

Na podlagi določil Zakona o kolektivnih pogodbah (Ur.l. RS, št. 43/06 in nadaljnji) in Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS št. 21/2013 in nadaljnji) sklepata

kot stranka na strani delodajalcev

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

ter

kot stranka na strani delojemalcev

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

K O L E K T I V N O P O G O D B O Z A T E K S T I L N E, O B L A Č I L N E, U S N J A R S K E I N U S N J A R S K O – P R E D E L O V A L N E D E J A V N O S T I S L O V E N I J E (KPtoupd)

1. člen (uvodni člen)

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

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

2. člen (stranki kolektivne pogodbe)

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

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

I. OBLIGACIJSKI DEL

I.1. Splošno

3. člen (krajevna veljavnost kolektivne pogodbe)

Kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije.

4. člen (stvarna veljavnost kolektivne pogodbe)

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

C13 Proizvodnja tekstilij
C13.1 Priprava in predenje tekstilnih vlaken
C13.10 Priprava in predenje tekstilnih vlaken
C13.100 Priprava in predenje tekstilnih vlaken
C13.2 Tkanje tekstilij
C13.20 Tkanje tekstilij
C13.200 Tkanje tekstilij
C13.3 Dodelava tekstilij
C13.30 Dodelava tekstilij
C13.300 Dodelava tekstilij
C13.9 Proizvodnja drugih tekstilij
C13.91 Proizvodnja pletenih in kvačkanih materialov
C13.910 Proizvodnja pletenih in kvačkanih materialov
C13.92 Proizvodnja končnih tekstilnih izdelkov, razen oblačil
C13.920 Proizvodnja končnih tekstilnih izdelkov, razen oblačil
C13.93 Proizvodnja preprog
C13.930 Proizvodnja preprog
C13.94 Proizvodnja vrvi, vrvic in mrež
C13.940 Proizvodnja vrvi, vrvic in mrež
C13.95 Proizvodnja netkanih tekstilij in izdelkov iz njih, razen oblačil
C13.950 Proizvodnja netkanih tekstilij in izdelkov iz njih, razen oblačil
C13.96 Proizvodnja tehničnega in industrijskega tekstila
C13.960 Proizvodnja tehničnega in industrijskega tekstila
C13.99 Proizvodnja drugje nerazvrščenih tekstilij
C13.990 Proizvodnja drugje nerazvrščenih tekstilij
C14 Proizvodnja oblačil
C14.1 Proizvodnja oblačil, razen krznenih
C14.11 Proizvodnja usnjenih oblačil
C14.110 Proizvodnja usnjenih oblačil
C14.12 Proizvodnja delovnih oblačil

C14.120 Proizvodnja delovnih oblačil
C14.13 Proizvodnja drugih vrhnjih oblačil
C14.130 Proizvodnja drugih vrhnjih oblačil
C14.14 Proizvodnja spodnjega perila
C14.140 Proizvodnja spodnjega perila
C14.19 Proizvodnja drugih oblačil, pokrival ter dodatkov
C14.190 Proizvodnja drugih oblačil, pokrival ter dodatkov
C14.2 Proizvodnja krznenih izdelkov
C14.20 Proizvodnja krznenih izdelkov
C14.200 Proizvodnja krznenih izdelkov
C14.3 Proizvodnja pletenih in kvačkanih oblačil
C14.31 Proizvodnja nogavic
C14.310 Proizvodnja nogavic
C14.39 Proizvodnja drugih pletenih in kvačkanih oblačil
C14.390 Proizvodnja drugih pletenih in kvačkanih oblačil
C15 Proizvodnja usnja, usnjenih in sorodnih izdelkov
C15.1 Strojenje in dodelava usnja in krzna, proizvodnja potovalne galanterije in sedlarskih izdelkov
C15.11 Strojenje in dodelava usnja in krzna
C15.110 Strojenje in dodelava usnja in krzna
C15.12 Proizvodnja potovalne galanterije, sedlarskih in jermenarskih izdelkov
C15.120 Proizvodnja potovalne galanterije, sedlarskih in jermenarskih izdelkov
C15.2 Proizvodnja obutve
C15.20 Proizvodnja obutve
C15.200 Proizvodnja obutve

5. člen (osebna veljavnost)

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

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

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

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

6. člen
(časovna veljavnost kolektivne pogodbe)

