odsotnosti z dela

28. člen

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

(1) Delavec ima pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom plače do 7 delovnih dni v letu zaradi:

lastne poroke	2 dni
rojstva otroka	1 dan
smrti zakonca oziroma osebe, ki je zadnji dve leti živela z delavcem v življenjski skupnosti, ki je po predpisih o zakonski zvezi in družinskih razmerjih v pravnih posledicah izenačena z zakonsko zvezo, ali smrti otroka, posvojenca ali pastorka	3 dni
smrti staršev - oče, mati, očim, mačeha, posvojitelj	2 dni
smrti bratov, sester, starih staršev	1 dan
elementarne nesreče, ki prizadene delavca	od 1-5 dni

(2) Delavcu se omogoči odsotnost z dela ko se udeleži krvodajalske akcije in daruje kri, če to ne moti delovnega procesa.

(3) Delodajalec lahko določi še druge primere odsotnosti z nadomestilom plače.

(4) Delavcu se mora omogočiti odsotnost z dela v tudi primerih ko to določa zakon.

(5) Delavec in delodajalec se lahko na predlog delavca dogovorita za odsotnosti brez nadomestila plače zlasti v naslednjih primerih:

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

(6) O načinu koriščenja odsotnosti z dela brez nadomestila plače in poplačilu prispevkov za socialno varnost za čas te odsotnosti se delodajalec in delavec dogovorita s pisnim dogovorom za vsak primer posebej.

(7) Ob koriščenju odsotnosti, ki jo je mogoče predvideti v naprej je delavec dolžen obvestiti delodajalca 3 dni pred nastopom odsotnosti, v ostalih primerih pa ob nastopu dogodka.

Polni delovni čas

29. člen

(1) Polni delovni čas po tej kolektivni pogodbi je 40 ur tedensko, če ni določeno drugače.

(2) Morebitne posebnosti organiziranja delovnega časa na ravni delodajalca se urejajo s kolektivno pogodbo na ravni delodajalca ali splošnim aktom delodajalca.

Začasna in neenakomerna (pre)razporeditev delovnega časa

30. člen

(1) Delodajalec lahko delovni čas 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 vloži zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

(2) Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa se upošteva poln delovni čas kot povprečna obveznost v obdobju 12 mesecev, razen če ni s podjetniško kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca določeno krajše obdobje.

(3) Delodajalec lahko začasno prerazporedi delovni čas predvsem:

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

Letni raspored delovnega časa

31. člen

Delodajalec je dolžan pred začetkom koledarskega ali poslovnega leta določiti letni raspored delovnega časa, s katerim zagotovi organizacijo delovnega procesa v skladu z zakonom in to kolektivno pogodbo.

Organizacija delovnega časa

32. člen

S kolektivno pogodbo pri delodajalcu ali splošnim aktom delodajalca se določijo oblike delovnega časa, z organizacijskim predpisom pa se določi organizacija delovnega časa in njegovo izvajanje.

Čas predaje dela drugemu delavcu

33. člen

V primeru, ko delovni čas zahteva stalno prisotnost delavca na delovnem mestu in mora delavec predati delo delavcu, ki prihaja na delo, se čas predaje drugemu delavcu všteva v delovni čas.

Nadurno delo

34. člen

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

- v primeru nepričakovano odsotnega delavca,
- v primeru okvare delovnih sredstev in postrojenj, 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,
- in drugi utemeljeni primeri, ki so določeni s KP na ravni delodajalca.

(2) Pisni nalog je hkrati nalog za obračun in plačilo nadurnega dela, razen če se delavec in delodajalec ne dogovorita drugače.

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

Nočno delo

35. člen

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

Odmor med delom

36. člen

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

- (1) Delavec, ki dela s polnim delovnim časom, je upravičen do 30 minut odmora med delom.
- (2) Če delavec v enem dnevu dela več kot 8 ur, mu pripada dodatni odmor v sorazmernem trajanju.
- (3) Sorazmerni del dodatnega odmora med delovnim časom iz prejšnjega odstavka se praviloma koristi po 8 urah dela.
- (4) Če delodajalec organizira krajše aktivne odmore med delom (t.i. mikropavze), kot enega izmed ukrepov za varnost in zdravje pri delu, se ti ne vštevajo v čas odmora med delom.

Dnevni in tedenski počitek

37. člen

- (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.

Tedenski počitek

38. člen

- (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,
 - v primerih 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.

IV. DISCIPLINSKA IN ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST

Disciplinska odgovornost

39. člen

Disciplinsko odgovornemu delavcu lahko delodajalec izreče naslednje disciplinske sankcije:

- opomin
- denarno kazen v višini do 15 % osnovne plače delavca za čas trajanja od enega do šest mesecev. Plača delavca za mesec, v katerem je prišlo do kršitve pogodbenih oziroma drugih obveznosti iz delovnega razmerja, je podlaga za odmero višine denarne kazni
- odvzem bonitet, dogovorjenih v pogodbi o zaposlitvi.

V. INFORMIRANJE, OBVEŠČANJE IN POSVETOVANJE

Neposredno obveščanje delavcev

40. člen

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.

