

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO 03.05.2017

Na podlagi določb Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13 in 78/13 – popr.) in Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06 in 45/08 – ZArbit) ter Zakona o arbitraži (Uradni list RS, št. 45/08) sklepata pogodbeni stranki:

kot predstavniki delodajalcev:

1. Gospodarska zbornica Slovenije – Združenje kovinskih materialov
2. Združenje delodajalcev Slovenije – Sekcija za kovine

in

kot predstavniki delavcev:

1. Sindikat kovinske in elektroindustrije Slovenije (SKEI)
 2. KNSS Neodvisnost
 3. Konfederacija sindikatov 90 – Sindikat kovinske, elektroindustrije in elektronike (KS 90 – SKEIE)
- naslednjo

KOLEKTIVNO POGODBO

I. VELJAVNOST KOLEKTIVNE POGODBE (OBLIGACIJSKI DEL)

1. člen

(krajevna veljavnost)

Kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije.

2. člen

(stvarna veljavnost)

Kolektivna pogodba velja za vse delodajalce, člane podpisnikov, ki opravljajo naslednjo dejavnost, opredeljeno v skladu s Standardno klasifikacijo dejavnosti kot glavno dejavnost:

- C 24.100 – proizvodnja surovega železa, jekla, ferozlitin
- C 24.200 – proizvodnja jeklenih cevi, votlih profilov in fittingov
- C 24.310 – hladno vlečenje profilov
- C 24.320 – hladno valjanje traku
- C 24.330 – hladno oblikovanje profilov in pregibanje
- C 24.340 – hladno vlečenje žice
- C 24.410 – proizvodnja plemenitih kovin
- C 24.420 – proizvodnja aluminija
- C 24.430 – proizvodnja svinca, cinka in kositra
- C 24.440 – proizvodnja bakra
- C 24.450 – proizvodnja drugih neželeznih kovin
- C 24.510 – litje železa
- C 24.520 – litje jekla
- C 24.530 – litje lahkih kovin
- C 24.540 – litje drugih neželeznih kovin
- C 25.500 – kovanje, stiskanje, vtiskovanje in valjanje kovin; prašna metalurgija
- C 32.110 – kovanje kovancev
- C 32.120 – proizvodnja nakita in podobnih izdelkov
- C 32.130 – proizvodnja bižuterije.

3. člen

(osebna veljavnost)

(1) Kolektivna pogodba velja za vse delavce, zaposlene pri delodajalcih iz 2. člena te pogodbe, ki imajo sedež na območju Republike Slovenije in za delavce pri delodajalcih, ki opravljajo delo na območju Republike Slovenije.

(2) Za delavce, ki opravljajo delo na podlagi pogodbe o zaposlitvi z delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabnikom iz 2. člena te pogodbe, ta kolektivna pogodba velja glede pravic, ki jim pripadajo po zakonu, ki ureja delovna razmerja.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO 03.05.2017

(3) Za dijake in študente na obveznem praktičnem delu se ta kolektivna pogodba uporablja le glede pravic, ki jih izrecno navaja zakon, ki ureja delovna razmerja ali ta kolektivna pogodba.

4. člen

(časovna veljavnost)

(1) Kolektivna pogodba je sklenjena za nedoločen čas. Vsaka stranka jo lahko odpove s trimesečnim odpovednim rokom, vendar ne prej kot po dveh letih od začetka veljavnosti te kolektivne pogodbe.

(2) Po prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe se določbe normativnega dela uporabljajo še šest mesecev.

(3) Stranki se vsako leto sestaneta z namenom, da preverita ustreznost določb kolektivne pogodbe.

II. NORMATIVNI DEL

5. člen

(tarifna priloga)

Sestavni del normativnega dela te kolektivne pogodbe je tudi tarifna priloga.

6. člen

(pomen izrazov)

(1) »Projektno delo« je delo, ki ima samostojno organizacijsko in finančno strukturo in omejen čas trajanja.

(2) Pri uveljavljanju pravic na podlagi »delovne dobe pri zadnjem delodajalcu« po tej kolektivni pogodbi, se v omenjeno delovno dobo šteje neprekinjena in prekinjena 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.

(3) Pri uveljavljanju pravic delavca iz »skupne delovne dobe« se v delovno dobo všttevajo izpolnjena leta delovne dobe:

- za delovno dobo do 31. 12. 2008: ko je bil delavec v delovnem razmerju in ki so hkrati vpisana v delovno knjižico, ki jo delavec predloži delodajalcu;
- za delovno dobo od 1. 1. 2009 dalje: ko je bil delavec v delovnem razmerju, na podlagi katerega je bil zavarovan pri slovenskih nosilcih obveznih socialnih zavarovanj, kar delavec izkaže s potrdilom oziroma izpisom podatkov o obdobjih zavarovanja iz matične evidence zavarovancev Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije.

(4) »Predsednik sindikata« in »sindikalni zaupnik« je oseba, zaposlena pri delodajalcu, ki jo izvolijo člani sindikata ali imenuje organ sindikata, o čemer sindikat pisno obvesti delodajalca.

(5) »Sindikalni funkcionar« je oseba, zaposlena pri delodajalcu, ki opravlja sindikalno delo nepoklicno in je izvoljena ali imenovana v organe sindikatov na državnem, panožnem, regijskem oziroma območnem nivoju, ali je pridobila status zunanjega sindikalnega pooblaščenca, kar dokazuje z ustreznim dokumentom.

(6) »Uredba« pomeni vsakokrat veljavno uredbo, ki ureja davčno obravnavo povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja.

(7) »Javni prevoz« je prevoz, ki je pod enakimi pogoji dostopen vsem uporabnikom prevoznih storitev in se izvaja v komercialne namene, razen prevoza, ki se opravlja z osebnim ali s kombiniranim vozilom.

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

(9) »Delo v turnusu« je oblika izmenskega dela, ki poteka neprekinjeno.

(10) »Pripravljenost na domu« je čas, ko delavec ne dela, delodajalec pa mu je odredil, da mu je na razpolago na poljubni lokaciji in se je dolžan odzvati pozivu delodajalca, da pride na delo.

(11) Kadar je v tej kolektivni pogodbi uporabljena besedna zveza »kolektivna pogodba ali splošni akt delodajalca«, je mišljen splošni akt po zakonu, ki ureja delovna razmerja.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO 03.05.2017

(12) »Kriteriji« omogočajo določanje sestavin, po katerih se ocenjuje in ugotavlja delovna uspešnost delavcev.

(13) »Merila« omogočajo ocenjevanje kriterijev za ugotavljanje delovne uspešnosti delavcev.

(14) »Potrdilo o usposobljenosti ali druga ustrezna listina« je uraden dokument, ki ga izda za posameznega delavca institucija z javnim pooblastilom za izvajanje takšnega usposabljanja.

7. člen

(enotni minimalni standardi)

(1) Določila te kolektivne pogodbe predstavljajo enotne minimalne standarde.

(2) Odstopanje od minimalnih standardov se dogovori za omejen čas trajanja največ šest mesecev v posebnem sporazumu, sklenjenem med delodajalcem in reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu zlasti v primerih bistvenega poslabšanja poslovanja, recesije panoge in v podobnih utemeljenih primerih.

(3) O začetku postopka dogovarjanja je reprezentativni sindikat pri delodajalcu dolžan pisno obvestiti svoj sindikat dejavnosti.

(4) Če pri delodajalcu ni reprezentativnega sindikata, sporazum o odstopanju od minimalnih standardov ni možen.

II.1. TARIFNI RAZREDI IN RAZVRSTITEV DEL

8. člen

(razvrstitev del)

Dela se razvrščajo v devet tarifnih razredov glede na zahtevnost in zahtevano strokovno izobrazbo, določeno v splošnem aktu, in sicer:

I. tarifni razred (enostavna dela)	Pomožna in enostavna dela, za katera se ne zahteva posebnih znanj in za katera zadostuje nedokončana osnovna šola
II. tarifni razred (manj zahtevna dela)	Manj zahtevna dela, za katera se pričakuje znanje pridobljeno s končano osnovno šolo
III. tarifni razred (srednje zahtevna dela)	Srednje zahtevna dela, za katera se zahteva nižja poklicna ali podobna izobrazba
IV. tarifni razred (zahtevna dela)	Zahtevna dela, za katera se zahteva srednja poklicna ali podobna izobrazba
V. tarifni razred (bolj zahtevna dela)	Bolj zahtevna dela, za katera se zahteva srednja tehniška ali strokovna izobrazba ali srednja splošna izobrazba
VI. tarifni razred (zelo zahtevna dela)	Zelo zahtevna dela, za katera se zahteva višješolska, višja strokovna izobrazba, visokošolska izobrazba prve stopnje, visokošolska strokovna izobrazba, visokošolska univerzitetna izobrazba (prve bolonjske stopnje) in podobno.
VII. tarifni razred (visoko zahtevna dela)	Visoko zahtevna dela, za katera se zahteva specializacija po visokošolski strokovni izobrazbi, visokošolska univerzitetna izobrazba, magistrska izobrazba (druga bolonjska stopnja)
VIII. tarifni razred (najbolj zahtevna dela)	Najbolj zahtevna dela, za katera se zahteva magisterij znanosti, specializacija po univerzitetni ali visokošolski univerzitetni izobrazbi
IX. tarifni razred (izjemno pomembna dela)	Izjemno pomembna dela, za katera se zahteva doktorat znanosti

9. člen

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO 03.05.2017

(obveščanje o pooblaščenem delavcu)

Delodajalec, ki prenese pooblastilo za odločanje o posamičnih pravicah in obveznostih ter odgovornostih delavcev na katerega izmed delavcev pri delodajalcu, mora o obsegu danega pooblastila obvestiti delavce na način, ki je pri delodajalcu običajen.