- (1) Kolektivna pogodba je sklenjena za nedoločen čas.
- (2) Kolektivna pogodba začne veljati z dnem objave v Uradnem listu RS, uporabljati pa se začne prvi dan v mesecu po objavi.
- (3) Pogodbena stranka lahko odpove kolektivno pogodbo s šest mesečnim odpovednim rokom, ki začne teči naslednji dan po objavi odpovedi v Uradnem listu.
- (4) Pogodbena stranka o odpovedi obvesti drugo pogodbeno stranko s priporočenim pismom.
- (5) Odpoved te kolektivne pogodbe se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.
- (6) Po prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe se do sklenitve nove, vendar najdalj 12 mesecev, uporabljajo določbe normativnega dela te kolektivne pogodbe. Določbe normativnega dela kolektivne pogodbe se lahko uporabljajo tudi dlje, če se stranki kolektivne pogodbe o tem pisno dogovorita.
- (7) Po odpovedi te kolektivne pogodbe lahko vsaka stranka predlaga sklenitev nove kolektivne pogodbe.
- (8) Tarifna priloga se sklene za obdobje, ki ne sme biti krajše od enega leta. Če do izteka veljavnosti tarifne priloge ni sklenjena nova, se njena veljavnost podaljša vsakokrat za eno leto.

I.2. Pravice in obveznosti strank

7. člen
(pozitivna in negativna izvedbena dolžnost)

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

8. člen
(sprememba ali dopolnitev kolektivne pogodbe)

- (1) Vsaka pogodbena stranka lahko kadarkoli predlaga spremembo oziroma dopolnitev te kolektivne pogodbe.
- (2) Pogodbena stranka, ki želi spremembo oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe, predloži drugi stranki pisni predlog sprememb in dopolnitev z obrazložitvijo razlogov in ciljev za spremembe.

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

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

9. člen **(sklenitev nove KP)**

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

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

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

(4) V primeru, da druga pogodbeni stranka ne sprejme pobude za sklenitev nove KP, oziroma se do pisne pobude v roku, ki ga določa prejšnji odstavek tega člena ne opredeli, se postopek za sklenitev nove kolektivne pogodbe ustavi.

10. člen **(fundacija za izboljšanje zaposlitvenih možnosti in izobraževanja delavcev in delodajalcev)**

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

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

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

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

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

11. člen
(komisija za razlago kolektivne pogodbe)

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

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

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

12. člen
(reševanje kolektivnih sporov med pogodbenima strankama kolektivne pogodbe)

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

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

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

II. NORMATIVNI DEL

II.1. Splošno

13. člen
(minimalni standardi)

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

14. člen
(akt o sistemizaciji delovnih mest)

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

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

15. člen **(pooblastila za samostojne odločitve)**

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

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

16. člen **(predhodni preizkus)**

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

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

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

17. člen **(opravičeni razlogi, zaradi katerih delavec ne začne delati)**

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

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

18. člen **(pogodba o zaposlitvi)**

(1) Delodajalec je dolžan vročiti predlog pogodbe o zaposlitvi delavcu, ki se zaposluje pri njem, najmanj tri (3) delovne dni pred predvidenim dnem sklenitve pogodbe.

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

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

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

19. člen **(sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas)**

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

- v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi iz razloga izpolnitve obveznosti iz pogodbe o štipendiranju;
- v primeru zaposlitve pripravnika;
- v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi z vodilnim delavcem, pri čemer se za vodilnega delavca šteje tisti delavec, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve. Vodilne delavce iz prejšnjega stavka določi delodajalec z aktom, ki ureja organizacijo dela pri delodajalcu;
- sklenitev pogodbe o zaposlitvi z vrhunskim strokovnjakom, pri čemer se za vrhunskega strokovnjaka šteje delavec, ki ima posebna znanja in sposobnosti, ki jih delodajalec potrebuje za svoj dolgoročni razvoj na primer pri razvoju novih izdelkov in tehnologij;
- za zagotovitev izrabe presežkov ur oziroma koriščenje letnega dopusta za konkretnega delavca in to najdalj za 3 mesece v koledarskem letu;

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

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

20. člen **(pogodba o zaposlitvi v primeru projektno organiziranega dela)**

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

(2) Za projektno delo se šteje delovni proces:

- v katerem se izvajajo naloge oziroma programi z določenim ciljem, ki niso del trajnega opravljanja dejavnosti,
- za katerega se vodi projektna dokumentacija,
- ima opredeljeno osebo/osebe za vodenje projekta,

- je časovno opredeljen in
- je v naprej finančno ovrednoten.

