

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO - ODPOVEDANA; OBJAVLJENE VREDNOSTI  
SO BILE VELJAVNE DO 30.03.2014

V skladu z veljavnimi predpisi sklepajo stranke:

- Gospodarska zbornica Slovenije – Združenje kemijske industrije
- in
- Združenje delodajalcev – Sekcija za kemijo
- kot predstavniki delodajalcev
- ter
- Sindikati: SSS-Sindikar kemične, nekovinske in gumarske industrije Slovenije, Neodvisnost KNSS –  
Sindikar kemijske in farmacevtske dejavnosti Slovenije ter SKGIPS – KS 90
- kot predstavniki delojemalcev

## Kolektivna pogodba za kemično in gumarsko industrijo Slovenije

(Uradni list RS, št. 37/2007, 95/2007, 89/2008, 104/2009, 73/2010, 109/2010, 107/2011, 25/2013,  
55/2013)

### I. SPLOŠNE DOLOČBE

#### **Krajevna veljavnost kolektivne pogodbe**

##### **1. člen**

Kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije.

#### **Stvarna veljavnost kolektivne pogodbe**

##### **2. člen**

Kolektivna pogodba velja za vse delodajalce, člane podpisnikov te pogodbe, ki opravljajo dejavnost na pridobiten način in jih je pooblaščen upravljalec poslovnega registra po Standardni klasifikaciji dejavnosti razvrstil v področje dejavnosti DG 24 "Proizvodnja kemikalij, kemičnih izdelkov in umetnih vlaken" ali DH 25 "Proizvodnja izdelkov iz gume in plastičnih mas.

#### **Osebna veljavnost**

##### **3. člen**

(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 trajneje opravljajo delo na območju Republike Slovenije.

(2) Za poslovodne delavce in vodilne delavce ta kolektivna pogodba ne velja, razen če je s pogodbo o zaposlitvi med delodajalci in takšno osebo drugače določeno.

(3) Kolektivna pogodba velja tudi za učence, vajence, dijake in študente na praktičnem usposabljanju na podlagi posebne pogodbe, razen če je z akti delodajalca določen ugodnejši obseg pravic.

(4) Določbe te kolektivne pogodbe o delovnem času veljajo tudi za delavce, ki pri delodajalcih opravljajo delo po določbah Zakona o delovnih razmerjih (zagotavljanje delavcev drugemu delodajalcu).

#### **Časovna veljavnost**

##### **4. člen**

Kolektivna pogodba je sklenjena za nedoločen čas.

#### **Pomen izrazov v tej kolektivni pogodbi**

#### **5. člen**

- (1) V kolektivni pogodbi uporabljena izraza "delodajalec" in "delavec", zapisana v moški spolni slovnični obliki, sta uporabljena kot nevtralna za ženske in za moške.
- (2) Izraz "poslovodni organ" pomeni osebo oziroma osebe, ki vodijo poslovanje pri delodajalcu in so kot takšne vpisane v ustreznih register.
- (3) Izraz "poslovodni delavec" pomeni delavca, ki opravlja naloge poslovnega organa.
- (4) Izraz "vodilni delavec" pomeni delavca, ki ga delodajalec določi z aktom oziroma pogodbo o ustanovitvi družbe, združnimi pravili, statutom ali sistemizacijo delovnih mest.
- (5) Akt o sistemizaciji delovnih mest je splošni akt (ali sestavni del drugega splošnega akta) delodajalca, ki določa delovna mesta, pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu in opis del in nalog posameznega delovnega mesta.
- (6) Pomen izrazov, ki se nanašajo na plače in druge osebne prejemke, je naveden v poglavju o plačah.

#### **Enotni minimalni standardi**

#### **6. člen**

Določila in zneski iz te kolektivne pogodbe in tarifne priloge k tej kolektivni pogodbi so obvezni enotni minimalni standardi za delodajalce, opredeljene v 2. členu te pogodbe, razen pod pogoji in v primerih, ko ta kolektivna pogodba določa drugače.

### **II. PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELODAJALCA IN DELAVCEV**

#### **Razvrstitev del**

#### **7. člen**

(1) Delovna mesta se razvrščajo v devet tarifnih razredov glede na zahtevano strokovno izobrazbo, določeno v aktu o sistemizaciji delovnih mest, in sicer:

I. tarifni razred: enostavna dela - končana osnovnošolska obveznost

II. tarifni razred: manj zahtevna dela - osnovna šola in krajše dodatno izobraževanje

III. tarifni razred: srednje zahtevna dela - dve leti poklicnega izobraževanja

IV. tarifni razred: zahtevna dela - dve leti in pol poklicnega ali strokovnega izobraževanja, končana poklicna šola

V. tarifni razred: bolj zahtevna dela - končana srednja šola ali poklicna šola in mojstrski ali poslovodski izpit

VI/0. tarifni razred: zelo zahtevna dela - višja strokovna izobrazba do dve leti

VII/I. tarifni razred: zelo zahtevna dela - zahtevana višješolska izobrazba - diploma prve stopnje v univerzitetnem programu

VII/0. tarifni razred: visoko zahtevna dela - končana visoka strokovna šola

VII/1. tarifni razred: visoko zahtevna dela - končana univerzitetna izobrazba ali specializacija po visoki strokovni izobrazbi

VIII. tarifni razred: najbolj zahtevna dela - magisterij ali specializacija po univerzitetni izobrazbi, zahtevna vodstvena dela

IX. tarifni razred: izredno pomembna, najbolj zahtevna dela - doktorat znanosti, zahtevna vodilna dela.

(2) Razvrstitev delovnih mest v tarifne razrede opravi delodajalec ali poslovodni organ ali od njega pooblaščen oseba v skladu z aktom o sistemizaciji delovnih mest. V primeru dvoma pri razvrščanju delovnih mest v tarifne razrede se uporabi veljavni šifrant poklicev.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO - ODPOVEDANA; OBJAVLJENE VREDNOSTI SO BILE VELJAVNE DO 30.03.2014

(3) Delodajalec je dolžan pred sprejemom akta o sistemizaciji delovnih mest oziroma njegovih sprememb in dopolnitev pridobiti mnenje sindikatov.

**Tipična delovna mesta**

**8. člen**

Tipična delovna mesta po tarifnih razredih so:

I. tarifni razred

Delovna mesta, sestavljena iz različnih in kratkotrajnih operacij, ki jih je mogoče zaradi njihove tehnološke značilnosti opravljati po enostavnem postopku in z enostavnimi delovnimi sredstvi.

Za opravljanje teh del je potrebno minimalno znanje. Težišče je v pridobivanju delovnih spretnosti in navad za praktično delo po posebnih vrstah del in delovnih nalog.

II. tarifni razred

Delovna mesta, ki vključujejo manj zahtevna dela v proizvodnji, opravljanje delovnih operacij, ki se ponavljajo in izvajajo z enostavnimi ali mehaniziranimi sredstvi, opravljanje manj zahtevnih del pri strojih in napravah, ipd.

Za to raven zahtevnosti je praviloma potrebna osnovnošolska izobrazba z dodatnim programom specifičnega izobraževanja ali usposabljanja (krajši eno- ali večmesečni tečajji).

III. tarifni razred

Delovna mesta, v okviru katerih se opravljajo srednje zahtevna, raznovrstna dela na splošnem in tehničnem področju - delo z različnimi stroji, z orodjem in napravami. Za opravljanje teh del se zahteva višja stopnja razumevanja temeljev delovnega procesa, ker so pri opravljanju dela možne nepredvidljive delovne situacije, v katerih delavec sam rešuje nastale probleme.

Za to raven zahtevnosti se praviloma zahteva dvoletni verificirani program poklicnega ali strokovnega izobraževanja.

Kemijski, farmacevtski in gumarski poklici za III. zahtevnostno stopnjo se ne pridobijo v rednem izobraževanju.

IV. tarifni razred

Delovna mesta, ki vključujejo zahtevna in raznovrstna dela v pripravi proizvodnje, v izvajanju tehnoloških procesov, v kontroli, vzdrževanju strojev in naprav ter administrativna dela. Na teh delovnih mestih se zahteva poklicno praktično in teoretično znanje o laboratorijskem delu, uravnavanju delovanja procesnih naprav, predelavi umetnih materialov ipd. ter v večji meri samostojno reševanje konkretnih manjših problemov.

Za to raven zahtevnosti se praviloma zahteva najmanj 2 leti in pol javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja.

V. tarifni razred

Delovna mesta, ki vključujejo zahtevnejša raznovrstna dela v neposredni proizvodnji; v pripravi dela, storitvena dela, tehnično-administrativna dela, dela, vezana na poslovne funkcije, vodenje obratov, izmen itd. Za opravljanje teh del je potrebno poglobljeno strokovno znanje določene usmeritve ter znanje s področja organizacije dela in varnosti in zdravja pri delu.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO - ODPOVEDANA; OBJAVLJENE VREDNOSTI SO BILE VELJAVNE DO 30.03.2014

Za to raven zahtevnosti se praviloma zahteva:

- 3 leta javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja in mojstrski, delovodski ali poslovodski izpit ali
- 4 ali 5 let javno priznanega strokovnega izobraževanja.

VI/0. tarifni razred

Delovna mesta, ki vključujejo zelo zahtevna dela priprave, spremljanja, kontrole, organiziranja, analiziranja delovnih procesov, dalje operativno in strokovno vodenje delovnih procesov ter vodenje na posameznih področjih poslovanja.

Za to raven zahtevnosti se praviloma zahteva višja strokovna izobrazba do dve leti.

VI/1. tarifni razred

Delovna mesta, v okviru katerih se opravljajo zelo zahtevna dela priprave, spremljanja, kontrole, organiziranja, analiziranja delovnih procesov, dalje operativno in strokovno vodenje delovnih procesov ter vodenje na posameznih področjih poslovanja.

Za to raven zahtevnosti se praviloma zahteva višja strokovna izobrazba.

VII/0. tarifni razred

Delovna mesta, v okviru katerih se opravljajo visoko zahtevna dela načrtovanja, analiziranja, organiziranja razvoja, delovnih procesov, oblikovanja novih teoretičnih in praktičnih rešitev, vodenja poslovanja, strokovnega vodenja delovnih procesov, svetovanja ipd.

Za to raven zahtevnosti se praviloma zahteva visoka strokovna izobrazba.

VII/1. tarifni razred

Delovna mesta, v okviru katerih se opravljajo visoko zahtevna dela načrtovanja, analiziranja, organiziranja razvoja, delovnih procesov, oblikovanja novih teoretičnih in praktičnih rešitev, vodenja poslovanja, strokovnega vodenja delovnih procesov, svetovanja ipd.

Za to raven zahtevnosti se praviloma zahteva visoka univerzitetna strokovna izobrazba.

VIII. tarifni razred

Delovna mesta, v okviru katerih se opravljajo visoko zahtevna dela pri pripravi, analitičnem proučevanju, raziskovanju proizvodnje, poslovnih in podobnih procesov. Visoko zahtevna dela v zvezi z znanstvenimi raziskavami, oblikovanje novih teoretičnih in praktičnih rešitev, spremljanje, oblikovanje in prenos sistema kompleksnih informacij, ipd.

Za to raven zahtevnosti se praviloma zahteva magisterij, specializacija ali državni izpit po končanem visokem univerzitetnem izobraževanju.

IX. tarifni razred

Delovna mesta, ki vključujejo visoko zahtevna, samostojna svetovalna znanstveno-raziskovalna dela.

Teoretično in praktično znanje in sposobnosti, ki omogočajo nova dognanja na posebno zahtevnih strokovnih področjih, načrtovanje in koordiniranje znanstvenih raziskovanj velikih gospodarskih in drugih delovnih sistemov, reševanje najzapletenejših problemov in oblikovanje modelov za prenos teh rešitev v prakso.