Zagotavljanje podatkov

41. člen

(1) Delodajalec zagotavlja pooblaščenim predstavnikom sindikata pri delodajalcu podatke o vseh vprašanih, 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) Sindikat pri delodajalcu ima pravico pridobiti 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.

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

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

Posvetovanje

42. člen

(1) Delodajalec informira 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, v delu, ki presega predpisane standarde. Sindikat o navedenih aktivnostih in ugotovitvah poroča delodajalcu ter se z njim o tem posvetuje vsaj enkrat letno.

Obveščanje

43. člen

(1) Delodajalec predhodno 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 in mu da vzorec "tipske" pogodbe o zaposlitvi v pregled.

(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.

VI. OKVIRI DELOVANJA SINDIKATA

Pogoji za delovanje sindikata/splošno

44. člen

(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 sindikalnih predstavnikov k delodajalcu na podlagi vnaprejšnjega obvestila;
- svobodo sindikalnega obveščanja in širjenja sindikalnega tiska.

Materialni pogoji za sindikalno delo

45. člen

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

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

- ena plačana ura letno za 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 delodajalec. 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 sindikalne članarine za delavce člane sindikata;
- trije plačani delovni dnevi letno za usposabljanje sindikalnih zaupnikov, vendar skupno število teh ur ne more presegati tretjine ur iz prve alineje.

(3) V primeru, da je pri delodajalcu več reprezentativnih sindikatov, si fond ur iz drugega odstavka tega člena razdelijo sorazmerno številu članov sindikata.

(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.

Imuniteta sindikalnega zaupnika

46. člen

Sindikalni zaupnik v skladu z 207. členom ZDR-1, oziroma sindikalni zaupniki v skladu s pogodbo o pogojih za delovanje sindikata, če je pri delodajalcu ta sklenjena, oziroma predsednik sindikata pri delodajalcu, če zaupnik ni določen, zaradi sindikalne dejavnosti uživajo varstvo v skladu z zakonom.

VII. PLAČE IN PREJEMKI

Splošne določbe

47. člen

(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) Plače, nadomestila plač, drugi osebni prejemki in povračila stroškov v zvezi z delom se izplačujejo preko bančnega računa delavca.

(3) 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 všttevajo v davčno osnovo in osnovo za prispevke za socialno varnost.

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

(5) 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.

(6) Prekinjena delovna doba se lahko upošteva, če je tako dogovorjeno s podjetniško kolektivno pogodbo ali s splošnim aktom pri delodajalcu.

(7) V primerih, da se plače izplačujejo enkrat mesečno, se morajo izplačevati v polnem znesku najkasneje do 18. dne v mesecu za pretekli mesec. Če pa se pri delodajalcu izplačujejo večkrat na mesec, mora biti prva akontacija izplačana najkasneje zadnji dan v mesecu za tekoči mesec, dokončno izplačilo pa najkasneje do 18. v mesecu za pretekli mesec.

(8) Delodajalec z metodologijo za vrednotenje delovnih mest razvrsti delovna mesta znotraj tarifnih razredov v več plačilnih razredov. Pri tem mora upoštevati predvsem naslednje zahteve:

- dodatna znanja in usposobljenost, ki se lahko izražajo tudi preko zahtevanih delovnih izkušenj,
- vodenje,
- odgovornosti,
- povečan napor (dinamične in statične obremenitve in napor čutil),
- težje pogoje dela - posebne obremenitve zaradi neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, če jih delodajalec ne izplačuje v obliki dodatkov.

(9) Delodajalec, ki nima sprejete ustrezne metodologije, mora razvrstiti delovna mesta oziroma delavce skladno s prilogo I te kolektivne pogodbe in ta delovna mesta ovrednotiti skladno s prilogo II.

(10) Delodajalec je dolžan pred sprejemom ali spremembo metodologije za vrednotenje delovnih mest pisno seznaniti reprezentativne sindikate pri delodajalcu.

Tarifna priloga

48. člen

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.

Plača

49. člen

Plača je sestavljena iz:

- osnovne plače,
- plačila za delovno uspešnost,
- plačila za poslovno uspešnost,
- dodatkov.

Najnižja osnovna plača

50. člen

- (1) Najnižja osnovna plača je vrednost najmanj zahtevnega dela v tarifnem razredu.
- (2) Višina mesečne najnižje osnovne plače, določene v tarifni prilogi, velja za polni delovni čas.
- (3) V primeru, da se pri delodajalcu določi delovni čas, krajši od 40 ur, ki velja kot polni delovni čas, se lahko na podlagi dogovora z reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu osnovne plače delavcev znižajo za največ sorazmerni del, vendar ne morejo biti nižje od vrednosti najnižjih osnovnih plač po tej kolektivni pogodbi.
- (4) Pogodbene stranke se o višini najnižjih osnovnih plač in o politiki plač po tej kolektivni pogodbi za naslednje leto dogovorijo najpozneje do konca tekočega leta. Pri tem kot podlage upoštevajo podatke Statističnega urada RS o rasti cen življenjskih potrebščin in napoved Urada RS za makroekonomske analize in razvoj, lahko pa tudi ekonomsko stanje v dejavnosti.