21. člen (opravljanje drugega dela)

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

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

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

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

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

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

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

22. člen (poskusno delo)

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

(2) Poskusno delo lahko traja:

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

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

23. člen (pripravništvo)

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

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

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

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

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

(5) Mentor je dolžan:

- pripravniku ob nastopu pripravništva izročiti program pripravništva, ki mora vsebovati tudi način spremljanja in ocenjevanja pripravništva,
- skrbeti za izvajanje programa in izvedbo načrta pripravništva,
- uvajati pripravnika v delo,
- dajati pripravniku strokovne nasvete, navodila in pomoč pri praktičnem delu,
- seznanjati pripravnika s pravilno uporabo delovnih sredstev in naprav ter ga seznanjati z delovnimi postopki,
- podati pisno mnenje o pripravniku in pripravništvu.

(6) Pripravništvo se zaključi s pripravniškim izpitom.

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

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

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

- ime in priimek ter rojstne podatke pripravnika,
- dan opravljanja pripravniškega izpita,
- dan, mesec in leto izdaje potrdila,

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

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

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

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

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

24. člen (medsebojno izključevanje)

Poskusno delo in pripravništvo se med seboj izključujeta.

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

25. člen (delovni čas splošno)

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

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

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

26. člen (vrste oziroma oblike delovnega časa)

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

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

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

- nepremični delovni čas,
- premični delovni čas,
- delno premični delovni čas,

- deljen delovni čas,
- izmenski delovni čas.

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

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

- a) dovoljeni delovni čas je razpon, v katerem lahko delavec opravi svojo delovno obveznost. Omejuje ga ura najzgodnejšega dovoljenega prihoda na delo in ura najkasnejšega dovoljenega odhoda z dela.
- b) obvezni delovni čas je tisti del dovoljenega delovnega časa, ko delavec mora biti prisoten na delu.
- c) premakljivi del delovnega časa je časovni razpon, v katerem lahko delavec sam odloča o trenutku prihoda na delo in/ali odhoda z njega, razen če narava dela zahteva, da delavec ostane na delu, dokler ne konča posameznega opravila, ki je vezano na rok ali sodelovanje z drugimi delavci.

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

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

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

27. člen

(letni raspored oziroma koledar delovnega časa)

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

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

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

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

28. člen **(neenakomerna razporeditev in začasna prerazporeditev delovnega časa)**

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

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

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

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

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

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

29. člen **(nadurno delo)**

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

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

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

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

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

30. člen (nočno delo)

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

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

II.5. Odmori in počitki

31. člen (odmor med delom)

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

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

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

32. člen (mikro odmori)

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

33. člen (dnevni in tedenski počitek)

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

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

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

34. člen (tedenski počitek)

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

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

(3) V primerih:

- kjer narava dela zahteva stalno prisotnost,
- ali kjer narava dejavnosti zahteva kontinuirano zagotavljanje dela ali storitev,
- 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.

II.6. Letni dopust in druge odsotnosti

35. člen (letni dopust- splošno)

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

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

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

(3) Če delodajalec ne uporabi kriterijev za določitev letnega dopusta, je delavec upravičen do 2 dodatnih dni letnega dopusta.

(4) Manjši delodajalci dodatne kriterije za določitev letnega dopusta praviloma določajo v aktih ali v pogodbi o zaposlitvi. V kolikor dodatnih kriterijev ne določijo, velja 3. odstavek tega člena.

36. člen
(izpolnjevanje kriterijev za odmero letnega dopusta)

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

37. člen
(izraba letnega dopusta)

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

38. člen
(izraba letnega dopusta – delavec)

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

39. člen
(preklic izrabe odobrenega letnega dopusta)

- (1) Delodajalec sme zaradi nujnih potreb delovnega procesa delavcu določiti drug datum izrabe letnega dopusta ali mu skrajšati vnaprej določeno trajanje letnega dopusta.
- (2) Delodajalec lahko le izjemoma in zaradi nujnih potreb delovnega procesa ali višje sile od delavca zahteva prekinitve izrabe letnega dopusta.
- (3) V primerih iz 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.

40. člen
(plačana odsotnost delavca)

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

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

41. člen
(pravica do odsotnosti z dela brez nadomestila plače)

(1) Delavcu se lahko odobri odsotnost z dela brez nadomestila plače zaradi osebnih razlogov.

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

(3) Delodajalec lahko odsotnost iz 1. odstavka delavca zavrne, če trenutne potrebe delovnega procesa takšne odsotnosti ne dopuščajo.

