

Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije

ZBIRNI PODATKI

Uradni list RS, št. 6/2015, 80/2015, 6/2017, 66/2017

Čistopis, veljaven na dan: 22.1.2018

- veljavnost/uporaba: od 1.12.2017

[Povezava do dokumenta na portalu IUS-INFO](#)

I. UVODNE DOLOČBE

1. člen

(krajevna veljavnost)

Kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije.

2. člen

(stvarna veljavnost)

Kolektivna pogodba velja za vse delodajalce, ki poslujejo na pridobiten način in kot glavno dejavnost opravljajo eno od navedenih dejavnosti po standardni klasifikaciji dejavnosti:

- C 25.110 -proizvodnja kovinskih konstrukcij in njihovih delov
- C 25.120 -proizvodnja kovinskega stavbnega pohištva
- C 25.210 -proizvodnja radiatorjev in kotlov za centralno ogrevanje
- C 25.290 -proizvodnja drugih kovinskih rezervoarjev, cistern
- C 25.300 -proizvodnja parnih kotlov, razen kotlov za centralno ogrevanje
- C 25.400 -proizvodnja orožja in streliva
- C 25.611 -prekrivanje kovin s kovino
- C 25.619 -druga površinska in toplotna obdelava kovin
- C 25.620 -mehanska obdelava kovin
- C 25.710 -proizvodnja rezil in jedilnega pribora
- C 25.720 -proizvodnja ključavnic, okovja
- C 25.731 -proizvodnja ročnega orodja
- C 25.732 -proizvodnja orodja za stroje
- C 25.910 -proizvodnja jeklenih bobnov, sodov in podobnih posod
- C 25.920 -proizvodnja lahke kovinske embalaže
- C 25.930 -proizvodnja izdelkov iz žice, verig in vzmeti
- C 25.940 -proizvodnja vijacnega materiala, vezi
- C 25.990 -proizvodnja drugje nerazvrščenih kovinskih izdelkov
- C 27.520 -proizvodnja neelektričnih gospodinjskih naprav
- C 28.110 -proizvodnja motorjev in turbin, razen za letala in motorna vozila
- C 28.120 -proizvodnja naprav za fluidno tehniko
- C 28.130 -proizvodnja crpalk in kompresorjev
- C 28.140 -proizvodnja pip in ventilov
- C 28.150 -proizvodnja ležajev, zobnikov in elementov za mehanski prenos energije
- C 28.210 -proizvodnja peci in gorilnikov
- C 28.220 -proizvodnja dvigalnih in transportnih naprav
- C 28.230 -proizvodnja pisarniških strojev in naprav (razen racunalnikov in perifernih naprav)
- C 28.240 -proizvodnja ročnih strojev in naprav
- C 28.250 -proizvodnja hladilnih in prezrachevalnih naprav, razen za gospodinjstva
- C 28.290 -proizvodnja drugih strojev in naprav za splošne namene
- C 28.300 -proizvodnja kmetijskih in gozdarskih strojev
- C 28.410 -proizvodnja strojev za oblikovanje in obdelavo kovin
- C 28.490 -proizvodnja drugih obdelovalnih strojev
- C 28.910 -proizvodnja metalurških strojev
- C 28.920 -proizvodnja rudarskih in gradbenih strojev
- C 28.930 -proizvodnja strojev za živilsko in tobacno industrijo
- C 28.940 -proizvodnja strojev za tekstilno, oblacilno in usnjarsko industrijo

- C 28.950 -proizvodnja strojev za industrijo papirja in kartona
- C 28.960 -proizvodnja strojev za plastiko in gumo
- C 28.990 -proizvodnja strojev za druge posebne namene
- C 29.100 -proizvodnja motornih vozil
- C 29.200 -proizvodnja karoserij za vozila: proizvodnja prikolic, polprikolic
- C 29.320 -proizvodnja drugih delov in opreme za motorna vozila in njihove motorje
- C 30.110 -gradnja ladij in plavajocih konstrukcij
- C 30.120 -proizvodnja colnov za razvedrilo in šport
- C 30.200 -proizvodnja železniških in drugih tirnih vozil
- C 30.300 -proizvodnja zračnih in vesoljskih plovil
- C 30.400 -proizvodnja bojnih vozil
- C 30.910 -proizvodnja motornih koles
- C 30.920 -proizvodnja koles in invalidskih vozickov
- C 30.990 -proizvodnja drugih vozil
- C 33.110 -popravila kovinskih izdelkov
- C 33.120 -popravila strojev in naprav
- C 33.150 -popravila in vzdrževanje ladij in colnov
- C 33.160 -popravila in vzdrževanje zračnih in vesoljskih plovil
- C 33.170 -popravila in vzdrževanje drugih prevoznih sredstev
- C 33.190 -popravila drugih naprav
- C 33.200 -montaža industrijskih strojev in naprav

3. člen (osebna veljavnost)

- (1) Kolektivna pogodba velja za vse delavce, zaposlene pri delodajalcih, za katere velja ta kolektivna pogodba, ki imajo sedež ali prebivališče na območju Republike Slovenije, in za delavce pri delodajalcih, ki opravljajo delo na območju Republike Slovenije.
- (2) Za agencijske delavce se ta kolektivna pogodba uporablja glede pravic, ki jih mora v skladu z zakonom zagotoviti uporabnik.
- (3) Za poslovodne osebe, prokuriste in vodilne delavce, v obsegu kot to omogoča zakon, kolektivna pogodba ne velja, razen če je tako določeno s kolektivno pogodbo pri delodajalcu, s splošnim aktom delodajalca ali pogodbo o zaposlitvi.
- (4) Za dijake in študente na obveznem praktičnem delu se ta kolektivna pogodba uporablja le glede pravic, ki jih izrecno navaja zakon ali ta kolektivna pogodba.

4. člen (časovna veljavnost)

- (1) Kolektivna pogodba je sklenjena za nedoločen čas.
- (2) Vsaka stranka jo lahko odpove s trimesečnim odpovednim rokom, vendar ne prej kot po poteku dveh let od začetka veljavnosti te kolektivne pogodbe.
- (3) Po prenehanju veljavnosti te kolektivne pogodbe se določbe normativnega dela uporabljajo še šest mesecev.
- (4) Stranki se vsako leto sestaneta z namenom, da preverita ustreznost določb kolektivne pogodbe.

5. člen (enotni minimalni standardi)

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

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

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

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

6. člen (pomen izrazov)

(1) V tej kolektivni pogodbi uporabljeni izrazi, ki se nanašajo na osebe in so zapisani v moški slovnični obliki, so uporabljeni kot nevtralni za ženski in moški spol.