II.2. SKLENITEV POGODBE O ZAPOSLOTVI

10. člen

(sklenitev delovnega razmerja)

Delovno razmerje se sklene s pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, kolektivno pogodbo in splošnim aktom delodajalca.

11. člen

(posebnosti pogodbe o zaposlitvi)

Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene hkrati za dve delovni mesti, če se delo na obeh delovnih mestih opravlja s krajšim delovnim časom in skupni delovni čas ne presega polnega delovnega časa, določenega zakonom, ki ureja delovna razmerja, oziroma kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca.

12. člen

(pogodba o zaposlitvi za določen čas)

(1) Poleg primerov, ki jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja, se lahko pogodba o zaposlitvi sklene za določen čas tudi v primerih:

- zaposlitve pripravnika za čas trajanja pripravništva,
- zagotovitve izrabe presežkov ur zaposlenih oziroma za koriščenje letnega dopusta,
- v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi z osebo, katere delo je vezano na mandat poslovodne osebe ali vodilnega delavca.

(2) Manjši delodajalec lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ne glede na obstoj razloga za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

13. člen

(poskusno delo)

(1) Delodajalec in delavec, ki v pogodbi o zaposlitvi dogovorita poskusno delo, se dogovorita tudi za trajanje in način spremljanja poskusnega dela.

(2) Način spremljanja in ocenjevanja poskusnega dela določi delodajalec in je z njim dolžan seznaniti delavca pred nastopom dela.

14. člen

(pripravništvo)

(1) Delodajalec in delavec se lahko dogovorita za pripravništvo.

(2) Pripravnik je oseba, ki sklene pogodbo o zaposlitvi prvič po končanem izobraževanju z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela in ki v okviru programa izobraževanja za poklic ni imel praktičnega usposabljanja ali obvezne prakse v takšnem obsegu, da bi lahko samostojno opravljal delo.

(3) 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. tarifnega razreda največ šest mesecev,
- za dela VI. in višjega tarifnega razreda največ deset mesecev.

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

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

(6) Mentor je dolžan:

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

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO 03.05.2017

- skrbeti za izvajanje programa in izvedbo načrta pripravništva,
- uvajati pripravnika v delo,
- dajati pripravniku strokovne nasvete, navodila in pomoč pri praktičnem delu,
- seznanjati pripravnika s pravilno uporabo delovnih sredstev in naprav ter ga seznanjati z delovnimi postopki,

– podati pisno mnenje o pripravniku in pripravništvu.

(7) Pripravništvo se zaključi s pripravniškim izpitom. Pripravniški izpit vsebuje preizkus znanja stroke in delovnega področja, za katerega se je pripravnik usposabljal.

(8) Na podlagi zapisnika o pripravniškem izpitu se izda potrdilo o opravljenem pripravništvu.

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

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

(11) Pripravnik opravlja pripravniški izpit najkasneje do izteka pripravniške dobe.

15. člen

(opravljanje drugega dela)

(1) Delodajalec lahko delavcu pisno odredi opravljanje drugega ustreznega ali primerne delo, kot je določeno s pogodbo o zaposlitvi, v naslednjih primerih:

- delavcu, pri katerem je na delovnem mestu podana neposredna nevarnost za njegovo zdravje,
- če je delo nujno potrebno opraviti, da se prepreči večja škoda,
- ob nenadnih okvarah delovnih naprav,
- v času odpovednega roka v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga in razloga nesposobnosti,
- nenadno povečanega obsega dela na drugem delovnem mestu oziroma vrsti dela,
- začasno zmanjšanega obsega dela na delovnem mestu oziroma vrste dela, ki ga opravlja, ali
- nadomeščanja začasnega odsotnega delavca,
- če je delavec zdravstveno nezmožen za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ali so omejitve takšne, da delavec dela po pogodbi o zaposlitvi ne more opravljati, če delo ustreza usposobljenosti ter zdravstveni zmožnosti delavca.

(2) Delavec je dolžan opravljati drugo delo, dokler obstajajo razlogi, navedeni v prvem odstavku tega člena, in sicer največ 65 delovnih dni v posameznem koledarskem letu, z njegovim soglasjem pa nadaljnjih 30 delovnih dni v koledarskem letu.

(3) Delavcu se lahko odredi delo, za katero se zahteva enaka, ali ob njegovem soglasju največ ena raven nižja izobrazba, kot se zahteva za opravljanje dela, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi.

(4) Za čas opravljanja drugega dela delavec prejme plačo, ki je zanj ugodnejša.

(5) Ta člen se ne uporablja v primerih naravnih ali drugih nesreč, če se taka nesreča pričakuje ali v drugih izjemnih okoliščinah, ko je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje delodajalca. V tem primeru velja zakon, ki ureja delovna razmerja.

16. člen

(sprememba pogodbe o zaposlitvi)

Če delodajalec ali delavec nasprotni stranki predlaga spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, se mora ta do predloga pisno opredeliti najkasneje v 8 dneh.

17. člen

(postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti za opravljanje del)

(1) Določbe tega člena se uporabljajo za ugotavljanje odpovednega razloga nesposobnosti, ker delavec dela ne opravlja pravočasno strokovno in kvalitetno, zaradi česar ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov.

(2) V vabilu na zagovor delodajalec delavca seznanja z ugotovitvami spremljanja njegovih delovnih rezultatov.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO 03.05.2017

(3) V času poskusnega dela delodajalec delavcu ne more odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti.

II.3. ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI

18. člen

(odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga)

Pisno opozorilo delavcu, da mu lahko delodajalec v primeru ponovne kršitve pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga, velja 2 leti od dneva vročitve delavcu.

19. člen

(vloga sindikata pri reševanju presežnih delavcev)

Delodajalec sindikatu posreduje predlog programa razreševanja presežnih delavcev najkasneje 10 delovnih dni pred posvetovanjem pri delodajalcu v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

II.4. SUSPENZ POGODBE

20. člen

(suspenz pogodbe o zaposlitvi)

(1) Suspenz pogodbe o zaposlitvi nastopi v primerih, ki jih določa zakon in v primeru, ko delavec v skladu z mnenjem medicine dela za več kot 45 dni v koledarskem letu prekinjeno ali neprekinjeno ne izpolnjuje posebnih zdravstvenih zahtev za delovno mesto, ki ga opravlja, ali zdravstvene zahteve izpolnjuje, vendar z omejitvami, delodajalec pa mu ne more odrediti drugega dela. To pa ne velja v primeru, ko so omejitve iz prejšnjega stavka ali nezmožnost za opravljanje dela posledica dela pri delodajalcu in v primeru, ko je delavec upravičeno odsoten zaradi bolezni ali poškodbe.

(2) Za čas suspenza po prejšnjem odstavku tega člena pripada delavcu samo nadomestilo plače v višini 50 % njegove plače, do katere bi bil upravičen, če bi delal, vendar ne manj kot 70 % minimalne plače.

II.5. DELOVNI ČAS, ODMORI IN POČITKI

21. člen

(delovni čas)

Poleg plačanih odmorov med delom po zakonu, ki ureja delovna razmerja, se v delovni čas štejejo še tehnološke pavze za dodaten počitek in osebne potrebe ter potrebne priprave na delo (kot npr. pospravljanje, čiščenje in podobno).

22. člen

(nadurno delo)

(1) Delavec je dolžan opravljati nadurno delo v primerih:

- navedenih v zakonu, ki ureja delovna razmerja,
- ko je potrebno opraviti delo, ki ni moglo biti opravljeno zaradi pomanjkanja energije, okvare strojev ali naprav,
- nepričakovane odsotnosti delavca,
- da se opravi delo za izpolnitev pogodbeno dogovorjenih obveznosti, ki jih ni bilo mogoče načrtovati,
- v drugih utemeljenih primerih, ki so določeni s podjetniško kolektivno pogodbo.

(2) Poleg primerov iz zakona, ki ureja delovna razmerja, lahko delo preko polnega delovnega časa odkloni delavec, ki ima izkazan nujen zdravniški pregled in delavec, ki je samohranilec otroka do 9 let starosti, če gre za nadurno delo od ponedeljka do petka. Samohranilec je oseba, ki predloži potrdilo o preživnini iz centra za socialno delo ali odločbo.