## Pooblastila za odločanje

### 9. člen

(1) Delodajalec - fizična oseba in zakoniti zastopnik delodajalca - pravne osebe lahko za odločanje o urejanju in izvajanju pravic, obveznosti in odgovornosti delavcev pooblasti tudi druge delavce (v nadaljnjem besedilu: pooblaščen delavec).

(2) Delodajalec mora o pooblaščenih delavcih in obsegu pooblastil za vsakega izmed njih pisno obvestiti sindikate pri delodajalcu, delavce pa na način, ki je običajen pri delodajalcu (oglasne deske, glasilo, intranet in podobno).

## Pogodba o zaposlitvi

### 10. člen

(1) Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati:

- podatke o pogodbenih strankah, z navedbo njunega prebivališča oziroma sedeža,
- datum nastopa dela; če datum nastopa dela ni določen, se kot datum nastopa dela šteje datum sklenitve pogodbe o zaposlitvi,
- naziv delovnega mesta oziroma podatke o vrsti dela, za katerega delavec sklepa pogodbo o zaposlitvi, s kratkim opisom dela, ki ga mora opravljati po pogodbi o zaposlitvi, tarifni razred ter podatke, ki so osnova za izračun osnovne plače delavca (kot npr.: plačilni razred, zahtevnostna skupina ...).
- kraj opravljanja dela; če ni navedenega točnega kraja, velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca,
- čas trajanja delovnega razmerja,
- določilo, ali gre za delovno razmerje s polnim ali s krajšim delovnim časom,
- določilo o dnevnem ali tedenskem rednem delovnem času in razporeditvi delovnega časa,
- znesek osnovne plače v nacionalni valuti, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ter določila o morebitnih drugih plačilih,
- druge sestavine plače delavca, plačilna obdobja ter način izplačevanja,
- število dni letnega dopusta, ki pripada delavcu ob sklenitvi pogodbe in način določanja letnega dopusta,
- dolžino odpovednih rokov,
- ukrepe za varnost in zdravje delavcev,
- izobraževanje,
- navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca, in
- druge pravice in obveznosti, določene z zakonom.

(2) V pogodbi o zaposlitvi se glede vprašanj, navedenih v sedmi, deveti, deseti, enajsti, dvanajsti in trinajsti alineji prvega odstavka, stranki lahko sklicujeta na veljavne zakone, kolektivne pogodbe oziroma splošne akte delodajalca.

(3) Pogodba o zaposlitvi lahko za delavce, ki pri svojem delu pridobivajo tehnično-tehnološka znanja, poslovna znanja in vzpostavljajo poslovne zveze, vsebuje konkurenčno klavzulo ter medsebojne obveznosti delodajalca in delojemalca (odškodnina, odmena ...).

(4) 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 8 dni od prejema.

(5) Delodajalec mora te pogodbe in splošne akte hraniti na mestu, dostopnem vsem delavcem.

(6) Delavec lahko kadarkoli zahteva vpogled v vsebino kolektivnih pogodb, delodajalec pa mu tega ne sme odreči.

### 11. člen

## NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO - ODPOVEDANA; OBJAVLJENE VREDNOSTI SO BILE VELJAVNE DO 30.03.2014

Če se delo na delovnem mestu, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi, opravlja v organizacijskih enotah v različnih krajih, je lahko delavec v skladu s pogodbo o zaposlitvi napoten na delo v drug kraj, upoštevajoč omejitve, določene z določbo 30. člena te pogodbe.

### 12. člen

(1) Delavec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi 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 z zakonom oziroma kolektivno pogodbo za posameznega delodajalca.

(2) Delavec lahko z delodajalcem sklene pogodbo o zaposlitvi hkrati za dve delovni mesti, če se na obeh delovnih mestih delo opravlja sezonsko, zaposlitev na obeh delovnih mestih pa delavcu zagotavlja zaposlitev za polni delovni čas za celo koledarsko leto.

### Pogodba o zaposlitvi v primeru projektno organiziranega dela

### 13. člen

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

### Manjši delodajalec

### 14. člen

Manjši delodajalec lahko sklepa pogodbo o zaposlitvi za določen čas tudi izven primerov, ki jih določa zakon kot dovoljen razlog sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

### Izobraževanje

### 15. člen

S pogodbo o izobraževanju se lahko podrobneje opredelijo pravice in obveznosti delavca in delodajalca v zvezi z izobraževanjem.

### Poskusno delo

### 16. člen

(1) Odločitev o tem, ali bo izbrani kandidat opravljal poskusno delo, sprejme pooblaščen delavec delodajalca na podlagi podatkov in ocene o usposobljenosti kandidata za delo na delovnem mestu. Poskusno delo se lahko uvede samo, če je navedeno v objavi prostega delovnega mesta.

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

(3) Način spremljanja in ocenjevanja poskusnega dela določi delodajalec in je z njim dolžan seznaniti delavca ob nastopu dela.

### 17. člen

(1) Poskusno delo ne sme trajati dlje, kot je določeno v objavi prostega delovnega mesta.

(2) Trajanje poskusnega dela za posamezna dela znaša:

- za dela I. do III. tarifnega razreda največ en mesec,
- za dela IV. tarifnega razreda največ dva meseca,
- za dela V. tarifnega razreda največ tri mesece,
- za dela VI., VII., VIII. in IX. tarifnega razreda največ 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.

### **Spremljanje in ocenjevanje poskusnega dela**

#### **18. člen**

Poskusno delo delavca spremlja in ocenjuje delavec oziroma delavci, ki jih delodajalec določi za spremljanje poskusnega dela. Delavec oziroma delavci za spremljanje poskusnega dela morajo biti imenovani pred nastopom dela delavca, katerega poskusno delo bodo ocenjevali, delavec pa mora biti seznanjen, kdo ga bo ocenjeval.

#### **19. člen**

(1) V primeru negativne ocene poskusnega dela lahko delodajalec odloči, da se delavcu izredno odpove pogodba o zaposlitvi.

(2) Delavcu mora biti pisna ocena njegovega poskusnega dela vročena najkasneje tri delovne dni pred potekom poskusnega dela.

(3) Postopek izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi se izvede v skladu z zakonom in določbami te kolektivne pogodbe.

### **Pripravništvo**

#### **Pogodba o zaposlitvi pripravnika**

#### **20. člen**

(1) Pripravnik je oseba, ki začne prvič po končanem izobraževanju opravljati dela, ustrezna vrsti in stopnji njegove strokovne izobrazbe in v okviru programa izobraževanja za poklic ni imel programa praktičnega usposabljanja ali obvezne prakse v takem obsegu, da bi lahko samostojno opravljal delo v svoji stroki.

(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 stopnja in smer strokovne izobrazbe, za katero se je izobraževal.

(3) Delodajalec lahko dodatno odloči, v katerih primerih pripravništvo ni potrebno.

#### **Trajanje pripravništva**

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

(2) Pripravništvo se podaljša, če opravičena odsotnost delavca, ki opravlja pripravništvo, traja:

- za dela IV. in V. stopnje strokovne izobrazbe najmanj 14 dni,
- za dela VI. stopnje strokovne izobrazbe najmanj 21 dni,
- za dela nad VI. stopnjo strokovne izobrazbe najmanj 28 dni. Pripravništvo se podaljša za toliko časa, kolikor traja opravičena odsotnost delavca.

(3) Delavcu - pripravniku, ki opravlja pripravništvo tako, da dela s krajšim delovnim časom od polnega, se v odvisnosti od dolžine delovnega časa čas pripravništva podaljša:

- za dela IV in V. stopnje strokovne izobrazbe največ za tri mesece,
- za dela VI. stopnje strokovne izobrazbe največ štiri mesece,

## NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO - ODPOVEDANA; OBJAVLJENE VREDNOSTI SO BILE VELJAVNE DO 30.03.2014

- za dela nad VI. stopnjo strokovne izobrazbe največ šest mesecev.

(4) 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 ali od njega pooblaščen delavec na mentorjev predlog skrajša pripravniško dobo, vendar ne za več kot polovico prvotno določenega trajanja pripravništva.

(5) Pripravništva ni potrebno opravljati delavcu, ki je v nadaljnjem izobraževanju v času trajanja delovnega razmerja dosegel višjo stopnjo izobrazbe v okviru svojega poklica in stroke.

### 22. člen

(1) Pripravnika vodi, usmerja, nadzira in ocenjuje mentor, ki ga določi delodajalec ali poslovodni organ ali od njega pooblaščen oseba. Mentor izdelava program pripravništva, po katerem se pripravnik usposablja in z njim ob nastopu dela seznanja pripravnika.

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

### 23. člen

(1) Mentor je dolžan:

- 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,
- uvajati pripravnika v študij strokovne literature in delovne dokumentacije,
- sodelovati pri pripravniškem izpitu,
- podati pisno mnenje o pripravniku in pripravništvu.

(2) Pripravnik brez pozitivnega mnenja mentorja ne more opravljati pripravniškega izpita.

### 24. člen

(1) Pred iztekom pripravniške dobe opravlja pripravnik pripravniški izpit, ki vsebuje preizkus znanja stroke in delovnega področja, za katerega se je usposabljal.

(2) Komisija za pripravniški izpit šteje najmanj tri člane, ki imajo najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe kot pripravnik in vsaj tri leta delovnih izkušenj.

(3) Če pri delodajalcu ni dovolj ustreznih strokovnjakov, lahko delodajalec za predsednika ali člana komisije za pripravniški izpit imenuje tudi druge strokovnjake s področja, s katerega se opravlja pripravniški izpit.

(4) Mentor sodeluje pri delu komisije, vendar ni njen član.

### 25. člen

(1) Komisija za pripravniški izpit oceni pripravništvo z oceno, ki se glasi "opravil" - "ni opravil" in le-to sporoči pripravniku takoj po končanem izpitu.

(2) O poteku in rezultatu pripravniškega izpita sestavi komisija zapisnik, ki ga podpišejo predsednik in oba člana komisije.

### 26. člen



## NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO - ODPOVEDANA; OBJAVLJENE VREDNOSTI SO BILE VELJAVNE DO 30.03.2014

(1) Delodajalec pripravniku, ki prvič ne opravi pripravniškega izpita, lahko omogoči ponovitev opravljanja izpita v roku, ki ne sme biti krajši od 15 dni od dneva neuspešnega opravljanja dela izpita in ne daljši od 45 dni od dneva neuspešnega opravljanja dela izpita.

(2) Rok iz prejšnjega odstavka določi izpitna komisija takoj po neuspešno opravljenem izpitu.

(3) Če pripravnik pripravniškega izpita tudi drugič ne opravi, mu delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom.

### 27. člen

Šteje se, da pripravnik ni opravil pripravniškega izpita, če se brez opravičljivega razloga ne zgledi določenega dne k izpitu, ponovitvi izpita ali ponovitvi dela izpita oziroma neopravičeno odstopi od nadaljnega opravljanja izpita.

### 28. člen

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

- ime in priimek ter rojstne podatke pripravnika,
- dan opravljanja pripravniškega izpita,
- dan, mesec in leto izdaje potrdila,
- stroko oziroma delo in naloge, za katere je pripravnik opravil pripravniški izpit.

(2) Potrdilo podpišeta predsednik komisije za pripravniški izpit in pooblaščen delavec delodajalca, izvod potrdila pa se vroči delavcu.

## Opravljanje drugega dela

### 29. člen

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

- zmanjšanja ali povečanja obsega dela v organizacijski enoti,
- uvajanja nove ali izboljšave obstoječe tehnologije ali organizacije dela,
- nadomeščanja drugega delavca,
- nenadne okvare strojev (postrojenj) in drugih sredstev za delo na delovnem mestu,
- izvajanja ukrepov za varnost in zdravje pri delu,
- določenih s kolektivno pogodbo pri delodajalcu,
- za čas začasne dodelitve dela pri drugem delodajalcu v trajanju do 3 mesecev, na podlagi sporazuma med delodajalcema,
- v drugih utemeljenih primerih, ko je potrebno zagotoviti neprekinjenost delovnega procesa in je delo potrebno nujno opraviti, da se prepreči nastanek škode.