(2) "Vrsta del" je sklop del, za katera se zahtevajo enaka raven in enaka ali sorodna smer izobrazbe in drugi pogoji za opravljanje dela.

(3) Pri uveljavljanju pravic na podlagi "delovne dobe pri zadnjem delodajalcu" se v omenjeno delovno dobo šteje 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.

(4) Pri uveljavljanju pravic delavcev na podlagi "skupne delovne dobe", se v delovno dobo všteta vsa izpolnjena leta delovne dobe, ko je bil delavec v delovnem razmerju in so ustrezno potrjena z vpisom v delovno knjižico oziroma z izpisom Zavoda RS za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

- (5) "Uredba" pomeni vsakokrat veljavno uredbo, ki ureja davčno obravnavo povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja.
- (6) "Javni prevoz" je prevoz, ki je pod enakimi pogoji dostopen vsem uporabnikom prevoznih storitev in se izvaja v komercialne namene, razen avtotaksi in shuttle prevozov.
- (7) "Predsednik sindikata" in "sindikalni zaupnik" je oseba, zaposlena pri delodajalcu, ki jo izvolijo člani sindikata ali imenuje organ sindikata, o čemer sindikat pisno obvesti delodajalca.
- (8) "Sindikalni funkcionar" je oseba, zaposlena pri delodajalcu, ki opravlja sindikalno delo nepoklicno in je izvoljena ali imenovana v organe sindikatov na državnem, panožnem, regijskem oziroma območnem nivoju, ali je pridobila status zunanjega sindikalnega pooblaščenca, kar dokazuje z ustreznim dokumentom.
- (9) "Izmensko delo" pomeni katero koli metodo organizacije dela v izmenah, pri čemer si delavci izmenično sledijo na istih delovnih mestih po določenem vzorcu, ki je lahko prekinjen ali neprekinjen, vključno s krožnim, kar ima za posledico nujnost, da delavci delajo ob različnih urah v določenem dnevnem ali tedenskem obdobju.
- (10) "Delo v turnusu" je oblika izmenskega dela, ki poteka neprekinjeno.
- (11) "Pripravljenost na domu" je čas, ko delavec ne dela, delodajalec pa mu je odredil, da mu je na razpolago na poljubni lokaciji in se je dolžan odzvati pozivu delodajalca, da pride na delo.
- (12) "Drugo ustrezno delo" je tisto delo, ki ga kot takšnega določa zakon, ki ureja delovna razmerja.
- (13) Kadar je v tej kolektivni pogodbi uporabljena besedna zveza "kolektivna pogodba ali splošni akt delodajalca", je mišljen splošni akt po zakonu, ki ureja delovna razmerja.
- (14) "Agencijski delavec" pomeni delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabniku v skladu z zakonom.

II. NORMATIVNI DEL KOLEKTIVNE POGODBE

II. 1. TARIFNI RAZREDI IN RAZVRSTITEV DEL

7. člen (razvrstitev del)

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

I. tarifni razred (enostavna dela)	Dela, za katera se ne zahteva posebnih znanj in za katera zadostuje nedokončana osnovna šola.
II. tarifni razred (manj zahtevna dela)	Dela, za katera zahtevajo poleg osnovnošolske izobrazbe še krajše eno- ali vecmesечно usposabljanje.

III. tarifni razred (srednje zahtevna dela)	Dela, za katera se zahteva končano dveletno javno priznано nižje poklicno ali srednje poklicno izobraževanje.
IV. tarifni razred (zahtevna dela)	Dela, za katera se zahteva končano: - najmanj dve- in polletna javno priznано nižje poklicno ali srednje poklicno izobraževanje ali - triletno javno priznано srednje poklicno izobraževanje.
V. tarifni razred (bolj zahtevna dela)	Dela, za katera se zahteva končano: - najmanj triletno srednje poklicno ali strokovno izobraževanje in - mojstrski, delovodski ali poslovodski izpit ali - najmanj štiriletno javno priznано srednje tehniško ali srednje strokovno ali srednje splošno izobraževanje.
VI. tarifni razred (zelo zahtevna dela)	Dela, za katera se zahteva končana: - višješolska izobrazba ali - izobrazba pridobljena po programu višje šolskega strokovnega izobraževanja ali - prva bolonska stopnja.
VII. tarifni razred (visoko zahtevna dela)	Dela, za katera se zahteva končana: - visokošolska izobrazba ali - univerzitetna izobrazba ali - druga bolonjska stopnja.
VIII. tarifni razred (najbolj zahtevna dela)	Dela za katera se zahteva končan: - magisterij ali - specializacija ali - državni izpit po končanem univerzitetnem izobraževanju ali drugi bolonjski stopnji.
IX. tarifni razred (izjemno pomembna dela)	Dela za katera se zahteva - javno priznan doktorat znanosti ali - tretja bolonjska stopnja.

(2) Razvrstitev del po tej kolektivni pogodbi ne posega v pristojnost delodajalca, da določi spregled izobrazbe v primeru, da kandidat izpolnjuje alternativno določene pogoje, kot so na primer daljše ob delu pridobljene delovne izkušnje.

(3) Če se za posamezno delovno mesto zahteva alternativna raven izobrazbe, se pri razvrščanju v tarifni razred upošteva višja stopnja zahtevane izobrazbe. V primeru dvoma pri razvrščanju delovnega mesta ali vrste del v tarifni razred, se uporablja veljavni šifrant poklicev.

8. člen

(obveščanje o pooblaščenem delavcu)

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

II.2. POGODBA O ZAPOSLOTVI

9. člen

(sklenitev pogodbe o zaposlitvi)

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

10. člen

(pogodba o zaposlitvi)

(1) Delodajalec z delavcem, ki je izbran, sklene pogodbo o zaposlitvi, ki poleg obveznih sestavin iz zakona vsebuje tudi:

- tarifni in plačilni razred (če je plačilni razred določen pri delodajalcu),

- poskusno delo,

- pripravništvo,

- opis dela, ki ga mora delavec po pogodbi o zaposlitvi opravljati, ali pa mora biti k pogodbi o zaposlitvi priložena kopija opisa del iz splošnega akta,

- način ugotavljanja delovne uspešnosti, pri čemer se stranki lahko sklicujeta na kolektivno pogodbo ali splošni akt.

(2) Kraj dela, določen v pogodbi o zaposlitvi, je lahko opredeljen tudi širše.