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

II.7. Izobraževanje

42. člen
(izobraževanje – splošno)

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

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

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

- izobraževanje: izobraževanje v skladu s potrebami delovnega procesa, ki poteka po programih, na podlagi katerih delavec pridobi javno veljavno izobrazbo (to je izobrazbo, ki

se izkazuje z javno listino), na primer izredni študij na univerzi oziroma na katerikoli stopnji izobraževanja;

- izpopolnjevanje: nadgrajevanje, poglobljanje in razširjanje posameznih znanj, potrebnih za opravljanje dela pri delodajalcu, na primer seminarji, delavnice, konference, tečaji itd;
- usposabljanje: strokovno usposabljanje za delo pri delodajalcu na obstoječem ali predvidenem delu ali usposabljanje za specifične vsebine in spretnosti na področjih, kot so varstvo pri delu, kakovost itd.

43. člen (posebnosti)

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

(2) Če se delavec izobražuje ali izpopolnjuje v lastnem interesu, ima pravico do odsotnosti z dela ob dnevih, ko prvič opravlja izpite. Delavec mora odsotnost z dela zaradi opravljanja izpitov delodajalcu sporočiti v razumnem roku, vendar najpozneje 5 dni pred predvidenim opravljanjem izpita.

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

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

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

44. člen (planiranje izobraževanja)

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

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

(3) Delodajalec in sindikat morata skrbeti, da so s planom dogovorjene oblike izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja, pod enakimi pogoji dostopne vsem delavcem, ne glede, ali

so zaposleni za določen ali nedoločen čas oziroma so agencijski delavci, ali gre za moške ali ženske ali mlade ali starejše delavce.

II.8. Disciplinska in odškodninska odgovornost

45. člen (disciplinski ukrepi)

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

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

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

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

46. člen (pavšalna odškodnina)

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

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

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

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

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

47. člen (opozorilo pred odpovedjo iz krivdnega razloga)

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

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

48. člen (odpravnina)

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

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

II.10. Obveščanje in posvetovanje

49. člen (neposredno obveščanje delavcev)

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

50. člen (zagotavljanje podatkov)

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

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

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

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

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

51. člen (posvetovanje)

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

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

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

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

52. člen (obveščanje)

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

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

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

II.11. Varnost in zdravje pri delu

53. člen (splošno)

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

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

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

54. člen **(varnost in zdravje pri delu - naloge delodajalca)**

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

- pred nastopom dela in ves čas trajanja delovnega razmerja mora delavce seznanjati z nevarnostmi pri delu, s pravicami in z obveznostmi v zvezi z varstvom pri delu in delovnimi pogoji,
- delavcem je dolžan zagotavljati usposabljanje za varno in zdravju neškodljivo opravljanje dela; pravilno uporabo predpisanih sredstev, osebne varovalne in delovne opreme za osebno varnost pri delu; pravilne postopke ravnanja in nudenja prve pomoči v primeru nesreče ali poškodbe pri delu,
- delodajalec mora načrtovati promocijo zdravja na delovnem mestu, zanjo zagotoviti potrebna sredstva, ter določiti način spremljanja njenega izvajanja,
- delodajalec mora sprejeti ukrepe za zagotovitev prve pomoči delavcem in drugim navzočim osebam ter ukrepe za sodelovanje s službo nujne medicinske pomoči,
- zagotoviti mora predhodne in obdobjne zdravniške preglede delavcev,
- priskrbeti mora osebno varovalno in delovno opremo delavcev ter jo redno vzdrževati,
- razvijati mora usklajeno politiko varnosti in zdravja pri delu, upoštevajoč organizacijo dela, socialne odnose in vplive delovnega okolja,
- omogočati mora sodelovanje delavcem pri vseh vprašanjih, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela v skladu z veljavnim Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1),
- delodajalec sprejme in izvaja ukrepe za zmanjševanja tveganja nasilja s strani tretjih oseb,
- delodajalec sprejme in izvaja ukrepe za zaščito delavcev pred nasiljem, trpinčenjem in nadlegovanjem na delovnem mestu s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev.