(2) Delavec mora biti usposobljen za opravljanje drugega dela iz prejšnjega odstavka in mora biti seznanjen z ukrepi za varnost in zdravje na drugem delu.

(3) Delavec lahko opravlja drugo delo iz 1. odstavka tega člena neprekinjeno največ en mesec, skupaj v koledarskem letu pa največ tri mesece.

(4) 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.

## NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO - ODPOVEDANA; OBJAVLJENE VREDNOSTI SO BILE VELJAVNE DO 30.03.2014

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

(6) Če delavec zaradi izrečenega varstvenega ali vzgojnega ukrepa ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela po sklenjeni pogodbi o zaposlitvi, je za čas neizpolnjevanja pogojev za opravljanje dela dolžan opravljati tudi delo, ki ne ustreza njegovi strokovni izobrazbi oziroma znanju in zmožnostim. To drugo delo mora ustrezati njegovi zdravstveni zmožnosti. V tem primeru pripada delavcu plača za delo, ki ga dejansko opravlja.

### **Napotitev na delo v drug kraj**

#### **30. člen**

(1) Delavca je mogoče napotiti na delo v drug kraj v primeru, da traja pot na delo in z dela v normalnih okoliščinah z javnimi prevoznimi sredstvi tri ure ali manj.

(2) Delavke - matere in delavce - samohranilce z otrokom starim do tri leta, ter tiste delavce, ki negujejo težje zdravstveno ali razvojno prizadete otroke, je mogoče napotiti na delo v drug kraj le v primeru, da pot na delo in z dela traja do dve uri. Nega težje prizadetega otroka se izkazuje s predložitvijo potrdila pristojnega Centra za socialno delo.

(3) Na ravni delodajalca se lahko določijo tudi drugi primeri omejitev napotitve na delo v drug kraj.

(4) Delavec mora prejeti pisno obvestilo o napotitvi v drug kraj najmanj tri delovne dni pred napotitvijo.

(5) Delodajalec delavca brez njegovega soglasja ne sme napotiti na opravljanje dela po sklenjeni pogodbi o zaposlitvi v drug kraj, če bi se mu po mnenju zdravnika specialista zaradi vožnje poslabšalo zdravstveno stanje.

### **Prevzem na delo k drugemu delodajalcu**

#### **31. člen**

(1) Delodajalec prenosnik delavca najmanj osem dni pred dejanskim dnem prevzema pisno obvesti o datumu začetka dela oziroma nadaljevanja delovnega razmerja pri delodajalcu prevzemniku.

(2) Delodajalec prevzemnik delavcu predlaga sklenitev aneksa k pogodbi o zaposlitvi, s katerim spremeni le naziv in sedež delodajalca v pogodbi o zaposlitvi, oziroma mu ponudi v podpis novo pogodbo o zaposlitvi.

### **Odpoved pogodbe o zaposlitvi**

#### **Redna odpoved - splošno**

#### **32. člen**

(1) Delavec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi s pisno odpovedjo in brez obrazložitve.

(2) Če s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem ni določen drugačen odpovedni rok, kadar odpoveduje pogodbo delavec, veljajo sledeči odpovedni roki:

- za delavce, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto, razvrščeno v I., II. in III. tarifnem razredu, 30 dni,

- za delavce, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto, razvrščeno v IV. in V. tarifnem razredu, 60 dni,

- za delavce, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto, razvrščeno v VI. tarifnem razredu, 90 dni,

- za delavce, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto, razvrščeno v VII, VIII. In IX. tarifnem razredu, 120 dni.

(3) Odpovedni rok, določen z 2. odstavkom tega člena, lahko delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi ali s posebnim pisnim sporazumom določita tudi drugače.

### **33. člen**

- (1) Delodajalec je dolžan delavca o nameravani redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga pisno obvestiti najmanj 3 delovne dni pred odpovedjo.
- (2) Pisno obvestilo iz prejšnjega odstavka mora vsebovati napotilo, da ima delavec pravico zahtevati, da se z namero o odpovedi pogodbe o zaposlitvi seznaní sindikat, katerega član je.
- (3) Predstavník sindikata ima pravico do vpogleda v dokumentacijo oziroma do seznanitve z razlogi, ki so podlaga za nameravano odpoved pogodbe o zaposlitvi.

### **34. člen**

- (1) Delodajalec lahko začne postopek pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, če delavec pri opravljanju dela ne dosega vnaprej znanih pričakovanih rezultatov dela in v drugih primerih, določenih z zakonom.
- (2) Ugotavljanje nedoseganja pričakovanih delovnih rezultatov mora zajemati obdobje delavčeve prisotnosti na delu, ki ne sme biti krajše od 30 dni. V čas trajanja prisotnosti na delu se ne vštetoj obdobja upravičene odsotnosti delavca z dela (letni dopust, odsotnosti zaradi bolezni ipd.) kakor tudi ne čas, ki je običajno potreben za uvajanje delavca na delo.

### **Odpovedni rok za manjše delodajalce**

#### **35. člen**

Minimalni čas trajanja odpovednega roka, ki je določen z zakonom, za manjše delodajalce ni zavezujoč, pri čemer pa odpovedni rok ne sme biti krajši od 30 dni.

### **Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga**

#### **36. člen**

Delodajalec lahko delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga zaradi kršitev pogodbenih in drugih obveznosti. Te kršitve morajo biti resne in morajo biti takšne narave, da nadaljevanje delovnega razmerja ni več možno.

#### **37. člen**

- (1) Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga mora delodajalec delavca pisno opozoriti, da mu lahko v primeru ponovne kršitve pogodbenih in drugih obveznosti redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga.
- (2) Pisno opozorilo iz prejšnjega odstavka tega člena mora vsebovati navedbo kršitev pogodbenih in drugih obveznosti, opis kršitve in datum storjene kršitve, delavcu pa mora biti vročeno na način in v rokih, ki jih določa zakon. Pisno opozorilo velja dve leti od dneva njegove vročitve delavcu.

#### **38. člen**

- (1) Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga je delodajalec dolžan delavcu omogočiti zagovor.
- (2) Med vročitvijo vabila in zagovorom mora preteči najmanj 7 dni, da se delavec lahko pripravi na zagovor.

### **Odpoved pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev**

#### **39. člen**

- (1) Delodajalec je dolžan najkasneje v roku 30 dni po sprejemu poslovne odločitve, ki se nanaša na takšne spremembe v strukturi in obsegu programa, proizvodnje, tehnologije in organizacije poslovanja, ki bi lahko privedle do poslovnih razlogov za prenehanje potreb po delu večjega števila delavcev, določenega z zakonom, obvestiti reprezentativni sindikat pri delodajalcu o razlogih za sprejem take odločitve in o predvidenem zmanjšanju števila zaposlenih.

## NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO - ODPOVEDANA; OBJAVLJENE VREDNOSTI SO BILE VELJAVNE DO 30.03.2014

(2) Pri ugotavljanju presežnih delavcev sta delodajalec in sindikat dolžna upoštevati določbe zakona.

(3) V kolikor pri delodajalcu ni organiziranega sindikata, se za določitev presežnih delavcev praviloma uporabljajo naslednji kriteriji:

- strokovna izobrazba delavca oziroma usposobljenost za delo in potrebna dodatna znanja in zmožnosti,
- delovne izkušnje,
- delovna uspešnost,
- delovna doba,
- zdravstveno stanje,
- socialno stanje delavca in
- da gre za starša treh ali več mladoletnih otrok ali za edinega hranitelja družine z mladoletnimi otroki.

### **Odpravnina zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi**

#### **40. člen**

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

(2) Delodajalec je delavcu dolžan izplačati odpravnino zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi najkasneje ob zapadlosti zadnje plače ali nadomestila plače ob poteku odpovednega roka.

### **Pogodbena kazen**

#### **41. člen**

(1) V primeru nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki je ugotovljena s pravnomočno odločbo, je delodajalec dolžan delavcu plačati pogodbeno kazen v višini treh povprečnih plač delavca v zadnjih treh mesecih dela.

(2) V primeru, da delavec odpove pogodbo o zaposlitvi in ne spoštuje odpovednega roka, kar je ugotovljeno s pravnomočno odločbo, je delodajalcu dolžan plačati pogodbeno kazen v višini ene povprečne plače delavca v zadnjih treh mesecih dela.

(3) Delavec in delodajalec se lahko dogovorita o obročnem plačilu pogodbene kazni.

### **Disciplinska odgovornost in sankcije**

#### **42. člen**

(1) Disciplinska odgovornost se ugotavlja in izvaja v skladu z določili Zakona o delovnih razmerjih.

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

- opomin,
- odvzem bonitet,
- denarna kazen.

(3) Odvzem bonitet lahko traja največ šest mesecev.

(4) Denarna kazen se lahko izreče delavcu v višini do 20% povprečne mesečne plače, ki jo je prejel ali bi jo moral prejeti v zadnjih treh mesecih pred izrekom ukrepa.

(5) Disciplinski ukrep denarne kazni se izreče v trajanju največ šest mesecev, pri čemer višina denarne kazni ne more presegati ene povprečne plače iz prejšnjega odstavka.

(6) Pooblastila disciplinskega organa delodajalca pri ugotavljanju disciplinske odgovornosti ima zakoniti zastopnik delodajalca oziroma od njega pooblaščen oseba v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih.

## NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO - ODPOVEDANA; OBJAVLJENE VREDNOSTI SO BILE VELJAVNE DO 30.03.2014

(7) Denarna kazen se lahko izreče za kršitve pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja, zaradi katerih lahko delodajalec sproži postopek pred redno odpovedjo iz krivdnega razloga.

(8) Izrek disciplinskega ukrepa izključuje opozorilo oziroma odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov za isto kršitev obveznosti.

(9) Pri izbiri sankcij in odmeri višine denarne kazni je potrebno upoštevati težo kršitve delavca.

### **Odškodninska odgovornost**

#### **43. člen**

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

(2) Odškodnina za škodo, ki jo delavec na delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči delodajalcu, se lahko odmeri v pavšalnem znesku, ki znaša največ 1,5 povprečne mesečne plače delavca, ki jo je prejel ali bi jo moral prejeti v zadnjih treh mesecih pred izrekom ukrepa. Pavšalna odškodnina se lahko odmeri, če bi ugotavljanje škode povzročilo nesorazmerne stroške oziroma je škoda nemogoče ugotoviti. Delavec in delodajalec se lahko dogovorita za obročno poplačilo odškodnine.

(3) Odškodnina se odmeri v pavšalnem znesku praviloma v naslednjih primerih:

- okvara delovnih sredstev, poškodovanje infrastrukture ali opreme,
- zamuda roka, pomembnega za določena dejanja,
- nevestno ravnanje,
- izdaja poslovne skrivnosti,
- nespoštovanje prepovedi konkurenčnega ravnanja.

(4) Dodatni primeri škodnih dejanj delavca in višina pavšalne odškodnine za posamezne primere se določi s kolektivno pogodbo pri delodajalcu.

(5) Pri odmeri višine pavšalne odškodnine je potrebno upoštevati socialno in ekonomsko stanje delavca.

### **Letni dopust**

#### **44. 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.

#### **45. člen**

(1) Poleg kriterijev, določenih z zakonom, se kriteriji za določanje dolžine letnega dopusta 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, ob uporabi kriterijev, kot npr. delovna doba delavca, zahtevnost delovnega mesta, težji pogoji dela ipd.