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

23. člen

(delovni čas nočnega delavca)

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

24. člen

(razporejanje delovnega časa)

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO 03.05.2017

(1) Delodajalec določi razporeditev delovnega časa in način njegove izrabe v koledarskem letu s planom izrabe delovnega časa ali z delovnim koledarjem in o tem v začetku letu pisno obvesti delavce in sindikat pri delodajalcu na pri delodajalcu običajen način.

(2) Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa v primerih, ko to narekujejo objektivni ali tehnični razlogi organizacije dela, se upošteva poln delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju 12 mesecev. Po preteku tega obdobja delavec ne sme imeti presežka ali manjka ur.

(3) Če delavec v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja predlaga drugačno razporeditev delovnega časa, mu mora delodajalec, upoštevaje potrebe delovnega procesa, pisno utemeljiti svojo odločitev.

25. člen

(dnevni in tedenski počitek v primeru izmenskega dela)

V primeru izmenskega dela se dnevni in tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju kot ga določa zakon, ki ureja delovna razmerja, zagotavlja v obdobju 6 mesecev.

26. člen

(dnevni ali tedenski počitek v nekaterih dejavnostih, za nekatera delovna mesta, poklice ali vrsto dela)

V dejavnostih oziroma za delovna mesta, vrsto dela ali poklice se v primerih:

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

dnevni ali tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju kot je določen z zakonom, ki ureja delovna razmerja, zagotavlja v obdobju 6 mesecev.

27. člen

(druge odsotnosti z dela)

(1) Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela do skupaj največ 7 delovnih dni v posameznem koledarskem letu zaradi osebnih okoliščin, in sicer za vsak posamezni primer:

lastna poroka	2 dni
oče ob rojstvu otroka	1 dan
poroka otroka ali posvojenca, če je na delavčev delovni dan	1 dan
smrt zakonca, zunajzakonskega partnerja, otroka, posvojenca ali pastorka	3 dni
smrt staršev – oče, mati, očim, mačeha, posvojitelj	2 dni
smrt bratov, sester, zakončevih staršev ali staršev zunajzakonskega partnerja	1 dan
selitev stalnega prebivališča delavca ali njegove družine v drug kraj	2 dni
selitev stalnega prebivališča delavca ali njegove družine v istem kraju	1 dan
nesreče, ki jih povzroči delovanje naravnih sil (elementarne nesreče)	3–4 dni

(2) V primerih odsotnosti iz tega člena delavcu praviloma odsotnosti ni mogoče zavrniti.

(3) Odsotnost v primerih iz prvega odstavka tega člena je treba izrabiti ob nastopu dogodka. Odsotnost je v breme delodajalca.

(4) Odsotnosti z dela zaradi lastne poroke, poroka otroka ali posvojenca in selitve je delavec dolžan napovedati najkasneje 10 delovnih dni pred predvideno odsotnostjo, ostale pa ob nastanku dogodka.

28. člen

(odsotnost z dela brez nadomestila plače)

(1) Delavec lahko zaprosi za odsotnosti z dela brez nadomestila plače zaradi osebnih razlogov.

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

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO 03.05.2017

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

(4) 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.

II.6. LETNI DOPUST IN DRUGE ODSOTNOSTI Z DELA

29. člen

(letni dopust)

(1) Delavec ima pravico do letnega dopusta v minimalnem trajanju 4 tedne, ne glede na to, ali dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega.

(2) Poleg dopusta iz prejšnjega odstavka tega člena ima delavec pravico tudi do dodatnih dni letnega dopusta po naslednjih kriterijih:

– skupna delovna doba:

nad 3 leta do 5 let	1 dan
nad 5 let do 10 let	2 dni
nad 10 let do 20 let	3 dni
nad 20 let do 30 let	4 dni
nad 30 let	5 dni

– pogoji dela

nočni delavec	2 dni
delavec, ki dela v turnusu	1 dan

V podjetniški kolektivni pogodbi ali v splošnih aktih delodajalca se lahko določijo dodatni kriteriji letnega dopusta.

(3) Ne glede na prvi in drugi odstavek tega člena, skupni letni dopust delavca po zakonu, ki ureja delovna razmerja, in po tej kolektivni pogodbi skupaj znaša največ 33 dni oziroma 35 dni za nočnega delavca, če ni za delavca ugodneje določeno v podjetniški kolektivni pogodbi, splošnem aktu delodajalca ali pogodbi o zaposlitvi.

(4) Delavcu, ki izpolni ali se mu spremeni kriterij letnega dopusta po tej kolektivni pogodbi, se sprememba upošteva v tekočem letu.

(5) Delavec ima pravico trikrat po en dan letnega dopusta izrabiti na tiste dneve, ki jih sam določi, če o tem obvesti delodajalca najkasneje en delovni dan pred izrabo dopusta. Delodajalec lahko delavcu odreče izrabo letnega dopusta, če bi odsotnost delavca resneje ogrozila delovni proces.

(6) Delavec, ki dela v tujini, lahko v primeru, ko delovni proces ne omogoča izrabe dopusta v tekočem letu oziroma do 30. 6. naslednje leto, izrabi dopust do konca naslednjega koledarskega leta.

II.7. DISCIPLINSKA IN ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST

30. člen

(disciplinske sankcije)

(1) Disciplinsko odgovornemu delavcu lahko delodajalec izreče opomin, odvzem bonitet ali denarno kazen.

(2) Denarno kazen se lahko delavcu izreče za obdobje največ šest (6) mesecev, in sicer mesečno v višini do 15 % plače delavca, ki jo je prejel oziroma ki bi jo prejel, če bi delal v mesecu pred izrečeno denarno kaznijo.

31. člen

(odškodninska odgovornost)

(1) Kadar delavec pri delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo, višine škode pa ni mogoče natančno ugotoviti ali bi njeno ugotavljanje povzročilo nesorazmerne stroške, lahko delodajalec odškodnino določi v pavšalnem znesku.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO 03.05.2017

(2) Pavšalna odškodnina za posamezni škodni dogodek je lahko določena v višini največ ene (1) povprečne plače delavca, ki jo je delavec prejel oziroma ki bi jo prejel, če bi delal, v obdobju zadnjih treh mesecev pred nastankom škodnega dogodka.

(3) Če med delavcem in delodajalcem v primeru ugotovljene škode ni sklenjena pisna poravnava o plačilu odškodnine, delodajalec uveljavlja plačilo odškodnine pred pristojnim sodiščem.

II.8. IZOBRAŽEVANJE

32. člen

(izobraževanje)

Izobraževanje v skladu s potrebami delovnega procesa pri delodajalcu kot sestavni del vseživljenjskega učenja je lahko:

- izobraževanje za pridobitev višje ravni izobrazbe (verificirana oblika izobraževanja, ki poteka po programih, na podlagi katerih delavec pridobi javno priznano izobrazbo, ki se izkazuje z javno listino);
- usposabljanje (pridobivanje znanj in veščin za delo pri delodajalcu na obstoječem ali predvidenem delu);
- izpopolnjevanje (obnavljanje, nadgrajevanje in posodabljanje posameznih znanj, potrebnih za opravljanje dela pri delodajalcu).

33. člen

(izobraževanje za pridobitev višje ravni izobrazbe)

(1) Izobraževanje za pridobitev višje ravni izobrazbe poteka izven delovnega časa in se ne všteva v delovni čas.

(2) Delavcu pripada nadomestilo plače zaradi odsotnosti z dela:

- 1 delovni dan za vsak izpit,
- 5 delovnih dni za maturo, diplomu in zaključni izpit za pridobitev naziva magister ali doktor znanosti.

(3) Do odsotnosti iz prejšnjega odstavka tega člena je delavec upravičen samo, ko prvič opravlja izpit.

(4) Ostale medsebojne obveznosti v zvezi z izobraževanjem iz tega člena določita delodajalec in delavec s pogodbo o izobraževanju.

(5) Delodajalec v skladu s svojimi zmožnostmi lahko zagotovi delavcu, ki se izobražuje v lastnem interesu, da obiskuje predavanja.

34. člen

(usposabljanje in izpopolnjevanje)

(1) Usposabljanje in izpopolnjevanje praviloma poteka med delovnim časom.

(2) Ko se delavec usposablja ali izpopolnjuje med delovnim časom, ima enake pravice, kot če bi delal.

(3) Program usposabljanja in izobraževanja delavcev sprejme delodajalec.

(4) Na predlog delavca delodajalec izroči delavcu kopijo potrdila o usposobljenosti ali kopijo druge ustrezne listine, ki jo izda institucija z javnim pooblastilom za izvajanje takšnega usposabljanja.

35. člen

(povračilo stroškov izobraževanja)

(1) Delavcu, ki ga delodajalec napoti na izobraževanje, usposabljanje ali izpopolnjevanje, delodajalec krije naslednje stroške:

- šolnina/kotizacija,
- prevoz,
- prehrana,
- bivanje.

(2) Delavcu ne pripada povračilo tistih stroškov iz prvega odstavka tega člena, ki jih je neposredno pokrtil delodajalec.