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

55. člen **(varnost in zdravje pri delu - naloge delavca)**

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

- uporabljati varnostne naprave ter predpisana sredstva in osebno varovalno opremo skladno z navodili za varno delo, pazljivo ravnati z njimi in skrbeti, da so v brezhibnem stanju,
- odzivati se na zdravniške preglede v skladu z oceno tveganja in zakonom,

- takoj obvestiti delodajalca o vsaki pomanjkljivosti, škodljivosti, okvari ali drugem pojavu, ki bi lahko ogrozil varnost in zdravje njih oziroma drugih oseb,
- odkloniti delo, če niso bili predhodno seznanjeni z vsemi nevarnostmi ali škodljivostmi pri delu; če njim ali drugim osebam grozi neposredna nevarnost za življenje in zdravje; če niso bili izvedeni predpisani varnostni ukrepi; če opazijo znake bolezni; če iz razlogov na strani delodajalca niso opravili prepisanega zdravniškega pregleda.

II. 12. Pogoji za delo sindikatov pri delodajalcu

56. člen (splošno)

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

(2) Delodajalec omogoča reprezentativnemu sindikatu svobodo sindikalnega obveščanja.

57. člen (sindikalno delovanje)

(1) Delodajalec zagotavlja za nemoteno delo sindikatom:

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

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

- udeležba predsednikov sindikata v podjetju/družbi in predsednikov sindikalnih podružnic oziroma njihovih namestnikov na sejah organov reprezentativnega sindikata na državni in območni ravni ter udeležba izvoljenih članov nadzornega odbora reprezentativnega sindikata na sejah tega organa, v trajanju praviloma 5 delovnih dni z možnostjo dodatne odsotnosti ob upoštevanju pravil neenakomerne začasne razporeditve delovnega časa,
- sodelovanje sindikalnih zaupnikov na sejah oziroma sestankih na podlagi vabila delodajalca.

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

58. člen (zagotavljanje pogojev)

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

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

59. člen
(število sindikalnih zaupnikov)

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

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

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

(3) Sindikalni zaupniki, izvoljeni po kriterijih iz 1. odstavka tega člena, uživajo delovnopravno zaščito v skladu z zakonom.

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

II.13. Plačilo za delo

60. člen
(splošno)

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

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

61. člen
(minimalni standardi)

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

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

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

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

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

62. člen (vrste plačil)

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

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

(2) Povračila stroškov so:

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

(3) Drugi osebni prejemki so:

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

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

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

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

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

63. člen (tarifna priloga)

Tarifna priloga določa:

- najnižje osnovne plače po tarifnih razredih,

- način usklajevanja najnižjih osnovnih plač,
- zneske drugih osebnih prejemkov,
- zneske povračil stroškov v zvezi z delom.

64. člen
(razvrstitev del)

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

TR	STOPNJA (RAVEN) IZOBRAZBE	VRSTA IZOBRAZBE
I.	Nedokončana osnovnošolska obveznost	11001 – nepopolna nižja stopnja osnovnošolske izobrazbe 11002 – popolna nižja stopnja osnovnošolske izobrazbe 11003 – nepopolna višja stopnja osnovnošolske izobrazbe 11099 – nepopolna osnovnošolska izobrazba, drugje nerazporejeno
II.	Osnovnošolska izobrazba	12001 – osnovnošolska izobrazba 12099 - osnovnošolska izobrazba, drugje nerazporejeno
III.	Nižja poklicna in podobna izobrazba	13001 – nižja poklicna izobrazba 13099 – nižja poklicna in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno
IV.	Srednja poklicna in podobna izobrazba	14001 – srednja poklicna izobrazba 14099 – srednja poklicna in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno
V.	Srednja strokovna in splošna izobrazba	15001 – srednja strokovna izobrazba 15002 – srednja splošna izobrazba 15099 – srednja strokovna in splošna izobrazba, drugje nerazporejeno
VI/I.	Višješolska, višja strokovna in podobna izobrazba	16101 – višja strokovna izobrazba 16102 – višješolska izobrazba (prejšnja) 16199 – višješolska, višja strokovna in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno
VI/II.	Visokošolska izobrazba prve stopnje, visokošolska strokovna izobrazba (prejšnja) in podobna izobrazba	16201 – specializacija po višješolski izobrazbi (prejšnja) 16202 – visokošolska strokovna izobrazba (prejšnja) 16203 – visokošolska strokovna izobrazba (<i>prva bolonjska stopnja</i>) 16204 – visokošolska univerzitetna izobrazba (<i>prva bolonjska stopnja</i>) 16299 – visokošolska izobrazba prve stopnje in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno
VII.	Visokošolska izobrazba druge stopnje in podobna izobrazba	17001 – specializacija po visokošolski strokovni izobrazbi (prejšnja) 17002 – visokošolska univerzitetna izobrazba (prejšnja) 17003 – magistrska izobrazba (<i>druga bolonjska stopnja</i>) 17099 – visokošolska izobrazba druge stopnje, drugje

		nerazporejeno
VIII.	Visokošolska izobrazba tretje stopnje in podobna izobrazba	18101 – specializacija po univerzitetni izobrazbi (prejšnja) 18102 – magisterij znanosti (prejšnji) 18199 – magistrska (prejšnja) in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno 18201 – doktorat znanosti (prejšnji) 18202 – doktorska izobrazba (<i>tretja bolonjska stopnja</i>) 18299 – doktorska znanstvena in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno

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

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

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

65. člen **(ugotavljanje zahtevnosti delovnega mesta ali vrste dela)**

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

(2) Metodo zahtevnosti delovnih mest sprejme delodajalec.

66. člen **(plača)**

Plačo delavca sestavlja:

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

67. člen **(najnižja osnovna plača)**

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

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

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

68. člen (osnovna plača)

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

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

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

69. člen (del plače za delovno uspešnost)

(1) Plačilo za delovno uspešnost predstavlja:

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

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

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

70. člen (del plače za delovno uspešnost iz naslova stimulacije)

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

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

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

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

(5) V kolikor delodajalec mesečno ocenjuje individualno delovno uspešnost delavca v skladu z določili te kolektivne pogodbe, se lahko s kolektivno pogodbo pri delodajalcu določi, da štejejo

negativni rezultati ocenjevanja individualne delovne uspešnosti kot začetni postopek pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti.

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

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

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

71. člen

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

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

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

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

72. člen

(vrste dodatkov)

(1) Med dodatke se štejejo:

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

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

73. člen

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

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

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

74. člen

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

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

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

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

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

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

75. člen

(dodatek za delovno dobo)

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

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

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

76. člen

(plačilo za poslovno uspešnost)

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

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

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

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

77. člen (nadomestilo plače za čas stavke)

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

78. člen (obračun plače)

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

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

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

79. člen (pravilnost obračuna plače)

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

80. člen (plača sindikalnega zaupnika)

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

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

Drugi osebni prejemki

81. člen (regres za letni dopust)

- (1) Regres za letni dopust se izplača do 1. julija tekočega leta oziroma v primeru nelikvidnosti delodajalca najkasneje do 1. novembra tekočega leta.
- (2) Regres se lahko izplača v dveh ali več delih, če se tako dogovorita delodajalec in sindikat pri delodajalcu.
- (3) Delodajalec in sindikat pri delodajalcu se pod pogojem, da so tekoči poslovni rezultati ugodni, lahko dogovorita za višji znesek regresa za letni dopust, kot je določeno v tarifni prilogi te kolektivne pogodbe.
- (4) Delavcu pripada v enem koledarskem letu en regres. Če se delavec zaposli pri delodajalcu po zakonsko določenem roku za izplačilo regresa za letni dopust (30. junij), se delavcu izplača sorazmerni del regresa za letni dopust najkasneje na dan izplačila plače za delo v mesecu decembru.
- (5) Višina regresa za letni dopust se določi v tarifni prilogi.

82. člen (jubilejna nagrada)

- (1) Jubilejna nagrada za 10, 20, 30 in 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu pripada članom podpisnika te kolektivne pogodbe na strani sindikata.
- (2) Jubilejna nagrada se upravičencu iz prvega odstavka tega člena lahko izplača, če za isti jubilej pri istem delodajalcu jubilejne nagrade še ni prejel.
- (3) Jubilejna nagrada se izplača v roku enega meseca po dopolnitvi pogojev iz tega člena na predlog delavca ob predložitvi potrdila o članstvu v sindikatu, ki ga izda sindikat – podpisnik te kolektivne pogodbe.
- (4) Višina jubilejne nagrade se določi v tarifni prilogi.

83. člen (solidarnostna pomoč)

- (1) Delavec je upravičen do solidarnostne pomoči za hujšo nesrečo (težja invalidnost, daljša bolezen, elementarne nesreče ali požar), ki je prizadela delavca in njegovo družino.
- (2) Če je hujša nesreča prizadela tudi delodajalca, le-ta ni dolžan izplačati solidarnostne pomoči delavcu.