11. člen **(posebnosti pogodbe o zaposlitvi)**

Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene hkrati za več delovnih mest zlasti:

- če se delo na teh delovnih mestih opravlja s krajšim delovnim časom in skupni delovni čas ne presega polnega delovnega časa, določenega z zakonom oziroma kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca ali
- če se delo na teh delovnih mestih opravlja sezonsko, zaposlitev na teh delovnih mestih pa delavcu zagotavlja zaposlitev za polni delovni čas.

12. člen **(pogodba o zaposlitvi za določen čas)**

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

- zaposlitve pripravnika za čas trajanja pripravništva,
 - zagotovitve izrabe presežkov ur zaposlenih oziroma za koriščenje letnega dopusta,
 - sklenitve pogodbe o zaposlitvi z osebo, katere delo je vezano na mandat poslovodne osebe ali vodilnega delavca,
 - časne napotitve delavca na delo v tujino,
 - izpolnitve obveznosti po pogodbi o štipendiranju.
- (2) Manjši delodajalec lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ne glede na obstoj razloga za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

13. člen **(projektno delo)**

Za projektno delo se šteje delovni proces:

- v katerem se izvajajo naloge oziroma programi z določenim ciljem,
- ki ima določeno organizacijsko strukturo,
- ki je časovno opredeljen in
- je v naprej finančno ovrednoten.

14. člen **(pripravništvo)**

- (1) Delodajalec in delavec se lahko v pogodbi o zaposlitvi dogovorita za pripravništvo v skladu z zakonom.
- (2) Pripravnik je, kdor prvič začne opravljati delo, ustrezno vrsti in ravni svoje strokovne izobrazbe, z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju.
- (3) Pripravništvo se določi za različno dolga obdobja glede na stopnjo strokovne izobrazbe, če poseben zakon ne določa

drugače, in sicer:

- za dela IV. in V. tarifnega razreda največ šest mesecev,
- za dela VI. in višjega tarifnega razreda največ dvanajst mesecev.

(4) Pripravništvo poteka po programu, ki ga pripravi mentor. Mentor mora imeti najmanj:

- enako stopnjo strokovne izobrazbe, kot se zahteva za delovno mesto, za katero se usposablja pripravnik in tri leta delovnih izkušenj, ali
- ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela, in najmanj pet let delovnih izkušenj.

(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. Pripravnik opravlja pripravniški izpit najkasneje do izteka pripravniške dobe. Pripravniški izpit vsebuje preizkus znanja stroke in delovnega področja, za katerega se je pripravnik usposabljal. Na podlagi zapisnika o pripravniškem izpitu se izda potrdilo o opravljenem pripravništvu.

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

15. člen **(poskusno delo)**

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

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

16. člen **(opravljanje drugega dela)**

(1) Delodajalec lahko delavcu pisno odredi opravljanje drugega ustreznega dela, kot je določeno s pogodbo o zaposlitvi, v

naslednjih primerih:

- zmanjšanja obsega dela na delovnem mestu,
 - povečanja obsega dela na drugem delovnem mestu,
 - nadomeščanja začasno odsotnega delavca,
 - uvajanja nove ali izboljšave obstoječe tehnologije ali organizacije dela,
 - nenadne okvare strojev in drugih sredstev za delo,
 - izvajanja ukrepov za varnost in zdravje pri delu,
 - odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga in razloga nesposobnosti,
 - izrečenega varstvenega ali vzgojnega ukrepa,
 - izdane odločbe ZPIZ, v kateri je ugotovljena omejitev za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, vendar le do izdane odločbe pristojnega organa o ustreznosti ponujenega delovnega mesta oziroma do sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi,
 - ko je podana neposredna nevarnost za zdravje ali varnost delavca,
 - ko je delo potrebno opraviti, da se prepreči večja škoda,
 - ki jih predvideva kolektivna pogodba ali splošni akt delodajalca,
- če delo ustreza usposobljenosti ter zdravstveni zmožnosti delavca.

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

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

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

(5) V primerih naravnih in drugih nesreč, če se taka nesreča pričakuje ali v drugih izrednih okoliščinah, ko je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje delodajalca, se ne uporabi ta člen, temveč se uporabijo ustrezne določbe zakona, ki ureja delovna razmerja.

II. 3. SPREMEMBA IN ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI

17. člen

(sprememba pogodbe o zaposlitvi)

Če delodajalec ponudi delavcu spremembo pogodbe o zaposlitvi

ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, se mora delavec do predloga delodajalca opredeliti najkasneje v petih (5) delovnih dneh.

18. člen

(odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga)

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

19. člen

(vloga sindikata pri reševanju presežnih delavcev)

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

II. 4. DELOVNI ČAS, ODMORI IN POČITKI

20. člen

(vštevanje v delovni čas)

Poleg plačanih odmorov med delom v skladu z zakonom se v delovni čas štejejo še tehnološke pavze za počitek in osebne potrebe, če so te predvidene glede na naravo delovnega procesa ter potrebne priprave na delo (kot npr. pospravljanje, čiščenje in podobno), v trajanju, kot je določen pri delodajalcu.

21. člen

(razporejanje delovnega časa)

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

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

(3) V vsakem primeru začasne prerazporeditve delovnega časa mora delodajalec določiti začetek in predvideni konec referenčnega obdobja, v katerem se bo upoštevala povprečna razporeditev delovnega časa.

(4) V vsakem primeru začasne prerazporeditve delovnega časa mora delodajalec delavca obvestiti o dnevih njegove delovne obveznosti praviloma za obdobje teden dni.

(5) Če je s to pogodbo dnevni počitek določen v povprečnem trajanju, je potrebno upoštevati najmanj 12 ur počitka med dvema delovnima dnevoma.

22. člen

(nadurno delo)

(1) Na zahtevo delavca delodajalec obrazloži, zakaj nadurnega dela ni možno opraviti v polnem delovnem času z ustrežno

organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem delovnih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev.

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

- navedenih v zakonu,
- izrednega inventurnega popisa,
- okvare delovnih sredstev ali ostale opreme, če je potrebno začeto delo nadaljevati in končati,
- ko je potrebno opraviti delo, ki ni moglo biti opravljeno zaradi pomanjkanja energije, okvare strojev ali naprav,
- nepredvidene zamude dobave materiala ali podatkov za dokončanje dela,
- nepričakovane odsotnosti delavca,
- da se opravi delo za izpolnitev pogodbeno dogovorjenih obveznosti, ki jih ni bilo mogoče načrtovati,
- v drugih utemeljenih primerih, ki so določeni s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca.