(3) Če delavec izobraževanja, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo na delovnem mestu oziroma vrsti dela, za katero ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, ne zaključi uspešno, je delavec dolžan povrniti delodajalcu stroške, ki so v zvezi s tem nastali.

II.9. DELOVANJE SINDIKATA

36. člen

(splošno)

(1) Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu, organiziranemu pri delodajalcu, podatke o vseh vprašanih, ki jih ta potrebuje za primere sodelovanja pri odločanju o kolektivnih pravicah delavcev in za primere sodelovanja pri odločanju o individualnih pravicah delavcev v skladu z veljavno zakonodajo ter o zadevah, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti. Posredovane podatke je sindikat dolžan varovati v skladu z veljavno zakonodajo in splošnimi akti delodajalca.

(2) Pri delodajalcu, kjer ni organiziranega reprezentativnega sindikata v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, zastopa interese delavcev sindikat, v katerega so ti delavci včlanjeni, v skladu z zakonom.

(3) Delodajalec in sindikat se dogovorita, da pri kolektivnih pogajanjih pri delodajalcu lahko sodeluje dogovorjeno število zunanjih sindikalnih predstavnikov, ki delojemalski pogajalski skupini nudijo strokovno pomoč in podporo. Tem osebam se omogoči vstop k delodajalcu na osnovi vabila na pogajalski sestanek. Če so zunanji predstavniki sindikata pri tem izvedeli za zaupne podatke pri delodajalcu, jih morajo varovati v skladu z zakonom.

(4) Delodajalec je dolžan najmanj enkrat letno, praviloma po poteku poslovnega leta, informirati reprezentativni sindikat pri delodajalcu o:

- politiki zaposlovanja, vključno z agencijskimi delavci,
- izvajanju ukrepov za zaščito delavcev pred diskriminacijo, spolnim in drugim nadlegovanjem na delovnem mestu,
- sistemu plač,
- masi izplačanih plač; teh podatkov sindikat ne sme posredovati tretjim osebam,
- izkoriščenosti delovnega časa,
- rezultatih poslovanja za preteklo leto,
- poslovnem načrtu za tekoče leto,
- srednjeročnih oziroma dolgoročnih poslovnih načrtih.

(5) Delodajalec je dolžan posredovati podatke iz četrte alineje prejšnjega odstavka bolj pogosto, če tako pisno zahteva reprezentativni sindikat pri delodajalcu.

(6) Delodajalec v skladu s prvo alinejo četrtega odstavka informira reprezentativni sindikat pri delodajalcu o politiki zaposlovanja, ki si bo prizadevala upoštevati interese obeh strank.

(7) Politika iz prejšnjega odstavka se nanaša na zagotavljanje konkurenčnosti, socialne vključenosti in oblikovanje varne prožnosti, da se varnost in prožnost dopolnjujeta.

(8) Če je izražen obojestranski interes, delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu oblikujeta paritetni način spremljanja pogodb o zaposlitvi za določen čas z delavci, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas dalj kot eno leto, in spremljanje ureditve delovnega časa ter oblikovanje predlogov v cilju humanega dela v ugodnejšem delovnem času.

(9) Delodajalec je dolžan obvestiti reprezentativni sindikat pri delodajalcu pred sprejemom odločitve, ki se nanaša na takšne spremembe v strukturi in obsegu programa, proizvodnje, tehnologije in organizacije poslovanja, ko obstoji verjetnost, da bodo te spremembe privedle do poslovnih razlogov za prenehanje potreb po delu večjega števila delavcev.

37. člen

(materialni pogoji za delovanje sindikata)

(1) Delodajalec reprezentativnemu sindikatu zagotavlja naslednji obseg plačanih ur sindikalnega dela med delovnim časom:

za opravljanje nalog sindikalnih zaupnikov	skupno najmanj dve plačani uri letno za vsakega člana sindikata pri delodajalcu, vendar skupaj ne manj kot 50 ur letno
članom sindikata za čas udeležbe na	najmanj 4 ure letno

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO 03.05.2017

članskih sestankih in sestankih sindikalnih skupin pri delodajalcu	
sindikalnim zaupnikom	najmanj 24 ur letno za sindikalno izobraževanje; v tako določeno število ur se ne šteje izobraževanje o kolektivnem dogovarjanju in delovno pravni zakonodaji, varstvu in zdravju pri delu ter iz drugih področij socialne varnosti, na katerega sindikalne zaupnike napotuje delodajalec na lastno iniciativno ali na predlog sindikata

(2) Sindikalnemu funkcionarju za sodelovanje v višjih oblikah sindikalne organiziranosti pripada letno ustrezno število plačanih dni, ki se lahko koristijo tudi po urah, in sicer:

državni in panožni nivo	člani organov	35 dni
	predsednik, podpredsednik, sekretar	45 dni
regionalni oziroma območni nivo	člani organov	15 dni
	predsednik, podpredsednik, sekretar	25 dni

v primeru organiziranja konference sindikalnih podružnic, se lahko pogoji za delovanje sindikata dogovorijo med sindikatom in delodajalci s pisnim dogovorom

(3) V fond ur iz prejšnjega odstavka ni všteto število ur za pogajanja za kolektivno pogodbo na državnem ali panožnem nivoju.

(4) Sodelovanje v višjih oblikah sindikalne organiziranosti se dokazuje z vabili, ki morajo biti delodajalcu predloženi 3 delovne dni pred odsotnostjo.

(5) O okvirnem načinu izrabe v tem členu določenega števila ur za delo sindikalnih zaupnikov se dogovorijo reprezentativni sindikati pri delodajalcu in delodajalec, pri čemer se upoštevajo potrebe in interesi članov sindikatov in interesi delodajalca.

(6) Potrebni čas za opravljanje nalog, ki jih reprezentativni sindikat pri delodajalcu prevzame na podlagi posebnega dogovora, se ne šteje v fond ur za sindikalno delo.

(7) V primeru dogovora o sklenitvi delovnega razmerja s profesionalnim sindikalnim zaupnikom, se pogodbeni stranki dogovorita, da se pripadajoči fond ur za sindikalno delo iz prvega odstavka tega člena lahko zmanjša.

(8) O izrabi dogovorjenega obsega plačanih ur za sindikalno delo predsednik reprezentativnega sindikata pri delodajalcu ali sindikalni zaupnik vodi evidenco in jo mesečno posreduje delodajalcu.

38. člen

(sindikalni zaupnik, ki uživa varstvo)

(1) Število sindikalnih zaupnikov, ki uživajo varstvo v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, določita reprezentativni sindikat pri delodajalcu in delodajalec s pisnim dogovorom o delovanju sindikata. Če dogovor ni dosežen, je status sindikalnega zaupnika priznan le predsedniku reprezentativnega sindikata pri delodajalcu.

(2) Član sindikata pridobi status sindikalnega zaupnika z dnem, ko je delodajalcu vročen pisni sklep reprezentativnega sindikata pri delodajalcu o poimenski določitvi sindikalnih zaupnikov s pripadajočim številom plačanih ur za njihovo sindikalno delo.

(3) Sindikat vsakič po opravljenih volitvah oziroma imenovanju, vroči delodajalcu pisni sklep o poimenski izvolitvi oziroma imenovanju sindikalnih zaupnikov, kar velja tudi za izvolitev oziroma imenovanje sindikalnih funkcionarjev.

(4) Delodajalec in sindikat se lahko dogovorita, da sindikalni zaupnik opravlja delo na profesionalen način.

39. člen

(pisni dogovor o pogojih za delovanje sindikata)

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO 03.05.2017

Reprezentativni sindikat pri delodajalcu in delodajalec se pisno dogovorita o načinu zagotavljanja pogojev za delo sindikata v breme delodajalca (prostor in oprema, tehnično in administrativno delo, strokovna pomoč ter obračun in nakazovanje članarine).

Delodajalec ne sme ovirati svobode sindikalnega obveščanja in razširjanja sindikalnega tiska.

40. člen

(stavka)

- (1) Sindikat organizira in vodi stavko v skladu z zakonom o stavki.
- (2) Stroške stavke, ki je organizirana v nasprotju z zakonom, nosi organizator stavke.
- (3) Ob napovedi stavke, mora sindikat, ki jo organizira, delodajalca obvestiti o stavkovnih zahtevah, o datumu, kraju in uri pričetka ter datumu in uri konca stavke, če je ta predviden.
- (4) Delodajalec lahko, za potrebe obračuna nadomestil delavcem, od vsakega zaposlenega pridobi pisno izjavo o njegovem sodelovanju v stavki, ne glede na to ali stavko organizira sindikat ali delavci sami, če teh podatkov delodajalcu ne posreduje organizator stavke. Delodajalec mora pri tem varovati in spoštovati delavčevo osebnost.