#### **46. člen**

(1) Delavcu, ki izpolni kriterije za spremembo dolžine letnega dopusta, se sprememba upošteva pri odmeri letnega dopusta v naslednjem koledarskem obdobju.

(2) Ne glede na določbo predhodnega odstavka se kriterij težjih pogojev dela oziroma vplivov okolja upošteva, če je delavec opravljal delo v takih pogojih vsaj 6 mesecev v preteklem letu.

### **Izraba letnega dopusta**

#### **47. člen**

- (1) Delodajalec s pisnim obvestilom obvesti delavca o številu dni letnega dopusta do 31. marca za koledarsko leto.
- (2) Pri določitvi izrabe letnega dopusta v času šolskih oziroma študijskih počitnic imajo praviloma prednost delavci, ki imajo in vzdržujejo otroke, ki se šolajo.

#### **48. člen**

- (1) V primeru kolektivnih dopustov je delodajalec dolžan delavce o planu kolektivnih dopustov v tekočem letu obvestiti najkasneje do konca meseca januarja.
- (2) V primeru daljšega trajanja kolektivnega dopusta (dva tedna ali več) mora vsaj en teden sovpadati s časom šolskih počitnic, razen če se delodajalec in sindikat pri delodajalcu ne dogovorita drugače.

#### **49. 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.

#### **50. 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 1. in 2. odstavka tega člena delavec in delodajalec sporazumno določita nov čas in trajanje izrabe letnega dopusta.
- (4) V primerih iz 1. in 2. odstavka tega člena je delodajalec dolžan delavcu povrniti vse stroške, ki jih je imel delavec zaradi odločitve delodajalca.

#### **51. člen**

- (1) Delavec ima pravico izrabiti trikrat po en dan letnega dopusta tiste dneve, ki jih sam določi, če o tem pisno obvesti delodajalca najkasneje dva dni pred nastopom tega dopusta.
- (2) Delodajalec delavcu izrabe letnega dopusta po določbah prvega odstavka tega člena ne sme odreči, razen če bi zaradi izrabe nastale večje motnje v delovnem procesu.

#### **52. člen**

Delodajalec je dolžan na podlagi pisne zahteve nosečim delavkam, ki imajo pravico do letnega dopusta ali bodo to pravico pridobile v času trajanja porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, pred nastopom porodniškega dopusta omogočiti izrabo najmanj sorazmernega dela letnega dopusta za tekoče koledarsko leto.

### **Pravica do odsotnosti z dela z nadomestilom in brez nadomestila plače**

#### **53. člen**

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

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO - ODPOVEDANA; OBJAVLJENE VREDNOSTI SO BILE VELJAVNE DO 30.03.2014

lastne poroke	2 dni
poroke otroka	1 dan
smrti zakonca, otrok, staršev, posvojencev	3 dni
smrti bratov, sester, starih staršev	1 dan
selitve delavca oziroma njegove družine	1 dan
elementarne nesreče	do 3 dni

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

(3) Odsotnost v zgornjih primerih je treba koristiti ob nastopu dogodka. Dnevi odsotnosti zaradi selitve se ne seštevajo.

(4) Odsotnost delavca iz prvega odstavka je v breme delodajalca.

(5) Delavcu se mora omogočiti odsotnost z dela zaradi opravljanja državljanskih dolžnosti, odziva na vabilo sodišča ali drugega državnega organa in opravljanja funkcije v predstavniških organih republike in lokalnih skupnosti.

(6) Če v primerih odsotnosti iz prejšnjega odstavka ni predpisana možnost povrnitve nadomestila, je taka odsotnost v breme delavca.

(7) Delavec ima pravico do 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.

(8) 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.

(9) Delodajalec lahko delavčevo zahtevo po neplačani odsotnosti z dela zavrne, če zahteve delovnega procesa tega ne dopuščajo.

### **Varnost in zdravje pri delu**

#### **54. člen**

(1) Delodajalec je dolžan zagotavljati varne in zdrave delovne pogoje ter usposabljati delavce za varno in zdravo opravljanje dela. V skladu z zahtevami stroke je dolžan upoštevati predpise in standarde s področja varnosti in zdravja pri delu, požarnega varstva in varovanja okolja.

(2) Delodajalec je dolžan delavca, preden začne samostojno opravljati delo na delovnem mestu, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, uvesti v delo in ga seznaniti z nevarnostmi in škodljivostmi ter z načini in postopki za varno opravljanje dela, ter ga praktično usposobiti za varno opravljanje dela v delovnem okolju.

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

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO - ODPOVEDANA; OBJAVLJENE VREDNOSTI SO BILE VELJAVNE DO 30.03.2014

(4) Delavec se je dolžan udeleževati vseh aktivnosti, ki jih organizira delodajalec z namenom zmanjševanja tveganja za varnost in zdravje na delovnem mestu in v delovnem okolju.

(5) Delavec je dolžan sam ali preko svojega predstavnika obvestiti delodajalca o pomanjkljivostih, okvarah ali drugih pojavih, ki bi lahko ogrozile njegovo varnost in zdravje oziroma varnost in zdravje drugih delavcev v delovnem okolju.

### **Delovni čas**

#### **Polni delovni čas**

##### **55. člen**

Polni delovni čas po tej kolektivni pogodbi je 40 ur tedensko, če zakon ne določa drugače

##### **56. člen**

Po tej kolektivni pogodbi se šteje, da so pogoji, da se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost delavca v obdobju 12 mesecev, izpolnjeni v primeru:

- če gre za izrazito sezonsko naravo dejavnosti in je delovni čas med letom neenakomerno razporejen,
- če delovni oziroma proizvodni proces poteka neprekinjeno, pa je potrebno delovni ali proizvodni proces med letom ustaviti zaradi rednih daljših vzdrževalnih del ali izrabe letnega dopusta,
- če je delovni oziroma proizvodni proces organiziran v pet oziroma šest dnevnem delovnem tednu, posamezni deli tega procesa pa tečejo neprekinjeno,
- v drugih dokumentiranih in strokovno utemeljenih primerih.

#### **Letni raspored delovnega časa**

##### **57. člen**

(1) Delodajalec je dolžan pred začetkom koledarskega ali poslovnega leta določiti letni raspored delovnega časa, s katerim zagotovi izvajanje določb zakona in te kolektivne pogodbe, ki se nanašajo na delovni čas.

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

#### **Organizacija delovnega časa**

##### **58. 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.

##### **59. člen**

V primerih, ko delovni proces zahteva stalno prisotnost delavca na delovnem mestu in mora delavec ob koncu svoje izmene predati delo delavcu, ki prihaja na delo, se čas do predaje dela drugemu delavcu šteje v delovni čas.

#### **Nadurno delo**

##### **60. člen**

(1) Nadurno delo lahko delodajalec odredi v primerih, določenih z zakonom in v naslednjih primerih:

- v primeru nenadno začasno odsotnega delavca,
- v primeru nenadne okvare delovnih sredstev in postrojenj, če je potrebno začeto delo nadaljevati in dokončati,
- v primeru začasne krajše prekinitve energije, če je potrebno začeto delo nadaljevati in dokončati.



## NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO - ODPOVEDANA; OBJAVLJENE VREDNOSTI SO BILE VELJAVNE DO 30.03.2014

(2) Delodajalec delavcu odredi nadurno delo s pisnim nalogom praviloma en dan pred začetkom nadurnega dela.

(3) V primeru, da pisna odreditev nadurnega dela ni možna, lahko delodajalec delavcu odredi nadurno delo tudi ustno. V teh primerih mora delavec prejeti pisni nalog za nadurno delo skladno z določbami zakona.

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

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

### **61. člen**

Delodajalec poleg primerov, določenih z zakonom, ne sme odrediti nadurnega dela delavcu z otrokom do treh let starosti in delavcu, ki živi sam z otrokom do sedmega leta starosti, brez njegovega pisnega soglasja.

### **62. člen**

(1) Delodajalec v okviru evidence delovnega časa vodi evidenco dejansko opravljenih nadur preko polnega delovnega časa.

(2) Predsednik ali od njega pooblaščen predstavnik reprezentativnega sindikata pri delodajalcu ima pravico do vpogleda v podatke o opravljenih urah preko polnega delovnega časa.

### **Razporejanje delovnega časa**

### **63. člen**

(1) Predvidena neenakomerna razporeditev delovnega časa mora biti določena z letnim razporedom delovnega časa.

(2) Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa v primerih, ko to narekujejo objektivni ali tehnični razlogi ali razlogi organizacije dela, se upošteva poln delovni čas kot povprečna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljši od 12 mesecev.

(3) Delodajalec lahko neenakomerno prerazporedi delovni čas, kadar to zahteva:

- narava in organizacija dela,
- racionalizacija poslovanja,
- boljše izkoriščanje delovnih sredstev,
- smotrnejša izraba delovnega časa,
- dokončanje določenih del oziroma opravil,
- tržne razmere,
- potrebe uporabnikov,
- višja sila ali izjemne okoliščine.

### **64. člen**

(1) Delodajalec lahko začasno prerazporedi delovni čas:

- zaradi izjemoma zmanjšane oziroma povečane obsega proizvodnje ali poslovanja,
- zaradi začasnega pomanjkanja surovin ali energije,
- zaradi nepredvidene začasno povečane odsotnosti delavcev z dela,
- zaradi večjih okvar delovnih sredstev in postrojenj,

## NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO - ODPOVEDANA; OBJAVLJENE VREDNOSTI SO BILE VELJAVNE DO 30.03.2014

- v drugih primerih, določenih s kolektivno pogodbo posameznega delodajalca ali splošnim aktom delodajalca.

(2) V primerih začasne prerazporeditve delovnega časa je lahko tedenska delovna obveznost delavca, izražena v delovnih dnevih, daljša ali krajša od siceršnje delovne obveznosti delavca.

### **65. člen**

V primeru neenakomerne razporeditve in začasne prerazporeditve delovnega časa povprečna dnevna in tedenska delovna obveznost delavca ne sme biti daljša, kot to določa zakon ali ta kolektivna pogodba.

### **Nočno delo**

#### **66. člen**

(1) Stranke kolektivne pogodbe soglašajo, da lahko delodajalci, za katere velja ta kolektivna pogodba, uvedejo nočno delo, če so izpolnjeni naslednji pogoji:

- trajanje nočne izmene ne sme biti daljše od osem (8) ur dnevno in ne daljše od deset (10) ur, če je delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen,

- če imajo urejen prevoz na delo in z dela,

- zagotovljen mora biti ustrezen obrok med delom; če delodajalec namesto toplega obroka zagotavlja mrzli obrok med delom, mora zagotoviti brezplačne tople napitke,

- zagotovljeno mora biti strokovno vodenje delovnega (proizvodnega, tehnološkega) procesa ves čas trajanja nočne izmene,

- nočnim delavcem, ki delajo na delovnih mestih s povečanim tveganjem in škodljivostjo, mora biti zagotovljen periodični zdravstveni pregled najmanj enkrat letno.

(2) Za urejen prevoz na delo in z dela se šteje način prevoza, ki ga delojemalec običajno uporablja za prevoz na delo in z dela, ne glede na sistem povračil stroškov v zvezi z delom, ali prevoz, ki ga organizira delodajalec.

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

(4) Delodajalec, za katere velja ta kolektivna pogodba, soglašata, da lahko predstavniki delodajalskih organizacij in sindikata kadarkoli nadzirajo izpolnjevanje pogojev za nočno delo.

(5) Pogodbeni stranki soglašata, da se zaradi boljše izkoriščenosti delovnih sredstev in širjenja zaposlitvenih možnosti ter podobnih ekonomskih in socialnih razlogov, ob upoštevanju vseh pogojev za uvedbo nočnega dela, kadar se dejavnosti po tej kolektivni pogodbi opravljajo na industrijski način, lahko uvede nočno delo žensk v skladu z zakonom in konvencijo št. 89 Mednarodne organizacije za delo in s Protokolom iz leta 1990 k tej konvenciji.