Osnovna plača

51. člen

- (1) V pogodbi o zaposlitvi se osnovna plača delavca določa za delovno mesto ali za vrsto dela.
- (2) Osnovna plača se določi upoštevaje zahtevnost dela za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.
- (3) V skladu z dogovorom iz četrtega odstavka 50. člena te pogodbe so posamezni delodajalci dolžni s sindikati pri delodajalcu dogovoriti politiko plač za naslednje leto, pri čemer poleg osnov iz zgoraj navedenega odstavka upoštevajo stanje in ekonomske kazalce družbe.

Plačilo za delovno uspešnost

52. člen

Plačilo za delovno uspešnost predstavlja:

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

Plačilo za delovno uspešnost iz naslova stimulacije

53. člen

(1) V kolektivni pogodbi ožje ravni ali v splošnem aktu delodajalca se določijo objektivni, primerljivi in ugotovljivi kriteriji in merila za ugotavljanje delovne uspešnosti iz naslova stimulacije ter oblike plačila za delovno uspešnost iz naslova stimulacije.

(2) Delovna uspešnost delavca se določi upoštevaje gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

(3) 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.

(4) Šteje se, da so normativi ustrezni, če jih dosega vsaj 90 % delavcev, za katere se ti normativi uporabljajo. Dokazni postopek o ustreznosti oziroma neustreznosti normativov je na stani delodajalca.

(5) 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.

(6) Delavcu, ki pričakovanih rezultatov dela ne dosega, se na osnovi kriterijev in meril iz prvega odstavka tega člena, določi znesek, ki se odšteje od osnovne plače. Delodajalec lahko največ 3 krat letno delavcu iz tega naslova odtegne največ 10 % njegove mesečne osnovne plače.

(7) Kolikor je pri posameznem delavcu ugotovljeno neizpolnjevanje doseganja vnaprej določenih meril več kot trikrat na leto, je delodajalec dolžan izvesti postopek ugotavljanja vzrokov za neizpolnjevanje in ustreznosti meril.

(8) Delovna uspešnost iz naslova stimulacije se ugotavlja za posameznega delavca ali za skupino delavcev.

Plačilo za delovno uspešnost iz naslova napredovanja na delovnem mestu

54. člen

(1) Delavec zaradi doseženih rezultatov dela, ki imajo pri delodajalcu dolgoročnejši pozitivni učinke, na istem delovnem mestu napreduje.

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

(3) Delavec je upravičen do plačila iz naslova napredovanja dokler izpolnjuje kriterije in merila iz prejšnjega odstavka, pri čemer se to plačilo upošteva kot osnova za odmero vseh dodatkov.

Plačilo za poslovno uspešnost

55. člen

(1) Plačilo za poslovno uspešnost je sestavni del plače, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo delodajalca, ali s splošnim aktom delodajalca ali s pogodbo o zaposlitvi.

(2) Ob pripravi gospodarskega načrta družbe se delodajalec in reprezentativni sindikat v družbi dogovorita o konkretnih merilih, roku in načinu izplačila iz naslova uspešnosti poslovanja.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

(3) Plačilo za poslovno uspešnost se lahko izplača v obliki 13. plače, poročuna, ali kakorkoli drugače imenovanega izplačila.

(4) Delavcu, ki ni delal vse obdobje, pripada del plače, sorazmeren izplačilom plač za efektivni delovni čas.

(5) Do plačila za poslovno uspešnost niso upravičeni delavci, ki jim je prenehalo delovno razmerje pri delodajalcu po njihovi volji ali krivdi.

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

Dodatki za posebne pogoje dela

56. člen

(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.

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

(3) Delavec je do dodatkov upravičen, če pogoji niso vključeni v zahtevnosti delovnega mesta.

Dodatki, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden

57. člen

(1) Za posebne obremenitve pri delu, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, pripadajo delavcem dodatki najmanj v naslednjem odstotku od osnove:

(1a) za čas dela v popoldanski izmeni, kadar se delovni proces izvaja najmanj v dveh izmenah oziroma v turnusu	10%
(1b) za delo v deljenem delovnem času, za vsakokratno prekinitvev dela več kot 2 uri	15%
(1c) za nočno delo	50%
(1d) nadurno delo	40%
(1e) za delo v nedeljo	50%
(1f) za delo na praznike in dela proste dneve po zakonu	50%
(1g) za delo 1. januarja, 1. maja	100%

(2) Dodatki pod točko 1e in 1f, pod 1f in 1g ter pod 1e in 1g se med seboj izključujejo. Upošteva se dodatek, ki je ugodnejši za delavca.

(3) Dodatek za deljen delovni čas se obračuna za ure prekinitve.

(4) Za vsako uro pripravljenosti na domu delavcu pripada nadomestilo v višini 10 % delavčeve urne postavke osnovne plače. Delavcu je dopustno odrediti pripravljenost na domu le v primerih in pod pogojem, da v primeru, ko bo njegovo ukrepanje potrebno, ne bodo kršena določila Zakona o delovnih razmerjih v zvezi z odmori in počitki.