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

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

23. člen **(delovni čas nočnega delavca)**

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

24. člen **(dnevni in tedenski počitek v primeru izmenskega dela in deljenega delovnega časa)**

V primeru izmenskega dela in deljenega delovnega časa se dnevni in tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju kot ga določa zakon, zagotavlja v obdobju 6 mesecev.

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

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

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

- v primerih predvidenega neenakomernega ali povečanega obsega dela

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

II. 5. LETNI DOPUST IN DRUGE ODSOTNOSTI Z DELA

26. člen **(letni dopust)**

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

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

a) skupna delovna doba:

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

b) pogoji dela:

- nocni delavec	2 dni
- delavec, ki mora dati soglasje za nocno delo	3 dni
- delavec, ki dela v turnusu	1 dan

- drugi kriteriji pogojev dela se v dogovoru med reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu in delodajalcem določijo v podjetniški kolektivni pogodbi ali splošnem aktu;

c) v podjetniški kolektivni pogodbo ali splošnem aktu delodajalca se lahko določijo dodatni kriteriji letnega dopusta.

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

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

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

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

27. člen (druge odsotnosti z dela)

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

lastna poroka	2 dni
oce ob rojstvu otroka	1 dan
poroka otroka na delovni dan	1 dan
smrt zakonca, zunajzakonskega partnerja, otroka, posvojenca ali pastorka	3 dni
smrt staršev - oče, mati, ocim, maceha, posvojiteljev	2 dni
smrt bratov, sester, starih staršev in zakoncev in staršev	1 dan
selitev	1 dan
nesreče, ki jih povzroci delovanje naravnih sil (elementarne nesreče); kriterije za določitev števila dni določi delodajalec	do 3 dni

(2) V primerih odsotnosti iz tega člena delavcu praviloma odsotnosti ni mogoče zavrniti. Odsotnost v primerih iz prvega odstavka tega člena je treba izrabiti ob nastopu dogodka.

Odsotnost je v breme delodajalca.

(3) Odsotnosti z dela zaradi lastne poroke in selitve je delavec

dolžan napovedati najkasneje deset (10) delovnih dni pred predvideno odsotnostjo, ostale pa ob nastanku dogodka.

28. člen (odsotnost z dela brez nadomestila plače)

- (1) Delavec lahko zaprosi za odsotnosti z dela brez nadomestila plače zaradi osebnih razlogov.
- (2) Za odsotnost z dela iz prejšnjega odstavka zaprosi delavec v pisni obliki, delodajalec pa jo odobri, kadar delavec odsotnosti ne more uresničiti iz rednega letnega dopusta.
- (3) O načinu koriščenja odsotnosti z dela brez nadomestila plače in plačilu prispevkov za socialno varnost za čas te odsotnosti se delodajalec in delavec dogovorita s pisnim dogovorom za vsak primer posebej.

29. člen (disciplinske sankcije)

- (1) Disciplinsko odgovornemu delavcu lahko delodajalec izreče opomin, odvzem bonitet ali denarno kazen.
- (2) Denarna kazen se lahko delavcu izreče za največ šest (6) mesecev in v višini mesečno do 15 % plače delavca, ki jo je prejel v mesecu pred izrečeno denarno kaznijo, oziroma, ki bi jo prejel, če bi delal.

30. člen (odškodninska odgovornost)

- (1) Kadar delavec pri delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo, višine škode pa ni mogoče natančno ugotoviti ali bi njeno ugotavljanje povzročilo nesorazmerne stroške, lahko delodajalec odškodnino določi v pavšalnem znesku.
- (2) Pavšalna odškodnina za posamezni škodni dogodek je lahko določena v višini največ ene (1) povprečne plače delavca v obdobju zadnjih treh mesecev pred nastankom škodnega dogodka.

II. 6. IZOBRAŽEVANJE

31. člen (izobraževanje)

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

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

32. člen (izobraževanje za pridobitev nove ravni oziroma vrste/smeri izobrazbe)

- (1) Izobraževanje za pridobitev višje ravni izobrazbe oziroma vrste/smeri izobrazbe po prejšnjem členu poteka izven delovnega časa in se ne všteta v delovni čas.
- (2) Delavcu pripada nadomestilo plače zaradi odsotnosti z dela:
- en (1) delovni dan za vsak izpit na ravni izobraževanja do vključno srednje strokovne in splošne izobrazbe,
 - dva (2) delovna dneva za vsak izpit na ravni izobraževanja višješolske ali visokošolske izobrazbe,
 - pet (5) delovnih dni za maturo oziroma zaključni izpit na ravni izobraževanja do vključno srednje strokovne in splošne izobrazbe,
 - sedem (7) delovnih dni za diplomo na ravni izobraževanja višješolske ali visokošolske izobrazbe,
 - deset (10) delovni dni za zaključni izpit za pridobitev naziva magister ali doktor znanosti.
- (3) Do odsotnosti iz prvega odstavka tega člena je delavec upravičen samo, ko prvič opravlja izpit.
- (4) Ostale medsebojne obveznosti v zvezi z izobraževanjem iz tega člena določita delodajalec in delavec s pogodbo o izobraževanju.
- (5) Delodajalec lahko, v skladu s svojimi možnostmi, omogoči delavcu, ki se izobražuje v lastnem interesu, da obiskuje predavanja.

33. člen (usposabljanje in izpopolnjevanje)

- (1) Usposabljanje in izpopolnjevanje praviloma poteka med delovnim časom.
- (2) Ko se delavec usposablja ali izpopolnjuje med delovnim časom, ima enake pravice, kot če bi delal.
- (3) Program usposabljanja in izpopolnjevanja delavcev sprejme delodajalec.
- (4) Na predlog delavca delodajalec praviloma izroči delavcu kopijo potrdila o usposobljenosti ali kopijo druge ustrezne listine, ki jo izda institucija z javnim pooblastilom za izvajanje takšnega usposabljanja.

34. člen (povračilo stroškov)

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

- prehrana,
 - bivanje.
- (2) Delavcu ne pripada povračilo tistih stroškov iz prvega odstavka tega člena, ki jih je neposredno pokrila delodajalec.
- (3) Če delavec usposabljanja ali izpopolnjevanja ne zaključi uspešno, je delavec dolžan povrniti delodajalcu stroške, ki so v zvezi s tem nastali.