II.10. PLAČE IN DRUGI PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

41. člen

(splošno)

- (1) Vsi zneski v tej kolektivni pogodbi so v bruto zneskih.
- (2) Za normalne pogoje se štejejo pogoji, ki delavcu dela ne otežujejo in dodatno ne obremenjujejo ter so brez posebnih pogojev dela iz 48. člena te kolektivne pogodbe.
- (3) Delodajalec mora delavcu pri izplačilu plače, drugih osebnih prejemkov in povračil stroškov v zvezi z delom vročiti pisni obračun, ki vsebuje zlasti naslednje podatke o zneskih:
 - osnovne plače v skladu s pogodbo o zaposlitvi,
 - dodatkov po posameznih vrstah, ki izhajajo iz kolektivnih pogodb ali splošnih aktov ter pogodbe o zaposlitvi,
 - plače iz naslova uspešnosti dela delavca in uspešnosti poslovanja delodajalca,
 - nadomestil plače po posameznih vrstah,
 - bruto plače,
 - davkov in prispevkov ter zavarovalnih premij,
 - neto plače,
 - neto izplačila,
 - drugih osebnih prejemkov in povračil stroškov v zvezi z delom,
 - odtegljajev od plače.
- (4) Na pisnem obračunu iz prejšnjega odstavka mora biti tudi navedeno, za koliko ur dela so obračunane posamezne postavke plače in za koliko ur je obračunano posamezno nadomestilo plače. Pisni obračun je lahko skupen ali ločen za posamezno vrsto izplačil (npr. plača, drugi osebni prejemki, povračila stroškov v zvezi z delom).
- (5) Delodajalec mora v navzočnosti delavca opraviti pregled pisnega obračuna plače za delavca, drugih osebnih prejemkov delavca ter povračil stroškov v zvezi z delom za delavca in obrazložiti vse okoliščine v zvezi z izračunom, če to zahteva delavec ali sindikalni zaupnik na podlagi pisnega pooblastila delavca.

42. člen

(plače)

Plača delavca je sestavljena iz:

- osnovne plače,
- dela plače za delovno uspešnost,
- dodatkov in
- plačila za poslovno uspešnost, kadar je tako dogovorjeno pri delodajalcu.

43. člen

(najnižja osnovna plača)

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO 03.05.2017

Mesečni in urni zneski najnižjih osnovnih plač po tarifni prilogi k tej kolektivni pogodbi so določeni za najmanj zahtevno delo v posameznem tarifnem razredu za polni delovni čas 40 ur na teden.

44. člen

(osnovna plača)

(1) Osnovna plača je plača delavca po pogodbi o zaposlitvi, določena v skladu s podjetniško kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca.

(2) Pri vrednotenju bo delodajalec praviloma upošteval naslednje objektivne kriterije (elemente):

- delovne izkušnje in dodatna znanja,
- odgovornosti za delo, vodenje in koordinacijo,
- fizični in umski napor,
- posebne obremenitve pri delu, neugodni vplivi delovnega okolja in nevarnosti (če se to ne izplačuje kot dodatek k osnovni plači).

(3) Osnovna plača delavca je lahko enaka ali višja od najnižje osnovne plače po tej kolektivni pogodbi za posamezni tarifni razred, v katerega so razvrščena dela, za katera je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

(4) Pri delodajalcu se določi sistem napredovanja, ki delavcem zagotavlja enake možnosti za napredovanje. Delavec lahko zaradi pridobivanja dodatnih znanj, izkušenj ali delovne uspešnosti napreduje na istem ali drugem delovnem mestu ali na drug način določen pri delodajalcu.

45. člen

(del plače za delovno uspešnost)

(1) Delodajalec mora imeti kriterije in merila za ugotavljanje delovne uspešnosti, ki morajo biti znani pred njihovo uporabo.

(2) Pri določanju kriterijev in meril se mora upoštevati načelo, da delavec z ustrezno delovno usposobljenostjo in normalnim delovnim naprezanjem dosega vnaprej določene delovne rezultate.

(3) Delovna uspešnost se lahko ugotavlja za posameznega delavca za opravljeno delo, lahko pa tudi kombinirano za posameznega delavca in za delovno skupino oziroma organizacijsko enoto, v kateri delavec dela, ali za družbo kot celoto.

(4) Delavec oziroma sindikalni zaupnik na podlagi pisnega pooblastila delavca ima pravico vpogleda v oceno delovne uspešnosti delavca in lahko zahteva obrazložitev ocene.

46. člen

(dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času)

(1) Delavcem za delo v delovnem času, ki je manj ugoden, pripadajo dodatki, ki jih delodajalec lahko določi:

- v odstotkih od osnovne plače, kar se opredeli v podjetniški kolektivni pogodbi oziroma splošnem aktu delodajalca ali
- v nominalnem znesku, kar se opredeli v podjetniški kolektivni pogodbi.

(2) V primeru, da so dodatki pri delodajalcu določeni v odstotkih, veljajo višine, določene v tej kolektivni pogodbi, in sicer:

	odstotek od osnovne plače delavca oziroma urne postavke
nočno delo	50%
nadurno delo	45%
delo ob nedeljah	50%
delo na praznike in dela proste dneve po zakonu	100%
za vsako polno uro prekinitve dela, kadar prekinitve traja 1 uro ali več	10%
delo v popoldanski izmeni, kadar se delovni proces izvaja najmanj v 2 izmenah oziroma v turnusu	10%

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO 03.05.2017

(3) V primeru, da so dodatki pri delodajalcu opredeljeni v nominalnem znesku, se njihova višina določi v podjetniški kolektivni pogodbi.

(4) V podjetniški kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca se lahko določi tudi dodatek za delo v soboto, če delovni teden delavca poteka od ponedeljka do petka.

(5) Dodatki se med seboj ne izključujejo, razen dodatkov za delo na dan praznika ali dela proste dni po zakonu ter dodatka za delo v nedeljo ali soboto, če je ta dogovorjen.

(6) Delavcu pripada nadomestilo za čas pripravljenosti na domu najmanj v višini 5 % osnovne plače delavca za poln delovni čas. Čas, ko je delavec na domu v pripravljenosti za delo, se posameznemu delavcu ne more odrediti za več kot 10 dni na mesec.

(7) Pripravljenost na domu je delovna obveznost in se ne šteje v delovni čas.

47. člen

(dodatek na delovno dobo)

Če ni v podjetniški kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca določeno drugače, delavcu pripada dodatek na delovno dobo v višini 0,6 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto zaposlitve pri zadnjem delodajalcu.

48. člen

(dodatki za posebne pogoje dela)

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

(2) Če dodatki za posebne pogoje dela niso vsebovani v osnovni plači, se določijo v podjetniški kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca v odstotku od osnovne plače ali v nominalnem znesku.

49. člen

(nadomestilo plače za čas stavke)

(1) Nadomestilo za čas stavke pri delodajalcu, ki je organizirana v skladu z zakonom, se delavcu plača izključno v primeru, ko je stavka organizirana zaradi težjih kršitev pravic delavcev pri delodajalcu.

(2) V tem primeru delavcu pripada nadomestilo v naslednji višini, pri čemer je nadomestilo omejeno na največ tri delovne dni:

a) če se stavka zaradi neizplačila plač in povračil stroškov iz dela:

- prvi dan stavke: 100 % od osnove,
- drugi in tretji dan stavke: 80 % od osnove;

osnova je enaka nadomestilu plače za čas opravičene odsotnosti po zakonu, ki ureja delovna razmerja.

b) v drugih primerih težjih kršitev pravic delavcev pri delodajalcu:

- prvi dan stavke: 80 % osnovne plače delavca,
- drugi in tretji dan stavke 70 % osnove plače delavca.

50. člen

(plačilo za poslovno uspešnost)

Če se dogovori plačilo za poslovno uspešnost, kriterije za razdelitev med delavce določita delodajalec in sindikat pri delodajalcu, praviloma po sprejemu letnega poslovnega načrta.

51. člen

(regres za letni dopust)

(1) Višina regresa za letni dopust se določi s tarifno prilogo in se izplača najkasneje do konca meseca junija tekočega leta.

(2) V primeru nelikvidnosti delodajalca se regres za letni dopust izplača najkasneje do 1. novembra tekočega leta, če se tako sporazumeta reprezentativni sindikat pri delodajalcu in delodajalec v posebnem sporazumu po 7. členu te kolektivne pogodbe.

52. člen

(jubilejne nagrade)

(1) Delavcu pripada jubilejna nagrada pod pogoji in v višini:

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO 03.05.2017

- a) delavcu, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi do vključno 31. 12. 2005:
- za 10 let skupne delovne dobe: ena najnižja osnovna plača prvega tarifnega razreda po tej kolektivni pogodbi,
 - za 20 let skupne delovne dobe: ena in pol najnižje osnovne plače prvega tarifnega razreda po tej kolektivni pogodbi,
 - za 30 let skupne delovne dobe: dve najnižji osnovni plači prvega tarifnega razreda po tej kolektivni pogodbi,
 - za 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu: dve in pol najnižji osnovni plači prvega tarifnega razreda po tej kolektivni pogodbi;
- b) delavcu, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi od vključno 1. 1. 2006:
- za 10 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu: ena najnižja osnovna plača prvega tarifnega razreda po tej kolektivni pogodbi,
 - za 20 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu: ena in pol najnižje osnovne plače prvega tarifnega razreda po tej kolektivni pogodbi,
 - za 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu: dve najnižji osnovni plači prvega tarifnega razreda po tej kolektivni pogodbi,
 - za 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu: dve in pol najnižji osnovni plači prvega tarifnega razreda po tej kolektivni pogodbi.