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

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

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

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

84. člen **(odpravnina ob upokojitvi)**

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

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

85. člen **(povračilo stroškov za prehrano med delom)**

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

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

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

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

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

86. člen **(povračilo stroškov prevoza na delo in z dela)**

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

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

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

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

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

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

87. člen **(službeno potovanje v Sloveniji)**

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

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

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

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

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

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

88. člen **(službeno potovanje v tujini)**

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

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

89. člen
(terenski dodatek)

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

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

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

90. člen
(povračilo stroškov za ločeno življenje)

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

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

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

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

91. člen
(izključevanje prejemkov)

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

92. člen
(inovacije)

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

93. člen
(dijaki in študenti na obvezni praksi)

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

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

94. člen
(plačilo mentorju)

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

II.14. Alternativno reševanje sporov

95. člen
(splošno)

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

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

96. člen
(procesna predpostavka)

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

REŠEVANJE KOLEKTIVNIH DELOVNIH SPOROV

97. člen
(reševanje kolektivnih delovnih sporov - splošno)

(1) Pogodbeni stranki lahko medsebojne spore, ki izhajajo iz te kolektivne pogodbe in jih ni bilo mogoče rešiti s pogajanjem, rešujejo na miren način s pomirjanjem, mediacijo ali arbitražo.

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

(3) Kolektivni delovni spor, ki je posledica različnih interesov strank (v nadaljnjem besedilu: interesni spor), nastane, kadar se stranki ne sporazumeta o posameznih vprašanih glede sklenitve, dopolnitve ali spremembe kolektivne pogodbe. Interesni spori se rešujejo s postopkom pomirjanja, mediacije ali arbitraže.

(4) Kolektivni delovni spor o pravicah (v nadaljnjem besedilu: spor o pravicah) nastane, kadar se stranki ne strinjata z načinom izvajanja določb veljavne kolektivne pogodbe ali ena od

strank ugotavlja njeno kršitev. Spori o pravici se rešujejo z pomirjanjem, mediacijo, arbitražo ali po sodni poti.

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

98. člen **(reševanje kolektivnih sporov s pomirjanjem)**

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

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

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

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

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

99. člen **(postopek pomirjanja)**

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

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

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

100. člen **(arbitraža v kolektivnih delovnih sporih-splošno)**

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

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

101. člen **(arbitražni postopek v kolektivnih delovnih sporih)**

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

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

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

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

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

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

102. člen **(postopek mediacije v kolektivnih delovnih sporih)**

Stranki kolektivnega delovnega spora se lahko pisno dogovorita za reševanje spora z mediacijo. Pri tem se pa smiselno uporabljajo pravila iz te KP, ki urejajo mediacijo v individualnih delovnih sporih, razen 2. odstavka 112. člena.

REŠEVANJE INDIVIDUALNIH DELOVNIH SPOROV Z ARBITRAŽO IN MEDIACIJO

Arbitražni postopek

103. člen **(rok za začetek arbitražnega postopka)**

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

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

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

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

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

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

104. člen

(začetek postopka pred arbitražo)

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

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

(3) Tako imenovana arbitra sporazumno imenujeta tretjega arbitra, kot predsednika arbitražnega senata izmed priznanih delovnopravnih strokovnjakov. Ko so imenovani vsi trije

arbitri, se senat konstituira in začne z vodenjem postopka arbitraže. Če soglasje o predsedniku arbitražnega senata oziroma soglasje o arbitru posamezniku ni doseženo v roku 8 dni od dneva, odkar sta oba člana arbitražnega senata sprejela imenovanje oziroma odkar je predlagatelj prejel predlog nasprotne stranke o arbitru posamezniku, lahko dogovorita o postavitvi arbitra oz predsednika arbitraže po sodni poti oziroma ustavita postopek.

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

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

105. člen **(razlogi za izločitev arbitra)**

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

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

106. člen **(zahtevani pogoji)**

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

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

107. člen **(vodenje postopka in odločanje)**

(1) Predsednik senata sklicuje obravnave, vodi postopek ustne obravnave, posvetovanje in glasovanje ter skrbi, da se vsa vprašanja proučijo vsestransko in popolno. Arbitražni senat ves

čas postopka skrbi, da celoten postopek poteka neodvisno in nepristransko ter v skladu z načelom zakonitosti. Vsaki stranki mora biti v postopku zagotovljena možnost, da se izjavi.

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

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

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

108. člen **(rok odločanja)**

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

109. člen **(arbitražna odločba)**

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

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

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

110. člen **(stroški postopka)**

Stroške arbitraže, razen potnih stroškov delavca in stroškov zastopanja delavca, nosi delodajalec, s tem da se stranki s pisnim sporazumom lahko dogovorita tudi drugače.