(5) Če delavec dela na praznik ali dela proste dneve po zakonu, ki niso predvideni v letnem razporedu delovnega časa, mu poleg ustreznega dodatka iz prvega odstavka tega člena pripada v dogovoru z delodajalcem prosti delovni dan ali izplačilo nadomestila plače za ta prosti delovni dan.

(6) Za delavce, ki delajo v turnusu, se določba petega odstavka tega člena ne uporablja.

Dodatki, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu

58. člen

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

(1) Če pogoji dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, niso določeni v osnovni plači delavca, se ti dodatki določijo v kolektivni pogodbi pri delodajalcu ali splošnem aktu delodajalca v naslednjih primerih:

a) pri umazanem delu in drugih težkih delih, pri katerih je delavec stalno izpostavljen negativnim vplivom okolja kot so: dim, saje, vroč pepel, prah, vlaga, visoke temperature, posebno močan ropot ali posebno bleščeča umetna svetloba, delo v temnih prostorih ali z obremenilno barvno svetlobo, če mejne vrednosti presegajo dovoljene mejne vrednosti (MDK);

b) pri delih, pri katerih delavec v skladu s predpisi stalno uporablja zaščitna sredstva, kot so: zaščitne čelade, plinske maske, maske proti prahu ali druga zaščitna sredstva;

c) pri delih, pri katerih je delavec izpostavljen posebnim nevarnostim (požar, voda, eksplozija);

d) pri delih, kjer 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 pripada pod pogoji iz prvega odstavka tega člena dodatek za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz neugodnih vplivov okolja najmanj 2 % ustrezne urne postavke izhajajoče iz osnovne plače delavca za čas trajanja takega dela.

Dodatek za delovno dobo

59. člen

Delavcu pripada dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe. Dodatek ne pripada delavcu za čas, ko mu pripada nadomestilo plače.

Višina nadomestila plače

60. člen

(1) Nadomestilo plače delavca ne more biti višje od plače, ki bi jo prejel, če bi delal poln delovni čas.

(2) Ta kolektivna pogodba se šteje za poseben predpis po sedmem odstavku 137. člena ZDR-1.

Nadomestilo plače za čas stavke

61. člen

Za čas stavke pri delodajalcu, organizirane v skladu z zakonom, ki je posledica kršitve pravic delavcev pri delodajalcu, so delavci upravičeni do nadomestila v višini 70 % osnovne plače. Nadomestilo je omejeno na največ 4 delovne dneve.

Pisni obračun plačila za delo

62. člen

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

- osnovno plačo delavca ali urno postavko,
- plačilo za delovno uspešnost delavca iz naslova stimulacije,
- plačilo za delovno uspešnost delavca iz naslova napredovanja,
- plačilo za poslovno uspešnost,
- dodatke po posameznih vrstah, ki izhajajo iz zakona, kolektivne pogodbe oziroma pogodbe o zaposlitvi,
- nadomestila plače po posameznih vrstah,
- bruto plačo,
- znesek prispevkov za socialno varnost,
- davek od osebnih prejemkov,

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

- neto plačo,
- neto izplačilo.

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

(3) Vsak delavec ali od delavca pisno pooblaščen sindikalni zaupnik ima pravico do obrazložitve delavčeve obračunane plače.

Drugi osebni prejemki

63. člen

1. Regres za letni dopust

(1) V primeru nelikvidnosti delodajalca se regres za letni dopust izplača najkasneje do 1. novembra tekočega leta.

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

2. Jubilejna nagrada

(1) Delavcu pripada jubilejna nagrada za 10, 20, 30 in 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu.

(2) Jubilejna nagrada pri zadnjem delodajalcu nadomesti jubilejno nagrado za skupno delovno dobo tako, da delavec pri istem delodajalcu za isti jubilej dobi eno jubilejno nagrado.

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

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

(5) Delodajalec lahko v kolektivni pogodbi ali splošnem aktu pri delodajalcu opredeli jubilejno nagrado za skupno delovno dobo, jubilej družbe in podobno.

3. Solidarnostna pomoč

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

(2) Solidarnostne pomoči v ostalih primerih se lahko določijo v kolektivni pogodbi ali splošnih aktih pri delodajalcu (na primer v primerih težje invalidnosti ali daljše bolezni delavca ter elementarne nesreče ali požara, ki prizadene delavca).

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

4. Odpravnina ob upokojitvi

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

5. Drugi osebni prejemki delavcev, določeni s to kolektivno pogodbo, se izplačujejo v denarju. V primeru, da se pri delodajalcu določijo višji zneski, se lahko za razliko nad zneski iz te kolektivne pogodbe v dogovoru z reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu določi drugačen način izplačevanja.