II.7. DELOVANJE SINDIKATA

35. člen (splošno)

- (1) Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu organiziranemu pri delodajalcu podatke o vseh vprašanih, ki jih ta potrebuje za primere sodelovanja pri odločanju o kolektivnih pravicah delavcev, za primere sodelovanja pri odločanju o individualnih pravicah delavcev v skladu z veljavno zakonodajo ter o zadevah, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti. Sindikat mora podatke varovati v skladu z zakonom.
- (2) Pri delodajalcu, kjer ni organiziranega reprezentativnega sindikata, zastopa interese delavcev sindikat, v katerega so ti delavci včlanjeni, v skladu z zakonom.
- (3) Delodajalec je dolžan najmanj enkrat letno, praviloma po poteku poslovnega leta, informirati reprezentativni sindikat pri delodajalcu o:
- politiki zaposlovanja, vključno z agencijskimi delavci,
 - izvajanju ukrepov za zaščito delavcev pred diskriminacijo, spolnim in drugim nadlegovanjem na delovnem mestu,
 - sistemu plač,
 - masi izplačanih plač; teh podatkov sindikat ne sme posredovati tretjim osebam,
 - izkoriščenosti delovnega časa,
 - rezultatih poslovanja za preteklo leto,
 - poslovnem načrtu za tekoče leto,
 - srednjeročnih oziroma dolgoročnih poslovnih načrtih.
- (4) Delodajalec je dolžan posredovati podatke iz četrte alineje prejšnjega odstavka bolj pogosto, če tako pisno predlaga in svoj predlog pisno obrazloži reprezentativni sindikat pri delodajalcu.
- (5) Delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu se posvetujeta o politiki zaposlovanja, ki si bo prizadevala upoštevati interese obeh strank.
- (6) Politika iz prejšnjega odstavka se nanaša na zagotavljanje konkurenčnosti, socialne vključenosti in oblikovanje varne

prožnosti, tako da se varnost in prožnost dopolnjujeta.

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

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

36. člen (sindikalni zaupnik)

- (1) V tem členu se ureja način obveščanja glede sindikalnih zaupnikov, ki ne uživajo posebnega varstva, ter način pridobitve statusa varovanega sindikalnega zaupnika v skladu z zakonom.
- (2) Status sindikalnega zaupnika imajo člani izvršnih odborov reprezentativnih sindikatov pri delodajalcu, o čemer sindikat pisno obvešča delodajalca ob vsakokratni izvolitvi.
- (3) Število sindikalnih zaupnikov, ki uživajo varstvo v skladu z zakonom določita sindikat in delodajalec s pisnim dogovorom o pogojih za delovanje sindikata, pri čemer se upošteva organiziranost delodajalca, število zaposlenih in število članov sindikata.
- (4) Predlog števila sindikalnih zaupnikov, ki uživajo pravno varstvo v skladu z zakonom lahko posreduje sindikat ali delodajalec. Prejemnik predloga mora podati odgovor v roku 15 delovnih dni od prejema predloga.
- (5) V primeru, da dogovor ni dosežen, je status sindikalnega zaupnika z varstvom po zakonu priznan le predsedniku sindikata pri delodajalcu.
- (6) Član sindikata pridobi status sindikalnega zaupnika z dnem, ko je delodajalcu vročen pisni sklep sindikata pri delodajalcu o poimenski določitvi sindikalnih zaupnikov s pripadajočim številom plačanih ur za njihovo sindikalno delo. Sindikat vsakič po opravljenih volitvah oziroma imenovanju vroči delodajalcu pisni sklep o poimenski izvolitvi oziroma imenovanju sindikalnih zaupnikov, kar velja tudi za izvolitev oziroma imenovanje sindikalnih funkcionarjev.
- (7) Sindikat pisno sporoči delodajalcu, kateri od sindikalnih zaupnikov iz prejšnjega odstavka tega člena uživajo posebno varstvo po zakonu, pri čemer mora biti njihovo število skladno z dogovorom med sindikatom in delodajalcem iz četrtega odstavka tega člena.
- (8) Delodajalec in sindikat se lahko dogovorita, da sindikalni zaupnik opravlja delo na profesionalen način.

37. člen**(materialni pogoji za delovanje sindikata)**

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

- za opravljanje nalog sindikalnih zaupnikov: skupno najmanj dve plačani uri letno za vsakega člana sindikata pri delodajalcu; če je pri delodajalcu najmanj 15 % članov posameznega sindikata glede na število zaposlenih, pa skupaj ne manj kot 50 ur letno;

- članom sindikata za čas udeležbe na članskih sestankih in sestankih sindikalnih skupin pri delodajalcu: najmanj 4 ure letno;

- sindikalnim zaupnikom: najmanj 24 ur letno za sindikalno izobraževanje; v tako določeno število ur se ne šteje izobraževanje o kolektivnih pogajanjih, delovno pravni zakonodaji, varstvu in zdravju pri delu ter iz drugih področij socialne varnosti, na katerega sindikalne zaupnike napoti delodajalec na lastno iniciativo ali na predlog oziroma vabilo sindikata; sindikat delodajalcu do konca koledarskega leta predloži plan izrabe ur za sindikalno izobraževanje za naslednje koledarsko leto.

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

- državni in panožni nivo član organa, 32 dni,

- predsednik, podpredsednik, sekretar, 42 dni,

- regionalni oziroma območni nivo član organa, 12 dni,

- predsednik, podpredsednik, sekretar, 22 dni,

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

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

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

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

(6) V primeru, da se delodajalec in sindikat dogovorita o prenosu dodatnih nalog na sindikat, dogovor vključuje tudi število dodatno plačanih ur za ta namen.

(7) V primeru dogovora o sklenitvi delovnega razmerja s profesionalnim sindikalnim zaupnikom se pogodbeni stranki

dogovorita, da se pripadajoči fond ur za sindikalno delo iz prvega odstavka tega člena lahko zmanjša.

(8) O izrabi dogovorjenega obsega plačanih ur za sindikalno delo, se vodi evidenca na način, dogovorjen med delodajalcem in sindikatom. Kolikor dogovor ni sklenjen, evidenco vodi predsednik sindikata pri delodajalcu ali sindikalni zaupnik ter jo mesečno posreduje delodajalcu. Če evidenca delodajalcu ni posredovana, delodajalec ni dolžan plačati ur za sindikalno delo za ta mesec in ne zagotavlja nadaljnjih odsotnosti za sindikalno delo, dokler evidenca ni posredovana.

38. člen**(pisni dogovor o pogojih za delovanje sindikata)**

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

(2) Delodajalec ne sme ovirati svobode sindikalnega obveščanja in razširjanja sindikalnega tiska.