(2) Delavec je upravičen le do ene jubilejne nagrade iz prejšnjega odstavka za posamezno obdobje, in sicer do tiste, za katero najprej izpolni pogoje.

(3) Jubilejna nagrada se izplača pri prvem izplačilu plače po dopolnitvi pogojev iz prvega odstavka tega člena. Izplačevalec jubilejne nagrade je zadnji delodajalec.

53. člen **(odpravnine)**

(1) Če je tako dogovorjeno v podjetniški kolektivni pogodbi ali pogodbi o zaposlitvi, lahko višina odpravnine, ki pripada delavcu po zakonu, ki ureja delovna razmerja, v primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi presega 10-kratnik osnove.

(2) Delavcu pripada ob upokojitvi odpravnina pod naslednjimi pogoji in v naslednjih višinah:

dopolnjena leta delovne dobe pri zadnjem delodajalcu	višina povprečne plače v RS ali za delavca v preteklih 3 mesecih, če je za delavca ugodneje
5 let	1
10 let	2
20 let	3

Če se delavec upokoji v treh mesecih po izpolnitvi pogojev za starostno upokojitev in ima hkrati dopoljenih 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu, delavcu pripada odpravnina ob upokojitvi v višini 4 povprečnih plač v RS za pretekle tri mesece oziroma 4 povprečnih plač delavca za pretekle 3 mesece, če je to za delavca ugodneje.

(3) Odpravnina se izplača najkasneje ob izplačilu zadnje plače.

54. člen **(solidarnostne pomoči)**

(1) Delavcu oziroma njegovi družini pripada solidarnostna pomoč v odstotku od višine povprečne plače delavcev pri delodajalcu oziroma povprečne plače v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje, in sicer v naslednjih primerih:

smrt delavca, ki je delal pri zadnjem delodajalcu več kot 10 let	170%
smrt delavca, ki je delal pri zadnjem delodajalcu do 10 let	120%
smrt ožjega družinskega člana delavca, ki dela pri zadnjem delodajalcu več kot 10 let	100%

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO 03.05.2017

smrt ožjega družinskega člana delavca, ki dela pri zadnjem delodajalcu do 10 let	80%
ob nastanku težje invalidnosti (najmanj druga kategorija) delavca, ki dela pri zadnjem delodajalcu več kot 10 let	100%
ob nastanku težje invalidnosti (najmanj druga kategorija) delavca, ki dela pri zadnjem delodajalcu do 10 let	80%
nesreče, ki jo povzroči delovanje naravnih sil (elementarne nesreče), ki povzročijo večjo škodo na bivališču delavca, ki dela pri zadnjem delodajalcu več kot 10 let	100%
nesreče, ki jo povzroči delovanje naravnih sil (elementarne nesreče), ki povzročijo večjo škodo na bivališču delavca, ki dela pri zadnjem delodajalcu do 10 let	80%

(2) V primeru, da elementarna nesreča večjo škodo povzroči tudi delodajalcu, delodajalec ni dolžan izplačati solidarnostne pomoči.

(3) Delavec lahko delodajalca enkrat letno zaprosi za solidarnostno pomoč tudi v primeru daljše neprekinjene bolezni ali poškodbe (nad 3 mesece). Delodajalec pred sprejemom odločitve zaprosi za mnenje reprezentativni sindikat pri delodajalcu. Solidarnostna pomoč se izplača v skladu z dogovorom med delavcem in delodajalcem.

(4) Delodajalec lahko v podjetniški kolektivni pogodbi ali splošnem aktu določi višje zneske in še druge primere, za katere delavcu pripada solidarnostna pomoč.

(5) Ožji družinski člani delavca so zakonec, zunajzakonski partner, otroci ter posvojenci, ki jih je delavec po zakonu dolžan preživljati.

55. člen

(prehrana med delom)

(1) Delodajalec je praviloma dolžan zagotoviti delavcu topli obrok med delom v ustrezni kalorični vrednosti in ustrezne kakovosti. Delavcem, ki imajo dieto, in o tem delodajalcu predložijo potrdilo osebnega zdravnika, mora delodajalec zagotoviti dietno prehrano. Če delodajalec ustreznega obroka ne zagotovi, mora delavcu povrniti stroške prehrane v višini, kot je določena v tarifni prilogi. Če delodajalec ne zagotovi dodatnega toplega obroka, ko delavec dela preko polnega delovnega časa, delavcu pripada nadomestilo v višini sorazmernega urnega zneska po uredbi za vsako naduro.

(2) Delavcem se zagotovi povračilo stroškov za prehrano med delom za dneve prisotnosti na delu. Do povračila stroškov prehrane med delom so upravičeni tudi delavci, ki delajo najmanj s polovičnim delovnim časom. Do dodatnega toplega obroka so upravičeni tisti delavci, ki zaradi prerazporeditve delovnega časa ali opravljanja dela preko polnega delovnega časa delajo več kot 11 ur dnevno.

(3) Če delodajalec zagotavlja ustrezen topli obrok, in je cena tega nižja od zneska, določenega v tarifni prilogi k tej kolektivni pogodbi, delavcem ni dolžan izplačati razlike do zneska, določenega v tarifni prilogi.

56. člen

(prevoz na delo in z dela)

(1) Delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela za dneve prisotnosti na delu, od kraja bivališča do kraja opravljanja dela, če je kraj bivališča od kraja opravljanja dela oddaljen najmanj 2 kilometra.

(2) Delavcu pripada povračilo stroškov najcenejšega javnega prevoza v višini, kot jo določa tarifna priloga. Če je za delodajalca ugodneje in delavec ne predloži dokazila o nakupu vozovnice, pripada delavcu povračilo stroškov kilometrine za vsak polni kilometer v višini zgornjega zneska po uredbi.

(3) Če ni možnosti prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi, delavcem pripada kilometrina za vsak polni kilometer po najkrajši cestni povezavi v višini zgornjega zneska po uredbi.

(4) Če delodajalec organizira prevoz na delo in iz dela, delavec ni upravičen do povračila strokov za prevoz na delo in iz dela.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO 03.05.2017

(5) Če delavec iz upravičenih razlogov ne uporablja organiziranega prevoza, mu je delodajalec dolžan povrniti stroške prevoza na delo in iz dela v skladu z dogovorom med delavcem in delodajalcem, vendar ne manj, kot je določeno v tarifni prilogi.

(6) Če se zaradi razlogov na strani delavca strošek za prevoz na delo in z dela naknadno poveča, ima delavec pravico do povračila tako povečanega stroška za prevoz na delo in z dela, če se tako sporazume z delodajalcem.

57. člen

(službena potovanja)

(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. Delavcu se pred odhodom na službeno potovanje, ki traja več kot dva dni, praviloma izplača akontacija v višini predvidenih stroškov.

(2) Do povračil stroškov na službenem potovanju so upravičeni delavci, ki so na službeno potovanje napoteni z nalogom za službeno potovanje in v višini, kot je določena v tarifni prilogi.

(3) Stroški za prenočišče in prevoz z javnimi prevoznimi sredstvi ter drugi stroški povezani s službenim potovanjem (cestnine, parkirnine ...), se povrnejo na podlagi računa, ki je skladen z nalogom za službeno potovanje.

(4) Delavcu se v primeru službenega potovanja v tujino stroški povrnejo v skladu z uredbo, ki ureja povračilo stroškov za službena potovanja v tujino.

58. člen

(terenski dodatek)

(1) Delavec je upravičen do terenskega dodatka za delo na terenu, kadar sta na terenu organizirana prehrana in prenočišče. Višina terenskega dodatka je določena v tarifni prilogi. Terenski dodatek se izplača ob izplačilu plače za tekoči mesec.

(2) Terensko delo je delo izven kraja, kjer je sedež delodajalca in hkrati izven kraja, kjer je bivališče delavca.

(3) Terenski dodatek in povračilo stroškov za prehrano na službeni poti se med seboj izključujeta.

59. člen

(inovacije in koristni predlogi)

Merila za določanje višine nadomestila za inovacije in koristne predloge določi delodajalec v splošnem aktu.

60. člen

(prejemki dijakov in študentov na obveznem praktičnem delu)

(1) Dijakom in študentom na obveznem praktičnem delu pripada za polni delovni čas obveznega praktičnega dela nagrada v višini, kot jo določa tarifna priloga.

(2) Dijaki in študenti na obveznem praktičnem delu imajo pravico do nagrade ne glede na prejetje štipendije.

(3) Dijakom in študentom za dneve prisotnosti na obveznem praktičnem delu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela ter povračilo stroškov za prehrano med delom.