Povračilo stroškov v zvezi z delom

64. člen

1. Prehrana med delom

- (1) Delavcem, ki so prisotni na delu vsaj 4 ure na dan, delodajalec zagotovi prehrano med delom v skladu s standardi. Do slednjega so upravičeni tudi učenci, vajenci in študenti na praksi.
- (2) Do povračila stroškov prehrane med delom so upravičeni tudi dijaki in študentje na praktičnem usposabljanju.
- (3) Delavcu, ki zaradi neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa dela dnevno 10 ur ali več, pripada dodatni obrok prehrane med delom.
- (4) Če delodajalec ne zagotavlja obroka, je delavec upravičen do povračila stroška za prehrano med delom.
- (5) Višina povračila stroška prehrane med delom, ki se delavcu izplača v primeru iz prejšnjega odstavka V tem primeru znesek povračila stroškov prehrane med delom in način usklajevanja določa tarifna priloga.

2. 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) Sprememba prebivališča 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.
- (3) Delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela po najkrajših relacijah rednih linijskih prog javnih prevoznih sredstev, če teh ni, pa po najkrajši cestni povezavi od prebivališča delavca, navedenega v pogodbi o zaposlitvi, do kraja opravljanja dela.
- (4) Če je bivališče delavca oddaljeno od delovnega mesta manj kot 2 kilometra, delavec ni upravičen do povračila stroška prevoza na delo in z dela.
- (5) Višina povračila stroška prevoza na delo in z dela se določi v tarifni prilogi.

3. Službeno potovanje v Sloveniji

- (1) Za povračilo stroškov, ki so jih imeli delavci pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju, se šteje dnevica (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) Dnevica in prehrana oziroma povračilo stroškov za prehrano med delom se izključujeta.
- (5) Višina povračila stroškov iz prvega odstavka tega člena se določi v tarifni prilogi.

4. 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.

5. 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 v času terenskega dela zagotovi prehrano in prenočevanje, delavcu pripada terenski dodatek.
- (3) Če delodajalec v času terenskega dela 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.
- (4) Višina terenskega dodatka se določi v tarifni prilogi.

VIII. PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK KOLEKTIVNE POGODBE IN NAČIN REŠEVANJA SPOROV

Pozitivna izvedbena dolžnost

65. člen

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

Negativna izvedbena dolžnost

66. člen

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

Sprememba oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe

67. člen

- (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 predlog sprememb in dopolnitev, z obrazložitvijo razlogov in ciljev, 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.

Sklenitev nove kolektivne pogodbe

68. člen

- (1) Postopek za sklenitev nove kolektivne pogodbe se začne na obrazloženo pobudo katerekoli od strank vsaj tri mesece pred prenehanjem veljavnosti kolektivne pogodbe, če je le-ta odpovedana.
- (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.
- (4) Pogajanja se lahko začnejo, ko ena od strank predloži predlog nove kolektivne pogodbe.

Reševanje kolektivnih sporov

69. člen

- (1) Spore med strankama kolektivne pogodbe, ki jih ni bilo mogoče rešiti z medsebojnimi pogajanja, rešujeta strokovnjak za posredovanje ali arbitražna.
- (2) Za spore iz prvega odstavka tega člena se štejejo interesni spori in spori o pravicah.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

(3) Interesni spor je, če se stranke kolektivne pogodbe ne sporazumeta o sklenitvi, dopolnitvi ali spremembi kolektivne pogodbe.

(4) Spor o pravicah je, če se stranki ne strinjata z načinom izvajanja določb te kolektivne pogodbe ali ena od strank ugotavlja njeno kršitev.

Postopek reševanja sporov s posredovanjem

70. člen

(1) Stranki v sporu imenujeta strokovnjaka za posredovanje za vsak spor posebej.

(2) Postopek s posredovanjem se začne najkasneje v roku 30 dni od nastanka spora, oziroma v 30 dneh, odkar je stranka zanj izvedela.

(3) Posredovanje velja za neuspešno, če katerakoli stranka pisno izjavi, da ga šteje za neuspešno, kakor tudi če stranki ne imenujeta strokovnjaka za posredovanje v roku nadaljnjih 15 dni po izteku roka iz drugega odstavka tega člena.

Pisni sporazum

71. člen

(1) Vsak sporazum, ki ga stranki v sporu dosežeta, mora biti pisen in obvezuje obe stranki.

(2) Pisni sporazum strank dopolnjuje ali spreminja kolektivno pogodbo oziroma nadomešča tiste njene določbe, za katere se stranki sporazumeta.

(3) Pisni sporazum se objavi na enak način kot ta kolektivna pogodba.

Arbitražni postopek

72. člen

(1) Če je posredovanje neuspešno, lahko stranka, ki ni uspela s posredovanjem, predlaga, da o spornih vprašanjih odloči arbitraž.

(2) Vsaka pogodbeni stranka imenuje enega člana arbitraže iz svoje liste arbitrov za vsak primer posebej. Predsednika arbitraže imenujeta stranki sporazumno izmed priznanih strokovnjakov za delovno pravo. Arbitraž si lahko zagotovi za reševanje posameznih vprašanj ustrezne strokovne podlage z angažiranjem zunanjih strokovnjakov s področja, ki je predmet arbitražnega postopka.

(3) Stranki kolektivne pogodbe imenujeta vsaka svojo listo petih arbitrov v treh mesecih po sklenitvi kolektivne pogodbe.