39. člen**(stavka)**

(1) Sindikat organizira in vodi stavko v skladu z zakonom.

(2) Organizator stavke je dolžan povrniti škodo, ki nastane delodajalcu v primeru stavke, organizirane in izvedene v nasprotju z zakonom.

(3) Ob napovedi stavke, mora sindikat, ki jo organizira, delodajalca obvestiti o stavkovnih zahtevah, o datumu, kraju in uri pričetka ter datumu in uri konca stavke, če je ta predviden.

(4) Delodajalec lahko za potrebe obračuna nadomestil plače od vsakega delavca pridobi pisno izjavo o njegovem sodelovanju v stavki, ne glede na to ali stavko organizira sindikat ali delavci sami, če teh podatkov delodajalcu ne dostavi organizator stavke. Delodajalec mora pri tem varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in varovati delavčevo zasebnost.

II.8. PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA**40. člen****(splošno)**

(1) Vsi zneski v tej kolektivni pogodbi so v bruto zneskih.

(2) Plače in nadomestila plače se izplačujejo preko bančnega računa delavca, ki ga delavec sporoči delodajalcu.

(3) Božičnica ali drugi smiselno enaki prejemki se lahko izjemoma izplačajo tudi v drugi obliki, če je tako dogovorjeno v pisnem dogovoru med delodajalcem in reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu.

(4) Delodajalec mora delavcu pri izplačilu plače in drugih osebnih prejemkov vročiti pisni obračun, ki vsebuje zlasti naslednje podatke o zneskih:

- osnovne plače v skladu s pogodbo o zaposlitvi,
 - dodatkov po posameznih vrstah, ki izhajajo iz kolektivnih pogodb ali splošnih aktov ter pogodbe o zaposlitvi,
 - plače iz naslova uspešnosti dela delavca in uspešnosti poslovanja delodajalca,
 - nadomestil plače po posameznih vrstah,
 - bruto plače,
 - davkov in prispevkov ter zavarovalnih premij,
 - neto plače,
 - drugih osebnih prejemkov in povračil stroškov v zvezi z delom,
 - odtegljajev od plače,
 - neto izplačila.
- (5) Na izplačilnem listu iz prejšnjega odstavka mora biti tudi navedeno, za koliko ur dela so obračunane posamezne postavke plače in za koliko ur je obračunano posamezno nadomestilo plače. Izplačilni list za plačo in druge osebne prejemke ter povračilo stroškov v zvezi z delom je lahko skupen ali ločen za posamezno vrsto izplačil (npr.: plača, drugi osebni prejemki, povračila stroškov v zvezi z delom).
- (6) Delodajalec mora v navzočnosti delavca opraviti pregled pisnega obračuna plač, drugih osebnih prejemkov ter povračil stroškov v zvezi z delom in obrazložiti vse okoliščine v zvezi z izračuni, če to zahteva delavec.

41. člen (najnižja osnovna plača)

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

42. člen (plača)

Plača delavca je sestavljena iz:

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

43. člen (osnovna plača)

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

- (2) Pri določanju osnovne plače bo delodajalec praviloma upošteval naslednje objektivne kriterije (elemente):
- delovne izkušnje in dodatna znanja,
 - odgovornosti za delo, vodenje in koordinacijo,
 - fizični in umski napor,
 - posebne obremenitve pri delu, neugodni vplivi delovnega okolja in nevarnosti (če se to ne izplačuje kot dodatek k osnovni plači).
- (3) Osnovna plača delavca je lahko enaka ali višja od najnižje osnovne plače po tej kolektivni pogodbi za posamezni tarifni razred, v katerega so razvrščena dela, za katera je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.
- (4) Delodajalec zagotavlja enake možnosti za napredovanje delavcev pri delu, ki delavcu lahko omogoča tudi višjo osnovno plačo. Delodajalec organizira spremljanje razvoja delavcev v smislu delovne kariere, njihovega izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja za delo, kar je podlaga za odločitve o napredovanju delavca. Sistem napredovanja pri delodajalcu se določi s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca.
- (5) Delavcu, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas od polnega, se pri določitvi plačila za delo upošteva načelo sorazmernosti z delovnim časom.

44. člen (del plače za delovno uspešnost)

- (1) Delavec ima pravico do izplačila dela plače za delovno uspešnost, če izpolnjuje sprejete kriterije in merila pri delodajalcu, ki morajo biti znani pred njihovo uporabo.
- (2) Delovna uspešnost se ugotavlja:
- za posameznega delavca za opravljeno delo, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi ali za drugo ustrezno ali primerno delo ali
 - za delovno skupino oziroma organizacijsko enoto, v kateri delavec dela, ali
 - kombinirano za posameznega delavca in za delovno skupino oziroma organizacijsko enoto, v kateri delavec dela, ali za družbo kot celoto.
- (3) Delavec oziroma sindikalni zaupnik na podlagi pisnega pooblastila delavca ima pravico vpogleda v oceno delovne uspešnosti in lahko zahteva pisno obrazložitev ocenitve.

45. člen (plačilo za poslovno uspešnost)

V primeru, da se pri delodajalcu dogovori plačilo za poslovno uspešnost, kriterije dogovorita delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu, praviloma po sprejemu letnega poslovnega načrta.

46. člen**(dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času)**

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

- v odstotku od osnovne plače, kar se opredeli v podjetniški kolektivni pogodbi oziroma splošnem aktu delodajalca ali

- v nominalnem znesku, kar se opredeli v podjetniški kolektivni pogodbi.

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

nocno delo	50 %
nadurno delo	45 %
delo ob nedeljah	50 %
delo na praznike in dela proste dneve po zakonu	50 %
delo v popoldanski izmeni, kadar se delovni proces izvaja najmanj v 2 izmenah oziroma turnusu	10 %
prekinitev dela za 1 uro ali več	10 %

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

(4) Dodatki se obračunavajo in izplačujejo le za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatki pripadajo.

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

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

(7) Če mora delavec zaradi potrebe nepretrganega proizvodnega procesa ali narave dela delati tudi na dan praznika oziroma drugi dela prosti dan po zakonu, se mu zagotovi prosti dan z nadomestilom plače na kakšen drug delovni dan, najkasneje v enem mesecu, če to ni možno, pa se delavcu namesto prostega dneva zagotovi dodatek v višini 100 % osnovne plače.

47. člen**(dodatki za posebne pogoje dela)**

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

(2) Če dodatki za posebne pogoje dela niso vsebovani v osnovni

plači, se določijo v kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca v odstotku od osnovne plače ali v nominalnem znesku.