111. člen **(subsidiarna uporaba določb zakona)**

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

POSTOPEK MEDIACIJE

112. člen **(sporazum o mediaciji)**

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

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

113. člen **(postopek izbire mediatorja)**

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

114. člen **(zahtevani pogoji)**

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

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

115. člen **(postopek mediacije)**

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

(2) Po sklenjenem sporazumu o mediaciji se mediator/ mediatorja dogovorita s strankama za prvi termin srečanja. Mediator se lahko srečuje in komunicira z vsako stranko posebej ali z obema skupaj.

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

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

116. člen **(zaupnost podatkov)**

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

(2) Podatke v zvezi s sporom, ki jih mediator prejme od stranke, ne sme razkriti drugi stranki mediacije, razen če mu je to stranka izrecno dovolila.

117. člen **(sporazum o rešitvi spora)**

(1) V primeru uspešnega zaključka mediacije stranki skladno s svojimi pooblastili oziroma upravičenji skleneta zavezujoč pisni sporazum o rešitvi spora.

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

118. člen **(konec mediacije)**

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

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

119. člen **(stroški postopka)**

Stroške mediacije, razen potnih stroškov delavca in stroškov zastopanja delavca, nosi delodajalec, s tem da se stranki s pisnim sporazumom lahko dogovorita tudi drugače.

120. člen
(subsidiarna uporaba določb zakona)

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

III. Končne in prehodne določbe

121. člen

Z začetkom veljavnosti te kolektivne pogodbe preneha veljati in se uporabljati Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti, objavljena v Uradnem listu RS, številka 55/2009.

122. člen

(1) Kolektivna pogodba je sklenjena v treh (3) enakih izvodih, ki vsi veljajo kot original.

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

123. člen

Prvi napisani podpisnik kolektivne pogodbe, Združenje delodajalcev Slovenije, pošlje to kolektivno pogodbo v osmih (8) dneh po sklenitvi v evidenco kolektivnih pogodb pri Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve.

124. člen

Drugi napisani podpisnik kolektivne pogodbe, poskrbi za objavo te kolektivne pogodbe v Uradnem listu Republike Slovenije v osmih (8) dneh po prejemu akta o vpisu kolektivne pogodbe v evidenco.

125. člen

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

Ljubljana, 28. februar 2014

PODPISNIKI

Predstavnik delodajalcev

Združenje delodajalcev Slovenije
Sekcija za tekstil in usnje
Marjan Trobiš

Predstavnik delojemalcev

Sindikatski svet in usnjarsko-predelovalne industrije Slovenije
Jože Türkl

TARIFNA PRILOGA

Najnižje osnovne plače za 174 ur znašajo:

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

Povračilo stroškov v zvezi z delom

(1) Prehrana med delom

Če delodajalec ne zagotovi prehrane med delom, delavcu pripada povračilo stroška prehrane med delom v višini 3,65 € na dan

Če je delavec na delu 10 ur ali več, je za vsako dopolnjeno uro prisotnosti na delu po osmih urah prisotnosti na delu upravičen do povračila stroška prehrane med delom v višini 0,46 €.

(2) Prevoz na delo in iz dela

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

(3) Službeno potovanje v Sloveniji

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

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

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

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

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

(4) Službeno potovanje v tujini

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

(5) Terenski dodatek

Terenski dodatek znaša 2,50 € na dan.

(6) Nadomestilo za ločeno življenje

Nadomestilo za ločeno življenje znaša 334 € na mesec.

(7) Nagrada dijakov in študentov na usposabljanju

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

Drugi osebni prejemki

(1) Regres za letni dopust

Regres za letni dopust znaša 790 €.

(2) Jubilejna nagrada

Jubilejna nagrada:

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

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

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

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

(3) Solidarnostna pomoč

Solidarnostna pomoč v primeru smrti delavca znaša 700 €, v ostalih primerih znaša 350 €.

Končna določba

Tarifna priloga začne veljati z dnem podpisa, uporablja pa se od prvega dne v mesecu po objavi v Uradnem listu RS.

Tarifna priloga velja do sklenitve nove.

Ljubljana, 28. februar 2014

PODPISNIKI

Predstavnik delodajalcev

Združenje delodajalcev Slovenije
Sekcija za tekstil in usnje
Marjan Trobiš

Predstavnik delojemalcev

Sindikat tekstilne in usnjarsko-predelovalne industrije Slovenije
Jože Türkl