(4) Za postopek pred arbitražo se smiselno uporabljajo določbe zakona, ki ureja reševanje kolektivnih sporov pred delovnimi in socialnimi sodišči, če ta kolektivna pogodba ne določa drugače.

Objava

73. člen

Odločitev arbitraže je dokončna in izvršljiva ter se objavi na enak način kot ta kolektivna pogodba.

Razlaga kolektivne pogodbe

74. člen

(1) Stranki te kolektivne pogodbe imenujeta 4-člansko strokovno komisijo, in sicer vsaka stranka po dva člana in dva namestnika.

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

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

(3) Komisija iz prvega odstavka tega člena se konstituira najkasneje v roku 30 dni po sklenitvi te kolektivne pogodbe. Komisija o načinu sprejemanja priporočil in strokovnih predlogov oziroma o načinu sprejemanja odločitev ter o načinu dela na prvi seji sprejme poslovnik o delu komisije. Strokovna komisija se konstituira na prvi seji s tem, da izvoli predsednika in namestnika. Delo strokovne komisije vodi predsednik, ki se za vsako pretečeno leto od začetka delovanja izvoli izmed članov druge pogodbene stranke.

Odpoved kolektivne pogodbe

75. člen

(1) Kolektivno pogodbo lahko odpove katera koli pogodbeni stranka kadarkoli s trimesečnim odpovednim rokom.

(2) V primeru odpovedi se normativni del kolektivne pogodbe uporablja še šest mesecev po izteku odpovednega roka iz prvega odstavka tega člena. Določbe normativnega dela kolektivne pogodbe se lahko uporabljajo tudi dlje, če se stranki kolektivne pogodbe o tem dogovorita.

(3) Odpoved kolektivne pogodbe mora biti obrazložena in nasprotni stranki poslana v pisni obliki.

IX. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

76. člen

Pogodbeni stranki se zavezujeta pristopiti k pogajanjem spremembah določb o plačah na podlage pobude ene od pogodbenih strank ali v primeru sprejetja ustreznega dogovora na drugi ravni.

77. člen

Obligacijski del te pogodbe stopi v veljavo s podpisom te pogodbe, normativni in tarifni del pa stopi v veljavo dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije. Kolektivna pogodba se začne uporabljati prvi dan naslednjega meseca po objavi.

Ljubljana, dne 20. junija 2013

Predstavnik delodajalcev

Gospodarska zbornica Slovenije
Združenje kovinskih materialov in nekovin
Marjan Mačkošek l.r.
Predsednik

Združenje delodajalcev Slovenije
Sekcija za kemijo
Andreja Bauman l.r.
Predsednica

Predstavnik delojemalcev

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije,
Sindikat kemične, nekovinske
in gumarske industrije Slovenije
Marin Žagar l.r.
V. d. predsednika

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

V skladu z veljavnimi predpisi sklepajo stranke:

- Gospodarska zbornica Slovenije – Združenje za nekovine,
- Združenje delodajalcev Slovenije – Sekcija za kemijo,
- kot predstavnik delodajalcev
- in
- Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Sindikat kemične,
- nekovinske in gumarske industrije Slovenije,
- kot predstavnik delojemalcev,

TARIFNO PRILOGO **h Kolektivni pogodbi za dejavnosti pridobivanja in predelave** **nekovinskih rudnin Slovenije**

1. Najnižje osnovne plače po tarifnih razredih

Najnižje osnovne plače po tej kolektivni pogodbi po tarifnih razredih za 174 ur od 1. 7. 2013 dalje znašajo: aneks 6/2014

Tarifni razred	Mesečni znesek (€) Velja do 31.12. 2013	Mesečni znesek (€)* Velja od 01.01. 2014
I	479,40	491,00
II	533,73	546,00
III	592,23	606,00
IV	662,12	678,00
V	746,11	764,00
VI/1	839,29	859,00
VI/2	909,31	931,00
VII	1.021,25	1.045,00
VIII	1.291,72	1.322,00

* aneks – Ur.l. 6/2014 od 24.01. 2014

2. 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 4,00 € na dan. Znesek se usklajuje januarja za rast cen prehrabnih izdelkov (tj. hrana in brezalkoholne pijače) v preteklem letu.

(2) Prevoz na delo in iz dela

Povračilo stroškov prevoza na delo in z dela znaša 70 % cene najcenejšega prevoza.

(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 7,45 €,
- če službeno potovanje traja nad 8–12 ur, v višini 10,68 €,
- če službeno potovanje traja nad 12 ur, v višini 21,39 €.

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 zgornjega zneska, ki ga določa vsakokrat veljavna uredba vlade RS o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne štejejo v davčno osnovo.

(4) Službeno potovanje v tujini

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

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 se izplačuje v višini zgornjega zneska, ki ga določa vsakokrat veljavna uredba vlade RS o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo.

3. Drugi osebni prejemki

(1) Regres za letni dopust

Regres za letni dopust znaša 800 €.

(2) Jubilejna nagrada

Jubilejna nagrada:

za 10 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu znaša 460 €,

za 20 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu znaša 689 €,

za 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu znaša 919 €,

za 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu znaša 919 €.