48. člen**(dodatek na delovno dobo)**

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

49. člen**(nadomestilo plače za čas stavke)**

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

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

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

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

osnova je enaka nadomestilu plače za čas opravičene odsotnosti po zakonu;

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

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

50. člen (prehrana med delom)

(1) Delodajalec je praviloma dolžan zagotoviti delavcu ustrezen topli obrok med delom. Delavcu, ki ima dieto in o tem delodajalcu predloži potrdilo zdravnika specialista, mora delodajalec zagotoviti dietno prehrano. Do dodatnega toplega obroka je upravičen delavec, ki zaradi prerazporeditve delovnega časa ali opravljanja dela preko polnega delovnega časa dela več kot 11 ur dnevno.

(2) Če delodajalec ustreznega obroka ne zagotovi, mora delavcu povrniti stroške prehrane v višini, kot je določena v tarifni prilogi.

(3) Delavcu se zagotovi povračilo stroškov za prehrano med delom za dneve prisotnosti na delu. Do povračila stroškov prehrane med delom je upravičen tudi delavec, ki dela najmanj s polovičnim polnim delovnim časom.

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

51. člen (prevoz na delo in z dela)

(1) Delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela za dneve prisotnosti na delu, od bivališča, ki ga delodajalcu sporoči ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, do kraja opravljanja dela, če je bivališče od kraja opravljanja dela oddaljeno najmanj 2 km.

(2) Delavec mora delodajalcu sporočiti vsako spremembo bivališča, iz katerega prihaja na delo. Če se zaradi razlogov na strani delavca strošek za prevoz na delo in z dela naknadno poveča, ima delavec pravico do povračila tako povečanega stroška za prevoz na delo in z dela, če se tako sporazume z delodajalcem.

(3) Delavcu pripada povračilo stroškov najcenejšega javnega prevoza v višini, kot jo določa tarifna priloga, razen če je za delodajalca ugodneje, da delavcu plača kilometrino, kot je določena v tarifni prilogi.

(4) Če ni možnosti prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi, delavcem pripada kilometrino za vsak polni kilometer po najkrajši

cestni povezavi, kot je določena v tarifni prilogi, če je bivališče delavca do kraja opravljanja dela oziroma do postajališča javnega prevoza oddaljeno najmanj 2 kilometra. Enako velja, če je postajališče javnega prevoza do kraja opravljanja dela oddaljeno najmanj 2 kilometra.

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

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

52. člen (službena potovanja)

(1) Za povračilo stroškov, ki so jih imeli delavci pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju, se šteje dnevnic (povračilo stroškov za prehrano), povračilo stroškov za prenočišče in povračilo stroškov za prevoz. Delavcu se pred odhodom na službeno potovanje, ki traja več kot dva dni, praviloma izplača akontacija v višini predvidenih stroškov.

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

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

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

53. člen (terenski dodatek)

(1) Delavec je upravičen do terenskega dodatka za delo na terenu. Višina terenskega dodatka je določena v tarifni prilogi. Terenski dodatek se izplača ob izplačilu plače za pretekli mesec.

(2) Delo na terenu je delo izven kraja, kjer je sedež delodajalca in hkrati izven kraja, kjer je bivališče delavca in kadar sta na terenu organizirana prehrana in prenočišče.

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

54. člen (regres za letni dopust)

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

(2) V primeru nelikvidnosti delodajalca se regres za letni dopust izplača najkasneje do 1. novembra tekočega leta, če se tako sporazumeta reprezentativni sindikat pri delodajalcu in delodajalec v posebnem sporazumu po 5. členu te kolektivne pogodbe.

55. člen (odpravnine)

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

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

dopolnjena leta delovne dobe pri zadnjem delodajalcu	število povprečnih plač v RS ali povprečnih plač delavca v preteklih 3 mesecih, ce je to za delavca ugodneje
5 let	1
10 let	2
20 let	3

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

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

56. člen (solidarnostne pomoči)

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

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

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

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

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

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

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

57. člen (jubilejne nagrade)

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

a) delavcu, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi do vključno 31. 12. 2005:

- za 10 let skupne delovne dobe: ena najnižja osnovna plača prvega tarifnega razreda po tej kolektivni pogodbi,

- za 20 let skupne delovne dobe: ena in pol najnižje osnovne plače prvega tarifnega razreda po tej kolektivni pogodbi,

- za 30 let skupne delovne dobe: dve najnižji osnovni plači prvega tarifnega razreda po tej kolektivni pogodbi,

- za 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu: dve in pol najnižji osnovni plači prvega tarifnega razreda po tej kolektivni pogodbi;

b) delavcu, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi od vključno 1. 1. 2006:

- za 10 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu: ena najnižja osnovna plača prvega tarifnega razreda po tej kolektivni pogodbi,

- za 20 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu: ena in pol najnižje osnovne plače prvega tarifnega razreda po tej kolektivni pogodbi,

- za 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu: dve najnižji osnovni plači prvega tarifnega razreda po tej kolektivni pogodbi,

- za 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu: dve in pol najnižji osnovni plači prvega tarifnega razreda po tej kolektivni pogodbi.

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

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

58. člen (inovacije)

Delavec je upravičen do nagrade za inovacije iz delovnega razmerja, če je tako določeno z zakonom ali splošnim aktom delodajalca.

59. člen

(prejemki dijakov in študentov na obveznem praktičnem delu)

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

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

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

60. člen**(dodatek za mentorstvo)**

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

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

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

61. člen**(druge motivacije delavcev)**

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

III. OBLIGACIJSKI DEL KOLEKTIVNE POGODBE**III.1. PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK****62. člen****(strokovna komisija)**

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

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

(3) Razlaga, ki jo sprejmeta stranki po prejšnjem odstavku, se objavi na enak način kot ta kolektivna pogodba.

63. člen**(pozitivna izvedbena dolžnost)**

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

64. člen**(negativna izvedbena dolžnost)**

Stranke in uporabniki te kolektivne pogodbe so dolžni opustiti vsako dejanje, ki bi nasprotovalo izvrševanju te kolektivne pogodbe.

III.2. SPREMEMBE, DOPOLNITVE IN ODPOVED KOLEKTIVNE POGODBE**65. člen****(spremembe in dopolnitve ali predlog nove kolektivne pogodbe)**

Pogajanja za novo kolektivno pogodbo oziroma za spremembe in dopolnitve obstoječe kolektivne pogodbe se lahko začnejo, ko ena stranka predloži drugi stranki predlog nove kolektivne pogodbe oziroma predlog spremenjene in dopolnjene kolektivne pogodbe,

druga stranka pa soglašajo z začetkom pogajanj.