(6) S to določbo je dosežen sporazum med reprezentativnim sindikatom in združenjem delodajalcev v skladu s 1. točko drugega odstavka 153. člena ZDR.

(7) Delodajalec je dolžan enkrat letno sindikatu podati pisno poročilo o izpolnjevanju posebnih zdravstvenih zahtev glede nočnega dela za posamezno delavko v skladu z oceno tveganja delovnega mesta.

### **Odmor med delom**

#### **67. člen**

(1) Odmor med delom je lahko organiziran v več delih, vendar mora en del trajati neprekinjeno najmanj 20 minut, če traja delovni dan delavca osem (8) ur.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO - ODPOVEDANA; OBJAVLJENE VREDNOSTI SO BILE VELJAVNE DO 30.03.2014

(2) Če delavec dela s krajšim delovnim časom in pri neenakomerni razporeditvi ali začasni prerazporeditvi delovnega časa najmanj štiri (4) ure dnevno in ne več kot šest (6) ur dnevno, se odmor med delom organizira v enkratnem trajanju.

(3) Če delavec v enem dnevu dela najmanj 11 ur, mu pripada dodatni odmor v trajanju 15 minut.

**68. člen**

Če delodajalec organizira kot enega izmed ukrepov za varnost in zdravje pri delu krajše aktivne odmora med delom (tim. mikro pavze), se ti odmori ne všttevajo v čas odmora med delom.

**69. člen**

(1) Delodajalec je dolžan delavcu, ki dela na takem delovnem mestu, da ga zaradi zahtev delovnega (proizvodnega, tehnološkega) procesa ali zaradi zagotavljanja varnosti pri delu ali požarne varnosti ne sme zapustiti, zagotoviti odmor med delom tako, da ga za čas odmora nadomesti z drugim delavcem.

(2) Delavec v času odmora med delom brez dovoljenja pooblaščenega delavca ne sme zapustiti delovnih oziroma poslovnih prostorov oziroma območja delodajalca.

**Dnevni in tedenski počitek**

**Dnevni počitek**

**70. člen**

(1) Delodajalec je dolžan zagotoviti delavcu dnevni počitek v nepretrganem trajanju v skladu z zakonom.

(2) 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**

**71. člen**

(1) Tedenski počitek v vsakem koledarskem tednu traja najmanj 24 neprekinjenih ur.

(2) 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, se dnevni ali tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot je določen z zakonom, zagotavlja v obdobju, ki ni daljše od 6 mesecev.

**Pogoji za delo sindikatov pri delodajalcu**

**Obveščanje delavcev**

**72. člen**

(1) Poslovodni organ oziroma delodajalec je dolžan na zahtevo reprezentativnega sindikata kolektivno obveščati delavce:

- o večletnih in letnih planih delodajalca,
- v primeru poslabšanja poslovnih rezultatov, o morebitnih motnjah v poslovanju ali likvidnostnih težavah,
- o doseženih letnih poslovnih rezultatih,
- o predlogih splošnih aktov in sklepov, s katerimi se v skladu s kolektivno pogodbo na splošno urejajo določena vprašanja s področja delovnih razmerij in plač.

(2) Dolžnosti obveščanja ni, če gre za poslovno tajnost.

**Pogoji za delovanje sindikata**

### **73. 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) Reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu se vročajo gradiva za seje organov delodajalca, razen sej nadzornega sveta, uprave oziroma posloводства, kadar obravnavajo vprašanja iz prvega odstavka 72. člena te kolektivne pogodbe.

(4) 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**

### **74. 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 članarine sindikatom za 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) Število sindikalnih zaupnikov pri delodajalcu določi sindikat v skladu s svojim statutom oziroma pravili ter pogodbo iz prvega odstavka tega člena.

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

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

(6) 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**

### **75. člen**

(1) Sindikalni zaupnik zaradi sindikalne dejavnosti uživa imuniteto.

## NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO - ODPOVEDANA; OBJAVLJENE VREDNOSTI SO BILE VELJAVNE DO 30.03.2014

(2) Sindikalnemu zaupniku pod pogoji določenimi z zakonom ni mogoče znižati plače brez soglasja sindikata ali začeti zoper njega disciplinski ali odškodninski postopek ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden oziroma podrejen položaj.

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

(4) Če sindikat ni dal soglasja, lahko delodajalec sproži postopek pomirjanja.

(5) Za sindikalne zaupnike po tem členu se štejejo tudi funkcionarji sindikatov - sindikalnih central (predsedniki območnih in republiških odborov sindikatov, predsedniki območnih sindikatov), ki so zaposleni pri delodajalcu, svojo funkcijo pa opravljajo neprofesionalno.

### **Stavka**

#### **76. člen**

(1) Če reprezentativni sindikat pri delodajalcu organizira stavko, jo je dolžan organizirati v skladu z zakonom in stavkovnimi pravili sindikata.

(2) Stavke ni mogoče napovedati in organizirati, če reprezentativni sindikat delodajalca predhodno ni seznanil s svojimi zahtevami oziroma zahtevami delavcev in se z njim pogajal o uresnitvi teh zahtev.

#### **77. člen**

(1) Stavka mora biti napovedana praviloma osem (8) dni pred začetkom, najkasneje pa 5 dni pred začetkom. Napoved stavke vsebuje datum začetka stavke, njeno predvideno trajanje, stavkovne zahteve in sestavo stavkovnega odbora.

(2) V času od dneva napovedi stavke do predvidenega dne njenega začetka sta se reprezentativni sindikat in delodajalec dolžna pogajati o stavkovnih zahtevah in si prizadevati doseči sporazum o stavkovnih zahtevah.

(3) V času pogajanj o stavkovnih zahtevah sta se dolžna reprezentativni sindikat in delodajalec vzdržati vsakega dejanja, ki bi lahko otežilo ali onemogočilo pogajanja in sporazumno rešitev zahtev.

#### **78. člen**

(1) Če so pogajanja neuspešna, reprezentativni sindikat najprej organizira opozorilno stavko, ki je praviloma krajša in ne traja več kot en delovni dan.

(2) Reprezentativni sindikat po opozorilni stavki nadaljuje s pogajanjem. Če pogajanja ponovno niso bila uspešna, lahko reprezentativni sindikat napove in organizira splošno stavko.

## **III. DOLOČBE O PLAČAH IN DRUGIH OSEBNIH PREJEMKIH**

### **Splošne določbe o plačah in drugih osebnih prejemkih**

#### **79. člen**

(1) Izhodiščna plača in najnižja možna osnovna plača zaposlenega v tarifnem razredu za polni delovni čas se določita v tarifni prilogi te kolektivne pogodbe dejavnosti v mesečnem ali urnem znesku. Dogovorjeni mesečni znesek velja za 174 ur. Izhodiščna plača služi le kot osnova za izračun plač pri tistih delodajalcih, ki uporabljajo ta znesek kot osnovo za izračun svojih osnovnih plač. Najnižja osnovna plača pa predstavlja dejansko najnižjo osnovno plačo zaposlenih za posamezni tarifni razred.

(2) Osnovna plača zaposlenega se določi v pogodbi o zaposlitvi. Višina osnovne plače je enaka ali višja od najnižje osnovne plače ustreznega tarifnega razreda. Določi se v mesečnem ali urnem znesku. Dogovorjeni mesečni znesek velja za 174 ur. Pri določanju zneska osnovne plače se upošteva

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO - ODPOVEDANA; OBJAVLJENE VREDNOSTI SO BILE VELJAVNE DO 30.03.2014

zahtevnost dela, ugotovljena v skladu s 14. točko tega člena, razen dodatkov za posebne obremenitve iz 84. člena te kolektivne pogodbe.

(3) Dogovorjeni znesek iz 1. in 2. točke tega člena velja za poln delovni čas ob pogojih 40-urnega delovnega tedna ali krajšega delovnega časa, ki je po zakonu izenačen s polnim delovnim časom, oziroma iz tega izračunano delovno uro.

(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 uradne 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.

(5) V skladu z dogovorom iz prejšnjega odstavka so posamezni delodajalci dolžni s sindikati pri delodajalcu dogovoriti politiko plač za naslednje leto, pri čemer poleg osnov iz prejšnjega odstavka upoštevajo stanje in ekonomske kazalce družbe.

(6) Določila in zneski te kolektivne pogodbe in tarifne priloge so obvezni minimalni standardi in osnove za določanje vsebine pogodb o zaposlitvi, kolektivnih pogodb in splošnih aktov pri delodajalcih.

(7) Vsi zneski v tej kolektivni pogodbi, ki se nanašajo na plače in nadomestila, so v bruto zneskih. Osebni prejemki in povračila stroškov v zvezi z delom so v zneskih, od katerih se plača davek od osebnih prejemkov, če je predpisan.

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

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

(9) V primeru, 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 plače 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.

(10) V primeru zamude izplačila plač in drugih prejemkov za več kot 30 koledarskih dni od dneva izplačila, določenega po tej kolektivni pogodbi, mora delodajalec ob izplačilu izplačati plače in druge prejemke v realni vrednosti z upoštevanjem indeksa rasti življenjskih stroškov.

(11) Plače, nadomestila, drugi osebni prejemki in povračila stroškov v zvezi z delom se izplačujejo v denarju ali se nakazujejo na bančni račun, razen za prehrano, kadar je ta organizirana.

(12) Delavcem, ki delajo z delovnim časom, krajšim od polnega, pripadajo povračila stroškov v zvezi z delom in regres za letni dopust v celoti, drugi osebni prejemki pa v sorazmerju s časom, prebitim na delu.

(13) Če delavec dela pri več delodajalcih, uveljavlja navedene pravice pri posameznem delodajalcu v skladu z dogovorom med delodajalcema.

(14) Delodajalec z metodologijo za vrednotenje delovnih mest razvrsti delovna mesta oziroma delavce znotraj tarifnih razredov v najmanj tri plačilne razrede. Pri tem mora upoštevati predvsem naslednje zahteve:

- dodatna znanja in usposobljenost, ki se lahko izražajo tudi preko zahtevanih delovnih izkušenj
- vodenje

## NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO - ODPOVEDANA; OBJAVLJENE VREDNOSTI SO BILE VELJAVNE DO 30.03.2014

- odgovornosti
- povečan napor (dinamične in statične obremenitve in napor čutil)
- težje pogoje dela, če jih delodajalec ne izplačuje v obliki dodatkov. Delodajalec, ki nima sprejete ustrezne metodologije, mora razvrstiti delovna mesta oziroma delavce skladno s priložo II te kolektivne pogodbe in upoštevanjem zahtev iz zgornjega odstavka, s tem, da osnovna plača v nobenem primeru ni nižja kot je najnižja osnovna plača za posamezni tarifni razred.

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

### **Plače in prejemki**

#### **80. člen**

(1) Plača delavca v skladu s to kolektivno pogodbo je sestavljena iz: osnovne plače delavca, dodatkov k osnovni plači in delovne uspešnosti (del plače iz naslova stimulacije, del plače iz naslova napredovanja). Plača, obračunana in izplačana po teh osnovah, je podlaga za izračun nadomestil delavcem, ki se izplačujejo v breme delodajalca. V plačo delavca se všttevajo tudi izplačila iz naslova uspešnosti poslovanja (božičnica, 13. plača in podobno), če jih delodajalec izplačuje, vendar se ne všttevajo v osnovo za izračun nadomestil.

(2) Najnižja osnovna plača, določila o višini dodatkov in kriteriji za izračun uspešnosti po tej kolektivni pogodbi so javni. Obračunane plače posameznega delavca v družbi so zaupne. Vsak delavec ima pravico do vpogleda v svojo obračunano plačo. Predsednik reprezentativnega sindikata pri delodajalcu oziroma od njega pooblaščen sindikalni zaupnik ima pravico do vpogleda v podatke o masi plač ter v podatke o vseh izplačanih plačah po kolektivni pogodbi pri tem delodajalcu v skladu z zakonom in drugimi predpisi o varovanju osebnih podatkov.