Aneks 6/2014 24.01.2014
2. Solidarnostna pomoč
V primeru smrti delavca znaša solidarnostna pomoč 1.400,00 €.
V primeru smrti ožjega družinskega člana delavca znaša solidarnostna pomoč 420,00 €.

4. Prehodna in 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 20. junija 2013

Predstavnika delodajalcev
Gospodarska zbornica Slovenije
Združenje kovinskih materialov in nekovin
Marjan Mačkošek l.r.
Predsednik

Združenje delodajalcev Slovenije
Sekcija za kemijo
Andreja Bauman l.r.
Predsednica

Predstavnik delojemalcev
Zveza svobodnih sindikatov Slovenije,
Sindikat kemične, nekovinske
in gumarske industrije Slovenije
Marin Žagar l.r.
V. d. predsednika

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je dne 21. 6. 2013 izdalo potrdilo št. 02047-7/2004-16 o tem, da sta Kolektivna pogodba za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije in Tarifna priloga h Kolektivni pogodbi za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije vpisani v evidenco kolektivnih pogodb na podlagi 25. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) pod zaporedno številko 16/4.

Priloga I: Metodologija za vrednotenje delovnih mest

S to metodologijo se razvrsti delovna mesta oziroma delavce v plačilne razrede.

Pri vsakem kriteriju se izbere samo en opis ter za ta opis pripadajoče število točk. Na ta način dobljene točke se seštevajo.

Kriterij	Opis	Št. točk
Zahtevane delovne izkušnje	– zahtevane delovne izkušnje do enega leta	0
	– zahtevane izkušnje od enega do treh let	5
	– zahtevane izkušnje, daljše od treh let	10
Zahtevana dodatna znanja	– za opravljanje dela se ne zahtevajo dodatna znanja	0
	– potrebna dodatna znanja, pridobljena z verificiranimi oblikami izobraževanja v trajanju do treh mesecev	5
	– potrebna dodatna znanja, pridobljena z verificiranimi oblikami izobraževanja v trajanju nad tri mesece	10
Odgovornost za delo	– delo z delovnimi sredstvi in materialom manjše vrednosti (do 5.000,00 €); škoda, ki pri delu lahko nastane, je majhna in ne presega višine povprečne plače v družbi	0
	– delo z delovnimi sredstvi in materialom večje vrednosti (nad 5.000,00 €); škoda, ki pri delu lahko nastane je večja in presega povprečno plačo v družbi, vendar ne vpliva na celotni prihodek družbe; odgovornost za gotovino (blagajniško poslovanje) ali za zaloge materiala in izdelkov	10
	– škoda, ki pri delu lahko nastane, vpliva na celotni prihodek družbe; delavec je kazensko odgovoren	15
Odgovornost za vodenje in koordinacijo	– ni neposredno podrejenih oseb	0
	– če je do 7 neposredno podrejenih oseb	10
	– če je od 8 do 20 neposredno podrejenih oseb	15
	– če je 21 ali več neposredno podrejenih oseb	20
Stiki z drugimi	– občasni manj zahtevni stiki z osebami v družbi oziroma izven družbe informativnega značaja	0
	– pogosti stiki z osebami v družbi oziroma izven družbe vsebinskega značaja	5

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

	– pogosti zahtevni stiki z osebami v družbi ali izven družbe z zahtevno vsebino v smislu dogovarjanja in sklepanja poslov	15
Telesni napor	– ni telesnega napora	0
	– povečan telesni napor (nakladanje, razkladanje oziroma prenašanje bremen do 20 kg, prisilna drža telesa) do polovice delovnega časa	5
	– povečan telesni napor (nakladanje, razkladanje oziroma prenašanje bremen do 20 kg, prisilna drža telesa) nad polovico delovnega časa	10
	– večji telesni napor (nakladanje, razkladanje oziroma prenašanje bremen nad 20 kg) oziroma težaško delo do polovice delovnega časa	20
Negativni vplivi okolja	– ni negativnih vplivov okolja oziroma le – ti ne dosegajo 60 odstotkov MDK oziroma hrup do 60 dcb	0
	– izpostavljenost negativnim vplivom okolja, ki dosegajo od 60 do 100 odstotkov MDK (dim, saje, vroč pepel, prah, vlaga, visoke temperature ipd.) o ene do dveh tretjih delovnega časa oz. izpostavljenosti hrupu od 60 do 70 dcb	5
	– izpostavljenost negativnim vplivom okolja, ki dosegajo od 60 do 100 odstotkov MDK (dim, saje, vroč pepel, prah, vlaga, visoke temperature, ipd.) več kot dve tretjini delovnega časa oz. izpostavljenost hrupu od 70 do 80 dcb)	10
	– izpostavljenost negativnim vplivom okolja, ki presegajo MDK (dim, saje, vroč pepel, prah, vlaga, visoke temperature, ipd.) več kot tretjino delovnega časa oziroma izpostavljenost hrupu, večjem od 80 dcb	15
Izpostavljenost posebnim nevarnostim	– ni izpostavljenosti posebnim nevarnostim kot so: požar, voda, eksplozija	0
	– izpostavljenost posebnim nevarnostim kot so: požar, voda eksplozija več kot tretjino delovnega časa	10
Delo v neposredni bližini izvorov ionizirajočih in neionizirajočih sevanj	– delo se ne opravlja v neposredni bližini izvorov ionizirajočih in neionizirajočih sevanj	0
	– več kot tretjino delovnega časa delo v neposredni bližini izvorov ionizirajočih in neionizirajočih sevanj, ki spadajo pod strokovni nadzor pooblaščenih institucij in jih je potrebno sistematično in periodično nadzirati	5