61. člen

(dodatek za mentorstvo)

(1) Delavcu – mentorju obveznega praktičnega pouka ali pripravnika in mentorju za usposabljanje brezposelnih oseb, ki mu mentorstvo ni delovna obveznost pri delodajalcu, pripada dodatek za mentorstvo.

(2) Višina izplačila in drugi pogoji se določijo v podjetniški kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca ali pogodbi o mentorstvu.

(3) Delodajalec mentorju iz tega člena zagotavlja dodatno ustrezno usposabljanje za opravljanje nalog mentorja.

62. člen

(druge motivacije delavcev)

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO 03.05.2017

Pri delodajalcu se lahko določijo dodatne motivacijske nagrade delavcu, ki s svojim delom izjemno prispeva k uspešnosti poslovanja (npr.: povečan letni dopust, plačan oddih, dodatno izobraževanje, druge nagrade).

63. člen

(omejitev povračil stroškov in drugih prejemkov)

Vsi stroški v zvezi z delom in drugi prejemki, razen solidarnostne pomoči, jubilejne nagrade in odpravnine ob upokojitvi se ne glede na druga določila te kolektivne pogodbe izplačajo največ v višini in pod pogoji, določenimi v uredbi, razen če je drugače dogovorjeno v kolektivni pogodbi ali splošnem aktu pri delodajalcu.

64. člen

(varstvo delavcev pred upokojitvijo)

(1) Če pri delavcu pred upokojitvijo izvajalec medicine dela ugotovi, da so njegove zmožnosti za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi bistveno zmanjšane oziroma omejene, delodajalec delavcu ponudi novo pogodbo o zaposlitvi. Za čas do izpolnitve pogojev za starostno upokojevanje delavca osnovna plača po novi pogodbi ne more biti nižja od osnovne plače po prejšnji pogodbi o zaposlitvi, po tem obdobju pa je osnovna plača določena v višini, kot je določeno za to delovno mesto pri delodajalcu.

(2) Ponudba nove pogodbe o zaposlitvi velja pod pogojem, da se delavec in delodajalec hkrati dogovorita, da se bo delavec upokojil najkasneje v dveh mesecih po izpolnitvi pogojev za starostno upokojevanje. V primeru, da delavec ta sporazum krši, mora delodajalcu plačati pogodbeno kazen v višini razlike med prejeto osnovno plačo in plačo, ki je za to delovno mesto določena pri delodajalcu.

III. SPREMEMBE IN ODPOVED KOLEKTIVNE POGODBE, REŠEVANJE SPOROV, PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE (OBLIGACIJSKI DEL)

III.1. PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK

65. člen

(pozitivna izvedbena dolžnost)

Stranke te kolektivne pogodbe si morajo z vsemi sredstvi, ki so jim na voljo, prizadevati za pravilno izvrševanje te kolektivne pogodbe in spoštovanje njenih določb.

66. člen

(negativna izvedbena dolžnost)

Stranke so dolžne opustiti vsako dejanje, ki bi nasprotovalo izvrševanju te kolektivne pogodbe.

IV. SPREMEMBE, DOPOLNITVE IN ODPOVED KOLEKTIVNE POGODBE

67. člen

(spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe/predlog nove kolektivne pogodbe)

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

(2) Pogodbeni stranka, ki želi spremembo oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe ali sklenitev nove kolektivne pogodbe, predloži drugi stranki pisni predlog sprememb in dopolnitev oziroma predlog nove kolektivne pogodbe.

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

(4) Če druga stranka ne sprejme predloga za spremembo ali dopolnitev pogodbe, oziroma se do predloga ne opredeli v 30 dneh, lahko stranka predlagateljica začne postopek posredovanja pred organom, ki ga določa ta kolektivna pogodba.

IV.1. REŠEVANJE KOLEKTIVNIH SPOROV

IV.1.1. REŠEVANJE KOLEKTIVNIH SPOROV MED STRANKAMA KOLEKTIVNE POGODBE

68. člen

(reševanje kolektivnih sporov med pogodbenima strankama kolektivne pogodbe)

(1) Pogodbeni stranki lahko medsebojne kolektivne spore, ki izhajajo iz te kolektivne pogodbe in jih ni bilo mogoče rešiti s pogajanjem, rešujeta s posredovanjem ali arbitražo.

(2) Za spore iz prvega odstavka tega člena se štejeta spor o pravicah in interesni spor, ki izvirata iz te kolektivne pogodbe.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO 03.05.2017

(3) Spori se rešujejo ob smiselni uporabi zakona, ki ureja kolektivne pogodbe, zakona, ki ureja arbitražo in zakona, ki ureja o mediacijo v civilnih in gospodarskih sporih.

69. člen

(reševanje sporov med pogodbenima strankama in med uporabniki te kolektivne pogodbe)

Pogodbeni stranki in uporabniki kolektivne pogodbe lahko medsebojne kolektivne spore, ki izhajajo iz te kolektivne pogodbe in jih ni bilo mogoče rešiti s pogajanjem, rešujeta s posredovanjem ali arbitražo.

70. člen

(reševanje kolektivnih sporov s posredovanjem)

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

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

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

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

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

71. člen

(postopek posredovanja)

(1) V postopku posredovanja se za vprašanja, ki niso urejena v tej kolektivni pogodbi, smiselno uporablja zakon, ki ureja mediacijo v civilnih in gospodarskih sporih.

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

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

72. člen

(arbitraža)

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

(2) Arbitražni postopek se praviloma vodi pred arbitrom posameznikom, s katerim soglašata obe stranki spora ali pred tričlanskim arbitražnim senatom, v katerega vsaka stranka predlaga enega člana, tretjega, ki je predsednik senata, pa člana imenujeta soglasno v roku 7 dni, odkar oba člana sprejmeta imenovanje za arbitra v postopku.

73. člen

(arbitražni postopek)

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

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

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

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

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO 03.05.2017

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

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

IV.1.2. REŠEVANJE INDIVIDUALNIH DELOVNIH SPOROV Z ARBITRAŽO IN MEDIACIJO

74. člen

(sporazum o reševanju spora pred arbitražo)

(1) Delavec in delodajalec se lahko v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, sporazumeta, da o spornem razmerju odloči arbitraža.

(2) Arbitraža je postopek, v katerem arbiter posameznik ali arbitražni senat odloči o spornem razmerju z arbitražno odločbo, ki ima enake učinke kot sodna odločba.

(3) Arbitražni sporazum mora biti sklenjen v pisni obliki, po nastanku spora in v samostojnem dokumentu.

(4) Arbitražni sporazum obsega način določitve sestave arbitražnega senata ali arbitra posameznika in navedbo kolektivne pogodbe, ki zavezuje delodajalca. Če kolektivna pogodba ne določa ali le delno določa postopek pred arbitražo, postopek opredelita stranki v sporazumu o arbitraži.

75. člen

(začetek postopka pred arbitražo)

(1) Predlagatelj sproži arbitražni postopek s pisnim predlogom, ki ga posreduje nasprotni stranki najpozneje v 30 dneh od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma za odpravo kršitev oziroma v 30 dneh od dneva vročitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi ali odločitve o drugih načinih prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ali odločitve o disciplinski odgovornosti delavca.

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

(3) Tako imenovana arbitra sporazumno imenujeta tretjega arbitra, kot predsednika arbitražnega senata v roku 8 dni, odkar sta oba sprejela imenovanje. Ko so imenovani vsi trije arbitri, se senat konstituira in začne z vodenjem postopka arbitraže.

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

76. člen

(organ za imenovanje predsednika arbitraže ali arbitra posameznika)

Če stranka v 15 dneh od prejema vloge druge stranke ne imenuje arbitra ali če se imenovana arbitra v roku iz prejšnjega člena ne sporazumeta glede imenovanja predsednika arbitražnega senata ali če se stranki v roku 15 dni, odkar je predlagatelj prejel vlogo nasprotne stranke, ne moreta sporazumeti o arbitru posamezniku, lahko katerakoli stranka predlaga, da arbitra imenuje pristojno sodišče skladno z zakonom.

77. člen

(vodenje postopka in odločanje)

(1) Arbitražni senat oziroma arbiter posameznik vodi postopek tako kot šteje za primerno, pri tem pa mora stranke obravnavati enako in dati vsaki od njih v primerni fazi postopka razumno možnost, da se o zadevi izjavi. Arbitražni senat oziroma arbiter posameznik mora pri izvajanju svoje diskrecijske pravice voditi postopek tako, da se izogne nepotrebnim zamudi in stroškom ter zagotovi pravičen in učinkovit postopek rešitve spora.

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

(3) Arbitražni senat izda odločbo z večino glasov svojih članov. Če večine ni mogoče doseči, arbitražno odločitev sprejme predsednik senata.

(4) O obravnavi se vodi zapisnik.

78. člen

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO 03.05.2017

(rok odločanja)

Če arbitražni senat oziroma arbiter posameznik ne odloči v 90 dneh od dneva, ko je oblikovan arbitražni senat ali imenovan arbiter posameznik, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

79. člen

(arbitražna odločba)

(1) Odločba arbitražnega senata oziroma arbitra posameznika je med strankama dokončna in ima naravo pravnomočne sodne odločbe.