(3) Osnovna plača delavcev se zaradi nedoseganja planiranih oziroma predvidenih delovnih rezultatov brez postopka za ugotavljanje znanja in zmožnosti delavca za opravljanje delovnega procesa ne sme znižati. Delodajalec ima pravico sprožiti postopek za ugotavljanje znanja in zmožnosti za opravljanje delovnega procesa.

(4) Prejemki iz dela in povračila stroškov pripadajo vsem delavcem (zaposlenim za nedoločen oziroma določen delovni čas) v skladu s to kolektivno pogodbo.

(5) Delodajalec v skladu z dogovorom z reprezentativnim sindikatom in pisnim soglasjem delavca obračunava in izplačuje premije za prostovoljno pokojninsko zavarovanje delavca.

(6) Delodajalec vse v pisni obliki odobrene ali odrejene nadure izplača v skladu z določili te kolektivne pogodbe oziroma se lahko dogovori z delavcem o koriščenju ur. V tem primeru se delavcu izplačajo samo pripadajoči dodatki.

### **Tarifna priloga**

#### **81. člen**

(1) Tarifna priloga po tej kolektivni pogodbi se sprejme v skladu s Standardno klasifikacijo dejavnosti.

(2) Tarifna priloga določa:

- izhodiščno in najnižjo osnovno plačo po tarifnih razredih,
- zneske povračil stroškov v zvezi z delom,
- znesek regresa za letni dopust,
- in druga določila, za katera se dogovorijo podpisniki pogodbe.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO - ODPOVEDANA; OBJAVLJENE VREDNOSTI SO BILE VELJAVNE DO 30.03.2014

(3) Tarifna priloga se sklepa za eno leto vnaprej. V kolikor se ne sklene tarifna priloga do konca tekočega leta za naslednje poslovno leto se njena veljavnost podaljša še za eno leto. Pogodbene stranke se zavezujejo, da se bodo za tarifno prilogo začele pogajati vsako leto najkasneje do 30. septembra za naslednje leto.

**Plača za delovno uspešnost delavca**

**82. člen**

(1) Delovna uspešnost delavca se ugotavlja po vnaprej znanih in določenih merilih. Normativi delovne uspešnosti za količino, kvaliteto in inventivnost pri delu morajo temeljiti na objektivnih, primerljivih in ugotovljivih merilih. Pogoji za uveljavljanje meril je, da so na podlagi izkušenj ali strokovnih kriterijev dosegljivi delavcem v predvidenem delovnem času. 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 strani delodajalca. Če delavec ne doseže vnaprej določenih delovnih rezultatov iz razlogov, ki niso na strani delavca, je upravičen do 100% osnovne plače.

(2) Zaposlenim pripada plača za delovno uspešnost iz dveh naslovov.

(2.1) Plača iz naslova stimulacije:

(a) Osnove za določanje stimulacije so količina, kvaliteta, gospodarnost dela, inventivnost in inovativnost. Stimulacija delovnega prispevka delavca se ugotavlja z metodami merjenja ali ocenjevanja, primerjave kazalcev ter na osnovi doseganja dogovorjenih ciljev.

(b) Stimulacija se lahko določa za posameznika ali skupino delavcev, in sicer po vnaprej določenih merilih, ki morajo biti delavcem znana pred začetkom opravljanja dela.

(c) Oblike stimulacije so lahko na primer:

- provizije
- količinski normativi
- premijske nagrade
- prihranki na stroških
- delo v projektih.

(d) Natančnejša merila za določanje stimulacije zaposlenih se obvezno opredelijo v podjetniški kolektivni pogodbi ali aktih družbe.

(e) Stimulacija se prišteva ali odšteva k delavčevi mesečni izračunani plači.

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

(2.2) Plača iz naslova napredovanja

(a) Zaposleni v času opravljanja dela pridobivajo dodatna znanja in izkušnje, zato so pri delu lahko različno učinkoviti. Za spodbujanje pridobivanja dodatnih znanj in izkušenj in za učinkovitejše opravljanje nalog gospodarske družbe oblikujejo sistem napredovanja zaposlenih v okviru istega delovnega mesta.

(b) Plača iz naslova napredovanja se prišteva k mesečni izračunani osnovni plači.

**Izplačilo iz naslova uspešnosti poslovanja**

**83. člen**

(1) Izplačilo iz naslova uspešnosti poslovanja pripada delavcem, zaposlenim pri delodajalcu, ki presega vnaprej dogovorjene rezultate poslovanja.



NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO - ODPOVEDANA; OBJAVLJENE VREDNOSTI SO BILE VELJAVNE DO 30.03.2014

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

(3) Do tega izplačila so upravičeni vsi delavci, ki so bili zaposleni pri delodajalcu v letu, na katerega se to izplačilo nanaša, razen delavcev, ki jim je prenehalo delovno razmerje po njihovi krivdi ali volji.

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

### Dodatki za posebne obremenitve

#### 84. člen

(1) Delavcem pripadajo dodatki za posebne obremenitve pri delu, neugodne vplive okolja, nevarnost pri delu in delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden.

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

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

(4) Dodatki iz prvega odstavka tega člena se ne izkazujejo kot poseben dodatek v primerih, ko so pogoji dela, v katerih se delo opravlja, že upoštevani pri osnovni plači delavca.

(5) Za delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden, pripadajo delavcem dodatki najmanj v naslednjem odstotku od osnove:

5.1	za čas dela v popoldanski in nočni izmeni, kadar se delovni proces izvaja v dveh ali treh izmenah, vikendi so prosti	10%
5.2	za čas dela v popoldanski in nočni izmeni, kadar se delovni proces izvaja kontinuirano (menjajoči ritem delovnih dni - delo tudi ob vikendih)	14%
5.3	za delo v deljenem delovnem času:	
	• za prekinitev dela več kot 1 uro	15%
	• za prekinitev dela več kot 2 uri	20%
5.4	za dežurstvo	20%
5.5	za nočno delo	50%
5.6	za delo prek polnega delovnega časa	30%
5.7	za delo v nedeljo	50%
5.8	za delo na državne praznike in dela proste dneve po zakonu	50%

(6) Dodatka pod točkama 5.1 in 5.2 se med seboj izključujeta. Dodatka pod točkama 5.7 in 5.8 se med seboj izključujeta. Dodatka pod točkama 5.1 in 5.6 se med seboj izključujeta. Dodatek pod točko 5.4 se izključuje z dodatki pod vsemi točkami.

(7) Za čas pripravljenosti na domu pripada delavcu nadomestilo v višini najmanj 10% od osnovne plače.

(8) Če težji pogoji dela oziroma vplivi okolja niso upoštevani v osnovni plači delavca, se dodatki opredelijo v kolektivni pogodbi oziroma splošnih aktih pri delodajalcu v naslednjih primerih:

## NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO - ODPOVEDANA; OBJAVLJENE VREDNOSTI SO BILE VELJAVNE DO 30.03.2014

a) pri umazanih delih in drugih težkih delih, kjer 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, slabo osvetljen prostor ali obremenjujoča barvna svetloba, pri delu s topili in jedkimi snovmi, pri delih, kjer delavec v skladu s predpisi stalno uporablja zaščitna sredstva, kot so: zaščitna čelada, plinska maska, maska proti prahu, naprava za dovajanje svežega zraka, ali druga zaščitna sredstva, skupno najmanj 3%;

b) pri delih, kjer je delavec izpostavljen posebnim nevarnostim, kot so: požar, voda, eksplozija, skupno najmanj 3%;

c) 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, skupno najmanj 3%.

(9) Delavcu pripadajo dodatki za težje pogoje dela oziroma vplive okolja za čas trajanja takega dela, če je bil k takemu delu razporejen in ga je dejansko opravil.

### **Dodatek za delovno dobo**

#### **85. člen**

(1) Delavcu pripada dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0,5% od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe. Če delavec v posameznem mesecu ne dela poln delovni čas, se mu obračuna dodatek za delovno dobo za ure dela.

(2) Pri uveljavljanju pravic iz prejšnjega odstavka se v delovno dobo všttevajo izpolnjena leta delovne dobe, ki jih je delavec prebil na delu, ali v delovnem razmerju doma oziroma v tujini, ali pri opravljanju samostojne dejavnosti, ki je dokazana z drugimi listinami, ki so ustrezno potrjena z vpisom v delovno knjižico. Dokupljena, beneficirana in posebne zavarovalne dobe ne štejejo kot dobe pri uveljavljanju dodatka za delovno dobo.

(3) V kolektivni pogodbi ali splošnih aktih delodajalca se lahko opredeli tudi dodatek za delovno dobo pri delodajalcu.

(4) Osnova za izračun dodatka je delavčeva osnovna plača.

### **Nadomestila plače**

#### **86. člen**

(1) Delavcu pripada nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela v naslednjih primerih:

- bolezni,
- poklicne bolezni in nesreče pri delu,
- letnega dopusta in odsotnosti iz prvega odstavka 53. člena te pogodbe,
- na državne praznike in dela proste dneve po zakonu,
- odsotnosti z dela, če je delavec napoten na izobraževanje oziroma če se izobražuje v interesu delodajalca,
- v drugih primerih, določenih z zakonom, kolektivno pogodbo ali aktom delodajalca.

(2) V vseh navedenih primerih, razen v primeru 1. alinee, pripada delavcu nadomestilo v višini 100% osnove. V primeru iz 1. alinee pripada delavcu nadomestilo v višini najmanj 80% osnove za dneve odsotnosti z dela.

(3) Osnova za izračun nadomestila iz 1. alinee 1. točke tega člena je plača delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas, za druga nadomestila pa povprečna mesečna plača delavca iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih. Kadar ni mogoče določiti osnove za izračun

## NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO - ODPOVEDANA; OBJAVLJENE VREDNOSTI SO BILE VELJAVNE DO 30.03.2014

nadomestila na osnovi plače delavca v tekočem oziroma v preteklem mesecu (npr. delavec zboli takoj po pričetku dela in podobno), se nadomestilo obračuna na osnovi osnovne plače delavca po pogodbi o zaposlitvi, povečane za dodatek za delovno dobo.

Nadomestilo ne more presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

(4) Za čas stavke so delavci upravičeni do nadomestila v višini 70% osnovne plače, povečane za dodatek za delovno dobo, za največ 4 delovne dneve, v primeru kršenja imunitete sindikalnih zaupnikov pa 2 delovna dneva, pod naslednjimi pogoji, ki se upoštevajo skupaj:

- da stavkajo zaradi kršitev kolektivne pogodbe glede plač, regresa ali imunitete sindikalnih zaupnikov, in

- je stavka organizirana v skladu z zakonom in po stavkovnih pravilih.

Nadomestilo plače se izplača v breme delodajalca.

### **Udeležba delavcev na dobičku**

#### **87. člen**

Pred potrditvijo poslovnih rezultatov na organih družbe se delodajalec in reprezentativni sindikat lahko dogovorita o izplačilu udeležbe delavcev na dobičku in skupni predlog posredujeta pristojnim organom družbe v sprejem.

### **Obračun plače, nadomestil in drugih prejemkov**

#### **88. člen**

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

- tarifni razred,
- osnovno plačo delavca ali urno postavko,
- znesek osnovne plače za redno delo,
- dodatke po posameznih vrstah, ki izhajajo iz kolektivne pogodbe oziroma pogodbe o zaposlitvi,
- plačo iz naslova uspešnosti (stimulativni del),
- nadomestila plače po posameznih vrstah,
- druga izplačila v skladu z akti družbe ali podjetniško kolektivno pogodbo,
- bruto plačo,
- zneske prispevkov za socialno varnost,
- neto plačo,
- davek od osebnih prejemkov in odstotek obračunanih olajšav,
- 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) Delodajalec v navzočnosti delavca opravi pregled pisnega obračuna plač in nadomestil ter obrazloži vse okoliščine v zvezi z izračunom, če to zahteva delavec ali sindikalni zaupnik na njegov predlog.