Delovna mesta oziroma delavce se razvrsti v plačilne razrede na osnovi dobljenega števila točk in naslednje tabele:

- do 9 točk: prvi plačilni razred v tarifnem razredu
- 10–19 točk: drugi plačilni razred v tarifnem razredu
- 20–29 točk: tretji plačilni razred v tarifnem razredu
- 30–39 točk: četrti plačilni razred v tarifnem razredu
- 40 ali več točk: peti plačilni razred v tarifnem razredu

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

V peti plačilni razred v tarifnem razredu se lahko razvrsti samo delovno mesto oziroma delavec, ki je najmanj v enem od kriterijev uvrščen v najvišjo stopnjo

Priloga II: Najnižja osnovna plača

TARIFNI RAZRED									
plačilni razred	I.	II.	III	IV	V	VI/I.	VI/II.	VII	VIII
1	479,40								
2	503,36								
3	533,73	533,73							
4		556,11							
5		592,23	592,23						
6		623,21	623,21						
7			662,12	662,12					
8			699,91	699,91					
9				746,11	746,11				
10				791,00	791,00				
11				839,38	839,38	839,29			
12					872,50	872,50			
13					909,31	909,31	909,31		
14						958,80	958,80		
15						1.021,25	1.021,25	1.021,25	
16							1.059,47	1.059,47	
17							1.105,17	1.105,17	
18								1.164,93	
19								1.222,51	
20									1.291,72
21									1.361,48
22									1.454,90
23									1.548,44
24									1.677,88

Priloga II: Najnižja osnovna plača – aneks Ur. I. 6/2014 od 24.01. 2014

TARIFNI RAZRED									
plačilni razred	I.	II.	III	IV	V	VI/I.	VI/II.	VII	VIII
1	491,00								
2	515,54								
3	546,64	546,64							

URADNI LIST 4/2016 OD 22.01. 2016

178. Aneks k tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije

V skladu z veljavnimi predpisi sklepata stranki:

– Gospodarska zbornica Slovenije – Združenje za nekovine,
– Združenje delodajalcev Slovenije – Sekcija za kemijo,
kot predstavnik delodajalcev

in

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Sindikat kemične, nekovinske in gumarske industrije Slovenije,
kot predstavnik delojemalcev

A N E K S

k tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije

1. Najnižje osnovne plače po tarifnih razredih

Najnižje osnovne plače po tej kolektivni pogodbi po tarifnih razredih za 174 ur od 1. 1. 2016 dalje znašajo:

Tarifni razred	Mesečni znesek (€)
I.	516,78
II.	574,20
III.	636,84
IV.	713,40
V.	803,88
VI/I	903,06
VI/II	977,88
VII.	1.097,94
VIII.	1.388,52

2. Veljavnost tarifne priloge

Tarifna priloga velja do sklenitve nove.

Ljubljana, dne 7. januarja 2016

Predstavnik delodajalcev
Gospodarska zbornica Slovenije
Združenje kovinskih materialov in nekovin

Marko Drobnič l.r.

Predsednik

Združenje delodajalcev Slovenije

Sekcija za kemijo

Andreja Bauman l.r.

Predsednica

Predstavnik delojemalcev

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije,

Sindikat kemične, nekovinske

in gumarske industrije Slovenije

Bogdan Ledinek l.r.

Predsednik

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO

PRILOGA II

Skladno z 9. točko 47. člena te kolektivne pogodbe zneski najnižjih osnovnih plač po plačilnih razredih od 1. 1. 2016 dalje znašajo:

PLAČILNI RAZRED	TARIFNI RAZRED								
	I.	II.	III.	IV.	V.	VI./1	VI./2	VII.	VIII.
1	516,78								
2	542,61								
3	574,20	574,20							
4		598,97							
5		636,84	636,84						
6		671,26	671,26						
7			713,40	713,40					
8			753,34	753,34					
9				803,88	803,88				
10				852,44	852,44				
11				903,06	903,06	903,06			
12					940,26	940,26			
13					977,88	977,88	977,88		
14						1.032,36	1.032,36		
15						1.097,94	1.097,94	1.097,94	
16							1.140,07	1.140,07	
17							1.189,26	1.189,26	
18								1.253,56	
19								1.315,52	
20									1.388,52
21									1.464,58
22									1.565,08
23									1.665,71
24									1.804,95

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je dne 18. 1. 2016 izdalo potrdilo št. 02047-7/2004-29 o tem, da je Aneks k tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije vpisan v evidenco kolektivnih pogodb na podlagi 25. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) pod zaporedno številko 16/7.