III.3. REŠEVANJE KOLEKTIVNIH SPOROV**III.3.1. REŠEVANJE KOLEKTIVNIH SPOROV MED STRANKAMA KOLEKTIVNE POGODBE****66. člen****(reševanje kolektivnih sporov med pogodbenima strankama kolektivne pogodbe)**

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

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

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

67. člen**(reševanje sporov med pogodbenima strankama in med uporabniki te kolektivne pogodbe)**

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

68. člen**(reševanje kolektivnih sporov s posredovanjem)**

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

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

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

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

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

69. člen**(postopek posredovanja)**

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

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

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

70. člen (arbitraža)

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

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

71. člen (arbitražni postopek)

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

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

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

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

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

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

III.4. REŠEVANJE INDIVIDUALNIH DELOVNIH SPOROV Z ARBITRAŽO IN MEDIACIJO

72. člen (sporazum o reševanju spora pred arbitražo)

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

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

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

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

73. člen (začetek postopka pred arbitražo)

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

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

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

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

74. člen (organ za imenovanje predsednika arbitraže ali arbitra posameznika)

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

75. člen (vodenje postopka in odločanje)

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

(2) Arbitražni senat oziroma arbiter posameznik ves čas postopka

do odločitve o sporu spodbuja stranki, da se poravnata sami ali pred arbitražo.

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

(4) O obravnavi se vodi zapisnik.

76. člen (rok odločanja)

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

77. člen (arbitražna odločba)

(1) Odločba arbitražnega senata oziroma arbitra posameznika je med strankama dokončna in ima naravo pravno močne 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.

78. člen (subsidiarna uporaba določb zakona)

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

79. člen (sporazum o mediaciji)

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

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

80. člen (postopek izbire mediatorja)

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

81. člen (postopek mediacije)

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

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

(3) Mediator mora delovati neodvisno in nepristransko ter mora

zagotavljati enakopravno obravnavo strank.

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

82. člen (zaupnost podatkov)

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

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

83. člen (konec mediacije)

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

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

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

84. 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.

IV. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

85. člen (objava kolektivne pogodbe)

Kolektivna pogodba se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

86. člen (tarifna priloga)

Tarifna priloga je sestavni del te pogodbe.

87. člen (veljavnost kolektivne pogodbe)

Kolektivna pogodba začne veljati in se uporabljati prvi dan naslednjega meseca po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Z dnem začetka veljave te kolektivne pogodbe v celoti preneha veljati Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije (Uradni list RS, št. 108/05 s spremembami, dopolnitvami ter razlagami).

TARIFNA PRILOGA

1. NAJNIŽJA OSNOVNA PLACA

Najnižje osnovne place za posamezne tarifne razrede znašajo:

Tarifni razred	Najnižja mesečna osnovna placa za 174 ur v EUR	Najnižja osnovna placa na uro v EUR
I.	527,22	3,03
II.	575,94	3,31
III.	636,84	3,66
IV.	725,58	4,17
V.	791,70	4,55
VI.	925,68	5,32
VII.	1.080,54	6,21
VIII.	1.233,66	7,09
IX.	1.459,86	8,39

2. REGRES

Najnižji znesek regresa za letni dopust znaša 850 € in velja do določitve novega zneska.

3. POVRACILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM

Delodajalec povrne stroške prehrane med delom, kilometrino, stroške na službenem potovanju v Sloveniji, terenski dodatek v višini zgornjega zneska uredbe. Stroške za prevoz na delo in z dela delodajalec povrne najmanj v višini 80 % cene najcenejšega javnega prevoza.

4. NAGRADA DIJAKOM IN ŠTUDENTOM

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

5. OBJAVA

Podpisniki kolektivne pogodbe bodo zneske iz tarifne priloge objavili mesečno v svojih glasilih in na spletnih straneh.

Ljubljana, dne 19. januarja 2015

Gospodarska zbornica Slovenije - Združenje kovinske
industrije
predsednik Upravnega odbora
Blaž Nardin l.r.

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

Sindikata kovinske in elektroindustrije (SKEI)
predsednica
Lidija Jerkic l.r.

Konfederacija sindikatov 90
- Sindikat kovinske, elektroindustrije
in elektronike (KS 90 SKEIE)
pooblaščenec
Damjan Volf l.r.

KNSS Neodvisnost
predsednik
Drago Lombar l.r.

Zveza delavskih sindikatov Slovenije
- Solidarnost za dejavnost proizvodnje motornih
vozil, prikolic in polprikolic
podpredsednik
Slavko Pungeršič l.r.

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake
možnosti je dne 21. 1. 2015 izdalo potrdilo 02047-16/2005-40 o

tem, da je Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije vpisana v evidenco kolektivnih pogodb na podlagi 25. clena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) pod zaporedno številko 13/7.

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je dne 23. 1. 2017 izdalo potrdilo št. 02047-16/2005-52 o tem, da je Dodatek št. 1 h Kolektivni pogodbi za kovinsko industrijo Slovenije vpisan v evidenco kolektivnih pogodb na podlagi 25. clena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) pod zaporedno številko 13/8.

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je dne 23. 11. 2017 izdalo potrdilo št. 02047-16/2005-54 o tem, da je Dodatek št. 2 h Kolektivni pogodbi za kovinsko industrijo Slovenije vpisan v evidenco kolektivnih pogodb na podlagi 25. clena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06 in 45/08 - ZArbit) pod zaporedno številko 13/9.

(Objavljeno 30.1.2015)

(1) Sklep o ugotovitvi razširjene veljavnosti celotne Kolektivne pogodbe za kovinsko industrijo Slovenije (Uradni list RS, 80-3149/2015), objavljen 26.10.2015, določa:

"Ugotovi se razširjena veljavnost celotne Kolektivne pogodbe za kovinsko industrijo Slovenije, sklenjene dne 19. 1. 2015, na vse delodajalce, ki kot glavno dejavnost opravljajo dejavnosti, za katere je sklenjena kolektivna pogodba."

(2) Dodatek št. 1 h Kolektivni pogodbi za kovinsko industrijo Slovenije (Uradni list RS, št. 6-279/2017), objavljen 10.2.2017, velja od 1.3.2017

(3) Dodatek št. 2 h Kolektivni pogodbi za kovinsko industrijo Slovenije (Uradni list RS, št. 66-3107/2017), objavljen 24.11.2017, velja od 1.12.2017