### **Drugi osebni prejemki**

#### **89. člen**

1. Regres za letni dopust

(1) Do regresa za letni dopust so upravičeni tudi:

## NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO - ODPOVEDANA; OBJAVLJENE VREDNOSTI SO BILE VELJAVNE DO 30.03.2014

- delavci, ki na dan izplačila regresa za letni dopust niso več v delovnem razmerju pri delodajalcu; pripada jim sorazmerni del regresa, glede na čas zaposlitve pri posameznem delodajalcu v tekočem letu.

- delavci, ki so sklenili delovno razmerje v tekočem letu; delodajalec izplača sorazmerni del regresa za letni dopust v odvisnosti od pripadajočega letnega dopusta.

(2) Delavcem, ki delajo z delovnim časom, krajšim od polovice polnega delovnega časa, pripada regres za letni dopust sorazmerno času, prebitem na delu.

### 2. Jubilejne nagrade

(1) Delavcu pripada jubilejna nagrada v višini:

- za 10 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini najnižje osnovne plače za I. tarifni razred te kolektivne pogodbe;

- za 20 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini ene in pol-kratne najnižje osnovne plače za I. tarifni razred te kolektivne pogodbe;

- za 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini dvakratne najnižje osnovne plače za I. tarifni razred te kolektivne pogodbe.

(2) Zadnji delodajalec je tisti, ki je izplačevalec jubilejne nagrade.

(3) Jubilejne nagrade se izplačujejo najkasneje v roku enega meseca po dopolnitvi pogojev iz prve točke.

(4) Delodajalec lahko v kolektivni pogodbi ali splošnem aktu pri delodajalcu opredeli nagrado za skupno delovno dobo, jubilej družbe ipd.

### 3. Odpravnina ob upokojitvi

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

(2) Odpravnina ob upokojitvi se mora izplačati najkasneje ob izplačilu zadnje plače.

(3) V primeru smrti delavca se odpravnina, ki bi v skladu z določilom prvega odstavka 3. točke tega člena pripadala delavcu, če bi se tedaj upokojil, izplača najožjemu družinskemu članu. Ta odpravnina se mora izplačati najkasneje v roku treh dni po pridobitvi uradnega dokumenta o smrti delavca.

### 4. Solidarnostne pomoči

(1) V primeru smrti delavca pripada ožjemu svojcu solidarnostna pomoč v višini ene povprečne plače v Sloveniji za pretekle tri mesece.

(2) Delavcu se ob upoštevanju ekonomsko-socialnih kriterijev dodeli solidarnostna pomoč na predlog socialne službe ali delavca, ki je odgovoren za socialna vprašanja v družbi, v višini od 30% do 60% povprečne plače v Sloveniji za pretekle tri mesece v naslednjih primerih:

- ob smrti ožjega družinskega člana,

- ob nastanku težje invalidnosti (II. kategorija invalidnosti, 70% telesna okvara delavca) zaradi nezgode pri delu,

## NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO - ODPOVEDANA; OBJAVLJENE VREDNOSTI SO BILE VELJAVNE DO 30.03.2014

- več kot tri mesece neprekinjene odsotnosti delavca zaradi bolezni ob upoštevanju stvarnih socialnih razmer,

- elementarne nesreče ali požara ob upoštevanju stvarnih socialnih razmer.

Za ugotavljanje stvarnih socialnih razmer se upoštevajo:

- materialne razmere družine,

- zdravstveno stanje družinskih članov,

- stanovanjske razmere.

Pobudo za dodelitev socialne pomoči lahko poda tudi sindikat ali posamezni delavec.

(3) Ožji družinski člani so zakonec, izvenzakonski partner, otroci (zakonski in izvenzakonski) ter posvojenci, ki jih je po zakonu dolžan preživljati in živijo v skupnem gospodinjstvu.

### 5. Zavarovanja

V kolikor se delodajalec in reprezentativni sindikat dogovorita o kolektivnem prostovoljnem dodatnem pokojninskem zavarovanju (II. steber), je delodajalec dolžan prispevati dogovorjeni znesek, določen s pogodbo o pokojninskem načrtu. Delodajalec in izvajalec pokojninskega načrta sta dolžna redno obveščati o plačanih premijah in o stanju na osebnem pokojninskem računu.

## **Povračila stroškov v zvezi z delom**

### **90. člen**

#### 1. Prehrana med delom

(1) Delavcem se zagotovi topli obrok (v skladu s standardi), če pa ta ni zagotovljen, povračilo stroškov za prehrano med delom za dneve prisotnosti na delu. Do tega so upravičeni tudi delavci, ki delajo najmanj s polovičnim delovnim časom, učenci, vajenci in študentje na praksi.

(2) Znesek povračila stroškov prehrane med delom se določi na dan in se usklajuje skladno z določili tarifne priloge k tej pogodbi.

(3) Delavcu pripada dodatni topli obrok oziroma nadomestilo stroškov za prehrano po opravljenih 11 urah dela brez prekinitve, ko gre za sezonska dela, za neenakomerno prerazporeditev delovnega časa oziroma vnaprej odrejene nadure.

#### 2. Prevoz na delo in z dela

Delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela. Višina se določi s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom pri delodajalcu, vendar ne more biti manjša od 60% stroškov javnega prevoza.

#### 3. 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.

(2) Do povračila stroškov na službenem potovanju so upravičeni delavci, ki so napoteni na službeno potovanje, in sicer pod enakimi pogoji in v višini, ki je določena v tarifni prilogi.

(3) Delavcu se na službenem potovanju v tujino povrnejo dejanski stroški v skladu s predpisi, ki veljajo za državne organe.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO - ODPOVEDANA; OBJAVLJENE VREDNOSTI SO BILE VELJAVNE DO 30.03.2014

(4) Povračilo stroškov na službenem potovanju je opredeljeno v tarifni prilogi k tej pogodbi.

#### 4. Terenski dodatek

(1) Terenski dodatek je povračilo za povečane materialne stroške, ki jih ima delavec zaradi dela na terenu.

(2) Delavci so upravičeni do terenskega dodatka, če delajo izven kraja, kjer je sedež delodajalca, in izven kraja, kjer je stalno ali začasno prebivališče delavca, ter če sta na terenu organizirana prehrana in prenočišče v breme delodajalca. Če prehrana in prenočišče nista organizirana, delavcu pripada povračilo stroškov v enaki višini kot za službeno potovanje.

(3) Delavec, ki dela na terenu in se dnevno vrača domov in ni prejel dnevnice, je upravičen do prehrane med delom po določbi prve točke 90. člena te pogodbe.

(4) Terenski dodatek in povračilo stroškov na službeni poti se med sabo izključujeta.

(5) Terenski dodatek je opredeljen v tarifni prilogi k tej kolektivni pogodbi.

### **Inovacije**

#### **91. člen**

Delavcem pripada za inovacijo nagrada najmanj v višini, ki je določena s Pravilnikom o nagradah za inovacije, ustvarjene v delovnem razmerju (Uradni list RS, št. 31/98 in 14/99).

Konkretna merila in višine nagrad se določijo v kolektivni pogodbi ali drugem aktu pri delodajalcu, kjer se določijo tudi druge oblike spodbujanja inovacij.

### **Prejemki učencev, vajencev in študentov na praksi**

#### **92. člen**

(1) Učencem, vajencem in študentom na praksi se za polni delovni čas obvezne prakse izplača plačilo najmanj v višini 15% povprečne plače v Republiki Sloveniji za predpretekli mesec.

(2) Učenci, vajenci in študenti na praksi imajo pravico do vseh dodatkov za opravljeno delo.

(3) Učenci, vajenci in študentje imajo pravico do plačila tudi, če prejemajo štipendijo.

(4) Vajencem pripadajo izplačila skladno z zakonom in učno pogodbo.

### **Prejemki za usposabljanje in uvajanje**

#### **93. člen**

Delavcem - mentorjem, ki poleg svojega dela na osnovi pisnega programa uvajajo in usposablajo pripravnike, vajence oziroma novozaposlene delavce in mentorstva nimajo vključenega že v osnovni plači, pripada dodatek v višini 10% urne postavke delavca, ki ga uvajajo. Do plačila so upravičeni samo za dejanski čas uvajanja, ki ga določi delodajalec s programom uvajanja.

### **Plače sindikalnih zaupnikov**

#### **94. člen**

(1) Za čas opravljanja profesionalne funkcije pripada sindikalnemu zaupniku plača v isti višini, kot jo je prejemal pred začetkom opravljanja te funkcije. Plača sindikalnega zaupnika je lahko tudi večja po dogovoru z delodajalcem.

(2) Plača sindikalnega zaupnika se valorizira z rastjo plač pri delodajalcu.

(3) Sindikalni zaupnik ima pravico do udeležbe na dobičku v skladu s to pogodbo.

#### **IV. PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK KOLEKTIVNE POGODBE IN NAČIN REŠEVANJA SPOROV**

##### **Pozitivna izvedbena dolžnost**

###### **95. 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**

###### **96. člen**

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

##### **Sprememba oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe**

###### **97. 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**

###### **98. 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**

###### **99. 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.

(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**

###### **100. člen**

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

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO - ODPOVEDANA; OBJAVLJENE VREDNOSTI SO BILE VELJAVNE DO 30.03.2014

(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**

##### **101. 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**

##### **102. 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**

##### **103. člen**

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

#### **Razlaga kolektivne pogodbe**

##### **104. 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.

(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**

##### **105. člen**



NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO - ODPOVEDANA; OBJAVLJENE VREDNOSTI SO BILE VELJAVNE DO 30.03.2014

(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.

**Prehodne določbe**

**106. člen**

Pogodbeni stranki se dogovorita, da zaradi prevzema evra ni potrebno spreminjati sklenjenih pogodb o zaposlitvi.

**107. člen**

Za delodajalce, ki imajo na ravni družbe na dan uveljavitve te kolektivne pogodbe določene kriterije za določanje dolžine letnega dopusta, se določila drugega odstavka 45. člena te kolektivne pogodbe ne uporabljajo.

**108. člen**

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

Z dnem uveljavitve te kolektivne pogodbe preneha veljati Kolektivna pogodba za kemično in gumarsko industrijo Slovenije (Uradni list RS, št. 9/1998) s spremembami in dopolnitvami, objavljenimi v Uradnem listu RS, št. 78/04 in 81/04, ter razlaga pogodbe (Uradni list RS, št. 83/04), v celoti pa ostaneta v veljavi:

- Aneks h kolektivni pogodbi za kemično in gumarsko industrijo Slovenije (Uradni list RS, št. 91/04)

- Aneks h kolektivni pogodbi za kemično in gumarsko industrijo Slovenije (20. 7. 2005) - (Uradni list RS, št. 79/05).

Priloga II/1: Metodologija za vrednotenje delovnih mest

Priloga II/2: Najnižja osnovna plača za I. skupino

Priloga II/3: Najnižja osnovna plača za II. skupino

Priloga II/4: Najnižja osnovna plača za III. skupino

Tarifna priloga h kolektivni pogodbi za kemično in gumarsko industrijo Slovenije

Objavljeno 23.4.2007

Ljubljana, dne 30. marca 2007

Podpisniki:

Predstavniki delojemalcev:

SSS-Sindikati kemične, nekovinske  
in gumarske industrije Slovenije

Predsednik

Tomaž Kumer l.r.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO - ODPOVEDANA; OBJAVLJENE VREDNOSTI  
SO BILE VELJAVNE DO 30.03.2014

Neodvisnost KNSS – Sindikat kemijske  
in farmacevtske dejavnosti Slovenije  
Predsednik  
Drago Vidic l.r.