(2) Arbitražna odločba vsebuje tudi odločitev o stroških arbitražnega postopka.

(3) Stranki v sporu lahko arbitražno odločbo izpodbijata pred pristojnim sodiščem iz razlogov in po postopku, ki je določen v zakonu, ki opredeljuje delovanje arbitraž v delovnih sporih.

80. člen

(subsidiarna uporaba določb zakona)

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

81. člen

(sporazum o mediaciji)

Stranki se lahko v primeru medsebojnega spora s pisnim sporazumom dogovorita o reševanju spora s pomočjo mediacije.

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

82. člen

(postopek izbire mediatorja)

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

83. člen

(postopek mediacije)

(1) Sporazum o reševanju spora z mediacijo se sklene v pisni obliki med strankama in mediatorjem/mediatorjema.

(2) Mediator se lahko srečuje in komunicira z vsako stranko posebej ali z obema skupaj.

(3) Mediator mora delovati neodvisno in nepristransko ter mora zagotavljati enakopravno obravnavo strank.

(4) Mediator lahko ves čas mediacije daje predloge za rešitev spora.

84. člen

(zaupnost podatkov)

(1) Vsi podatki, ki izvirajo iz mediacije ali so z njo povezani, so zaupni, razen če so se stranke sporazumele drugače.

(2) Podatke v zvezi s sporom, ki jih mediator prejme od stranke, lahko razkrije drugi stranki mediacije, razen če mu jih je stranka razkrila pod izrecnim pogojem, da ostanejo zaupni.

85. člen

(konec mediacije)

(1) Mediacija se konča s sporazumom strank o rešitvi spora in na druge načine, kot določa zakon, ki ureja mediacijo v civilnih in gospodarskih sporih.

(2) Stranki se lahko dogovorita, da se sporazum o rešitvi spora sestavi v obliki neposredno izvršljivega notarskega zapisa, poravnave pred sodiščem ali arbitražne odločbe na podlagi poravnave ali poravnave pred delovnim inšpektorjem.

(3) Če se mediacija konča kako drugače, kakor s sporazumom o rešitvi spora, lahko delavec v nadaljnjem roku 15 dni zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

86. člen

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO 03.05.2017

(subsidiarna uporaba določb zakona)

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

IV.2. STROKOVNA KOMISIJA

87. člen

(strokovna komisija)

(1) Stranki te kolektivne pogodbe imenujeta štiričlansko strokovno komisijo, in sicer vsaka stranka po dva člana.

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

IV.3. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

88. člen

(objava kolektivne pogodbe)

Kolektivna pogodba se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

89. člen

(veljavnost in uporaba kolektivne pogodbe)

(1) Ta kolektivna pogodba začne veljati prvi dan prvega meseca po objavi v Uradnem listu RS.

(2) Določba 29. člena te kolektivne pogodbe se začne uporabljati 1. 1. 2015.

(3) Z dnem, ko se začne uporabljati ta kolektivna pogodba, preneha veljati Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije (Uradni list RS, št. 14/06, 87/06, 76/07, 46/08, 70/08, 53/09, 10/10, 70/11, 84/11, 70/12 in 59/13).

Ljubljana, dne 14. oktobra 2014

Gospodarska zbornica Slovenije –
Združenje kovinskih materialov
Marjan Mačkošek l.r.
predsednik Upravnega odbora

Združenje delodajalcev Slovenije,
Sekcija kovine
Franci Bratkovič l.r.
predsednik sekcije

Sindikat kovinske in elektroindustrije (SKEI)
Lidija Jerkič l.r.
predsednica

Konfederacija sindikatov 90 –
Sindikat kovinske, elektroindustrije in elektronike
(KS 90 SKEIE)
Drago Lombar l.r.
predsednik

KNSS Neodvisnost
Damjan Volf l.r.
predsednik

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO 03.05.2017

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je dne 20. 10. 2014 izdalo potrdilo št. 02047-1/2006-41 o tem, da je Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije vpisana v evidenco kolektivnih pogodb na podlagi 25. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) pod zaporedno številko 8/9.

TARIFNA PRILOGA

1. NAJNIŽJA OSNOVNA PLAČA

Najnižje osnovne plače za posamezne tarifne razrede dalje znašajo:

	najnižja mesečna osnovna plača za 174 ur v EUR	najnižja osnovna plača na uro v EUR
I.	513,30	2,95
II.	567,24	3,26
III.	624,66	3,59
IV.	715,14	4,11
V.	779,52	4,48
VI.	908,28	5,22
VII.	1.063,14	6,11
VIII.	1.216,26	6,99
IX.	1.433,76	8,24

2. REGRES

Najnižji polni regres znaša 885 € in velja do določitve novega zneska. Ta določba se začne uporabljati 1. 1. 2015.

3. POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM

Povračila stroškov za prehrano med delom, službena potovanja v Sloveniji in terenski dodatek, se izplačajo v okviru pogojev iz uredbe in v višini zgornjega zneska uredbe.

Povračila stroškov prevoza na delo in z dela se izplačajo v okviru pogojev iz uredbe in znašajo najmanj 80 % cene najcenejšega javnega prevoza.

4. NAGRADA DIJAKOM IN ŠTUDENTOM

Dijakom in študentom na obveznem praktičnem delu pripada za polni delovni čas obveznega praktičnega dela nagrada v okviru pogojev in v višini zgornjih zneskov po uredbi.

5. OBJAVA

Stranki te kolektivne pogodbe bodo zneske iz tarifne priloge objavile mesečno v svojih glasilih ali na spletnih straneh.

6. VELJAVNOST

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO 03.05.2017

Tarifna priloga začne veljati prvi dan prvega meseca po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije in velja za nedoločen čas. Stranki kolektivne pogodbe se glede tarifne priloge ponovno sestaneja januarja 2016.

Ljubljana, dne 14. oktobra 2014

Gospodarska zbornica Slovenije –
Združenje kovinskih materialov
Marjan Mačkošek l.r.
predsednik Upravnega odbora

Združenje delodajalcev Slovenije,
Sekcija kovine
Franci Bratkovič l.r.
predsednik sekcije

Sindikat kovinske in elektroindustrije (SKEI)
Lidija Jerkič l.r.
predsednica

Konfederacija sindikatov 90 – Sindikat kovinske,
elektroindustrije in elektronike
(KS 90 SKEIE)
Drago Lombar l.r.
predsednik

KNSS Neodvisnost
Damjan Volf l.r.
predsednik

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO 03.05.2017

Na podlagi 67. člena Kolektivne pogodbe za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije (Uradni list RS, št. 78/14) in Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) sklepata pogodbeni stranki:

a) kot predstavniki delodajalcev:

1. Gospodarska zbornica Slovenije – Združenje kovinskih materialov

2. Združenje delodajalcev Slovenije – Sekcija za kovine

in

b) kot predstavnik delavcev:

Sindikata kovinske in elektroindustrije Slovenije (SKEI)

D O D A T E K š t. 1

h Kolektivni pogodbi za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije

TARIFNA PRILOGA

1. člen

Tarifna priloga nadomešča 1. in 2. točko Tarifne priloge Kolektivne pogodbe za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije (Uradni list RS, št. 78/14; v nadaljevanju Tarifna priloga 2014), tako da se glasita:

1. NAJNIŽJA OSNOVNA PLAČA

Najnižje osnovne plače za posamezne tarifne razrede znašajo:

Tarifni razred	Najnižja mesečna osnovna plača za 174 ur v EUR	Najnižja osnovna plača na uro v EUR
I.	525,48	3,02
II.	581,16	3,34
III.	640,32	3,68
IV.	732,54	4,21
V.	798,66	4,59
VI.	930,90	5,35
VII.	1.089,24	6,26
VIII.	1.245,84	7,16
IX.	1.468,56	8,44

2. REGRES

Najnižji polni regres za letni dopust znaša 906 € in velja do določitve novega zneska.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO 03.05.2017

2. člen

Z začetkom veljavnosti te tarifne priloge prenehata veljati 1. in 2. točka Tarifne priloge 2014. Vse ostale točke Tarifne priloge 2014 ostanejo v veljavi še naprej.

Ta dodatek začne veljati in se uporablja prvi dan naslednjega meseca po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Ljubljana, dne 16. marca 2017

Gospodarska zbornica Slovenije – Združenje kovinskih materialov in nekovin
Predsednik upravnega odbora

Marko Drobnič l.r.

Združenje delodajalcev Slovenije –

Sekcija za kovine

Predsednica sekcije

Bernardica Viher Gašparec l.r.

Sindikata kovinske in elektroindustrije Slovenije (SKEI)

Predsednica

Lidija Jerkič l.r.

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je dne 19. 4. 2017 izdalo potrdilo št. 02047-1/2006-51 o tem, da je Dodatek št. 1 h Kolektivni pogodbi za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije vpisan v evidenco kolektivnih pogodb na podlagi 25. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) pod zaporedno številko 8/10.