SKGIPS – KS 90  
Predsednik  
Ostoja Šokčević l.r.

Predstavniki delodajalcev:

Gospodarska zbornica Slovenije  
Združenje kemijske industrije  
Predsednik Upravnega odbora  
Marjan Mateta l.r.

Združenje delodajalcev Slovenije  
Sekcija za kemijo  
Predsednik odbora sekcije  
Franc Guštin l.r.

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO - ODPOVEDANA; OBJAVLJENE VREDNOSTI SO BILE VELJAVNE DO 30.03.2014

Priloga II/1: **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
	– 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

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO - ODPOVEDANA; OBJAVLJENE VREDNOSTI SO BILE VELJAVNE DO 30.03.2014

	– 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 dosežajo 60 odstotkov MDK oziroma hrup do 60 dcb	0
	– izpostavljenost negativnim vplivom okolja, ki dosežajo 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 dosežajo 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

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







## TARIFNA PRILOGA H KOLEKTIVNI POGODBI ZA KEMIČNO IN GUMARSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE

### 1. IZHODIŠČNE IN NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE PO TARIFNIH RAZREDIH

Najnižje osnovne plače iz prvega odstavka 1. točke tarifne priloge Kolektivne pogodbe za kemično in gumarsko industrijo Slovenije (Uradni list RS, št. 37/07, 95/07, 104/09, 109/10 in 107/11) se s 1. 1. 2013 povečajo za 2 %.

Vrednosti najnižjih osnovnih plač za polni delovni čas po tej kolektivni pogodbi od 1. 1. 2013 tako znašajo v EUR:

Tarifni razred	I. skupina	II. skupina	III. skupina
I.	476,61	528,53	629,25
II.	530,6	581,48	692,59
III.	587,71	647,94	772,54
IV.	657,28	724,78	863,92
V.	740,35	816,15	972,94
VI/0.	833,8	918,95	1.094,43
VII/I.	902,33	994,75	1.185,81
VII/0.	1.013,44	1.117,28	1.331,18
VIII/I.	1.097,55	1.209,69	1.441,24
VIII.	1.282,37	1.413,21	1.684,22
IX.	1.444,36	1.591,81	1.897,08

### 2. RAZVRSTITEV DEJAVNOSTI PO SKUPINAH JE SLEDEČA:

Šifra SKD	Naziv dejavnosti	Skup.
24.6	Proizvodnja razstreliv, lepil, eteričnih olj in drugih kemičnih izdelkov	I
24.7	Proizvodnja umetnih vlaken	I
25.2	Proizvodnja izdelkov iz plastičnih mas	I
24.1	Proizvodnja osnovnih kemikalij	II
24.2	Proizvodnja razkužil, pesticidov in drugih agrokemičnih izdelkov	II
24.3	Proizvodnja kritnih barv, lakov in pod.premazov, tisk.barv in kitov	II
24.5	Proizvodnja mil in pralnih sredstev, čistilnih in polirnih sredstev, parfumov in toaletnih sredstev	II
25.1*	Proizvodnja izdelkov iz gume	II
24.4	Proizvodnja farmacevtskih surovin in preparatov	III



NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO - ODPOVEDANA; OBJAVLJENE VREDNOSTI  
SO BILE VELJAVNE DO 30.03.2014

\* Za nekatere podskupine znotraj dejavnosti, označene z zvezdico, velja tarifna priloga le v primeru, če delodajalci in delojemalci niso vključeni v Kolektivno pogodbo med delavci in družbami drobnega gospodarstva.

Ne glede na zgornjo razvrstitev se lahko v kolektivni pogodbi pri delodajalcu določijo tudi višje najnižje osnovne plače.

### 3. REGRES ZA LETNI DOPUST

Delavcem v letu 2013 pripada regres za letni dopust v višini najmanj 800 EUR bruto.

### 4. POVRAČILO STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM:

Povračila stroškov v zvezi z delom (prevoz na delo in z dela, službena potovanja, terenski dodatek) se izplačujejo in usklajujejo v višini gornjega zneska, določenega z uredbo o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov, ki se pri ugotavljanju davčne osnove priznajo kot odhodek. Znesek povračila stroškov prehrane med delom znaša 4,00 EUR na dan za dan prisotnosti na delu in se usklajuje vsakih šest mesecev z rastjo cen prehrabnih izdelkov. Usklajuje se januarja in julija v tekočem letu.

### 5. VELJAVNOST

Ta tarifna priloga začne veljati z dnem sklenitve, uporabljati pa se začne prvi dan po objavi.

Tarifna priloga velja do sklenitve nove.

Ljubljana, dne 30. marca 2007

Podpisniki:

Predstavniki delojemalcev:

SSS-Sindikat kemične, nekovinske  
in gumarske industrije Slovenije  
Predsednik  
Tomaž Kumer l.r.

Neodvisnost KNSS – Sindikat kemijske  
in farmacevtske dejavnosti Slovenije  
Predsednik  
Drago Vidic l.r.

SKGIPS – KS 90  
Predsednik  
Ostoja Šokčević l.r.

Predstavniki delodajalcev:

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO - ODPOVEDANA; OBJAVLJENE VREDNOSTI  
SO BILE VELJAVNE DO 30.03.2014

Gospodarska zbornica Slovenije  
Združenje kemijske industrije  
Predsednik Upravnega odbora  
Marjan Mateta l.r.

Združenje delodajalcev Slovenije  
Sekcija za kemijo  
Predsednik odbora sekcije  
Franc Guštin l.r.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je dne 10. 4. 2007 izdalo potrdilo št. 02047-10/2005/4 o tem, da sta Kolektivna pogodba za kemično in gumarsko industrijo Slovenije in Tarifna priloga h Kolektivni pogodbi za kemično in gumarsko industrijo Slovenije vpisani v evidenco kolektivnih pogodb na podlagi 25. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) pod zaporedno številko 20.

OPOMBE:

**(1) Aneks h Kolektivni pogodbi za kemično in gumarsko industrijo Slovenije (Uradni list RS, št. 95-4760/2007)**, objavljen 19.10.2007, velja od 19.10.2007, določa:

"Podpisniki kolektivne pogodbe za kemično in gumarsko industrijo Slovenije so dne 22. 8. 2007 sklenili, da delodajalci, ki vse do 22. 8. 2007 v osnovne plače delavcev niso vključili usklajevalnih zneskov iz leta 2004 in 2005, ki so določeni z Zakonom o izvajanju dogovora o politiki plač v zasebnem sektorju v obdobju 2004-2005 in z Aneksi h kolektivni pogodbi za kemično in gumarsko industrijo Slovenije z dne 9. 7. 2004 in z dne 20. 7. 2005, le-to morajo storiti tako, da bo ta sprememba vključena v obračun plač najkasneje za april 2008, izplačilo v maju 2008. Z dnem te vključitve delodajalci prenehajo izplačevati prej omenjene dodatke.

Usklajevalni zneski za leto 2004 in 2005 se morajo v osnovne plače delavcev vključiti v višini in na način, ki je najprimernejši pri posameznem delodajalcu, in sicer v dogovoru z reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu."

**(2) Razlaga Kolektivne pogodbe za kemijsko in gumarsko industrijo Slovenije (Uradni list RS, št. 89-3833/2008)**, objavljena 19.9.2008, ki velja od 19.9.2008, določa:

"Razlaga Kolektivne pogodbe za kemijsko in gumarsko industrijo Slovenije v zvezi z izredno uskladitvijo plač za leto 2007 glede na vzporedno veljavno Kolektivno pogodbo o izredni uskladitvi plač za leto 2007 in načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkih za leti 2008 in 2009 (Uradni list RS, št. 62/08; v nadaljevanju: KPPI):

KPD ne vsebuje samostojne ureditve pravic in obveznosti, povezanih z izredno enkratno uskladitvijo plač za leto 2007.

Določili 4. in 5. točke 79. člena KPD ne predstavljata osnove za zadevno izredno enkratno uskladitev plač zaradi visoke inflacije v letu 2007.

KPD in KPPI sta zato v zvezi z izredno uskladitvijo plač zaradi isoke inflacije v letu 2007 nepovezani, zato se pravice in obveznosti, izhajajoče iz 7. in 8. člena KPPI, uveljavljajo in izvajajo neposredno na podlagi KPPI."

**(3) Aneks h Kolektivni pogodbi za kemično in gumarsko industrijo Slovenije (Uradni list RS, št. 104-4589/2009)**, objavljen 18.12.2009, ki velja od 19.12.2009, določa tudi:

"6. člen

Ta aneks stopi v veljavo naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, njegove določbe pa se uporabljajo, kot sledi:

- določbe 1. člena od 1. 8. 2009,
- določbe 2., 3., 4. in 5. člena od 1. 1. 2010."

**(4) Sklep o ugotovitvi razširjene veljavnosti celotne Kolektivne pogodbe za kemično in gumarsko industrijo Slovenije (Uradni list RS, št. 73-3960/2010)**, objavljen 17.9.2010, ki velja od 17.9.2010, določa:

"Ugotovi se razširjena veljavnost celotne Kolektivne pogodbe za kemično in gumarsko industrijo Slovenije, sklenjene dne 30. 3. 2007, na vse delodajalce v dejavnostih, za katere je sklenjena kolektivna pogodba."

**(5) Aneks h Kolektivni pogodbi za kemično in gumarsko industrijo Slovenije (Uradni list RS, št. 109-5747/2010)**, objavljen 30.12.2010, ki velja od 16.12.2010 in se uporablja od 1.1.2011, določa:

"1. člen

Najnižje osnovne plače iz prvega odstavka 1. točke tarifne priloge Kolektivne pogodbe za kemično in gumarsko industrijo Slovenije (Uradni list RS, št. 37/07, 95/07, 104/09) se s 1. 1. 2011 povečajo za povprečno letno inflacijo za obdobje januar-december 2010, vendar za največ 1,8%.

Vrednosti najnižjih osnovnih plač po tej kolektivni pogodbi se izračunajo po objavi uradnega podatka SURS o višini povprečne letne inflacije in se objavijo na spletnih straneh pogodbenih strank.

2. člen

Besedilo 3. točke tarifne priloge h KP za kemično in gumarsko industrijo (Uradni list RS, št. 37/07, 95/07, 104/09) se spremeni tako, da glasi:

"Delavcem v letu 2011 pripada regres za letni dopust v višini najmanj 760 EUR."

**(6) Aneks h Kolektivni pogodbi za kemično in gumarsko industrijo Slovenije (Uradni list RS, št. 107-4802/2011)**, objavljen 29.12.2011, velja od 23.12.2011 in se uporablja od 1.1.2012

**(7) Aneks h Kolektivni pogodbi za kemično in gumarsko industrijo Slovenije (Uradni list RS, št. 25-895/2013)**, objavljen 22.3.2013, ki velja od 12.3.2013 in se uporablja od 1.1.2013, določa tudi:

"3. člen

Ta aneks začne veljati z dnem podpisa in se uporablja od 1. 1. 2013 dalje.

Delodajalci so dolžni opraviti poračun najnižjih osnovnih plač od 1. 1. 2013 dalje."

**(8) Odpoved Kolektivne pogodbe za kemično in gumarsko industrijo Slovenije vključno z njeno tarifno prilogo (Uradni list RS, št. 55-2081/2013)**, objavljena 28.6.2013, določa tudi:

"...

Hkrati ugotavljata:

- da kolektivna pogodba preneha veljati 30. 9. 2013 in

- da se normativni del odpovedane kolektivne pogodbe uporablja še šest mesecev po izteku odpovednega roka, to je do 30. 3. 2014."