

Na podlagi 245. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. list RS, št. 42/02) sklepata pogodbeni stranki:

a) kot predstavniki delodajalcev:

1. Gospodarska zbornica Slovenije:
 - Zbornica elektronske in elektroindustrije
2. Združenje delodajalcev Slovenije: Sekcija za kovine

in

b) kot predstavniki delavcev:

1. Sindikat kovinske in elektroindustrije Slovenije (SKEI)
2. Sindikat kovinske, elektro in metalurške industrije Neodvisnost (SKEM),
3. Konfederacija sindikatov 90 – Sindikat kovinske, elektroindustrije in elektronike (KS90-SKEIE)
4. Svet gorenjskih sindikatov

naslednjo

KOLEKTIVNO POGODBO

za dejavnost elektroindustrije Slovenije (neuradno prečiščeno besedilo)

I. UVODNE DOLOČBE

1. Veljavnost kolektivne pogodbe

Pogodba velja:

- A) **Krajevno:** za območje Republike Slovenije.
- B) **Stvarno:**

(1) Za vse delodajalce, ki so člani Zbornice elektronske in elektroindustrije Slovenije pri Gospodarski zbornici Slovenije glede na razvrstitev v skladu z Uredbo o standardni klasifikaciji dejavnosti (Ur.l. RS št 69/2007) in člani Sekcije za kovine Združenja delodajalcev Slovenije, ki opravljajo dejavnosti:

- C 26.110 – proizvodnja elektronskih komponent
- C 26.120 – proizvodnja elektronskih plošč
- C 26.200 – proizvodnja računalnikov in perifernih naprav
- C 26.300 – proizvodnja komunikacijskih naprav
- C 26.400 – proizvodnja elektronskih naprav za široko rabo
- C 26.510 – proizvodnja merilnih, preizkuševalnih, navigacijskih in drugih

- instrumentov in naprav
- C 26.520 – proizvodnja ur
- C 26.600 – proizvodnja sevalnih, elektromedicinskih in elektroterapevtskih naprav
- C 26.700 – proizvodnja optičnih instrumentov in fotografske opreme
- C 26.800 – proizvodnja magnetnih in optičnih nosilcev zapisa
- C 27.110 – proizvodnja elektromotorjev, generatorjev in transformatorjev
- C 27.120 – proizvodnja naprav za distribucijo in krmiljenje elektrike
- C 27.200 – proizvodnja baterij in akumulatorjev
- C 27.310 – proizvodnja kablov in optičnih vlaken
- C 27.320 – proizvodnja drugih električnih kablov in žic
- C 27.330 – proizvodnja vtičnic, stikal in drugih naprav za ožičenje
- C 27.400 – proizvodnja naprav in opreme za razsvetljavo
- C 27.510 – proizvodnja električnih gospodinjskih naprav
- C 27.900 – proizvodnja drugih električnih naprav
- C 29.310 – proizvodnja električne in elektronske opreme za motorna vozila in njihove motorje
- C 32.500 - proizvodnja medicinskih instrumentov, naprav in pripomočkov
- C 33.130 – popravila elektronskih in optičnih naprav
- C 33.140 – popravila električnih naprav
- C 33.200 - montaža industrijskih strojev in naprav

(2) Za gospodarsko družbo, za katero je glede na izvajanje registrirane glavne dejavnosti po stari klasifikaciji dejavnosti (NACE 2002) veljala Kolektivna pogodba za dejavnost elektroindustrije Slovenije dejavnosti (Ur.l. RS št. 108/05) je zavezana iz iste Kolektivne pogodbe dejavnosti še naprej, ne glede na novo registrirano dejavnost te družbe po uredbi v Ur.l. št. 69/2007 v primeru, da delodajalec - gospodarska družba:

- vsebinsko ni spremenila svoje glavne dejavnosti glede na registracijo po NACE 2002;
- ostane član iste zbornice oziroma združenja dejavnosti kot je bil do uveljavitve SKD 2008;
- poda pisno izjavo zakonitega zastopnika delodajalca GZS-Zbornici elektronske in elektroindustrije, da bo iz razloga, ker se njena glavna dejavnost iz obdobja veljavnosti NACE 2002 ni spremenila, uporabljala še naprej isto Kolektivno pogodbo za dejavnost elektroindustrije.

S to opredelitvijo delodajalec na običajen način obvesti pri njem zaposlene delavce.

C) Osebno:

(1) Za vse delavce, zaposlene pri delodajalcih iz točke B te pogodbe, ki imajo sedež na območju Republike Slovenije in za delavce pri delodajalcih, ki opravljajo delo na območju Republike Slovenije.

(2) Ta kolektivna pogodba ne velja za poslovodne osebe in vodilne delavce razen če je tako določeno s kolektivno pogodbo pri delodajalcu, s splošnim aktom delodajalca ali s pogodbo o zaposlitvi.

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

D) Časovno:

Ta pogodba stopi v veljavo s podpisom pogodbenih strank, uporabljati pa se začne osmi dan po objavi v Uradnem listu R Slovenije, razen če s to pogodbo za posamezna določila ni določeno drugače. Pogodba je sklenjena za nedoločen čas.

2. Pomen izrazov v tej kolektivni pogodbi in drugo

- (1) Izraza »delavec« in »delodajalec« se v tej kolektivni pogodbi uporabljata v pomenu in obsegu kot to opredeljuje zakon, ki ureja delovna razmerja. Delodajalci in delavci imajo status uporabnikov te kolektivne pogodbe.
- (2) »Gospodarska dejavnost« je vsaka dejavnost, ki se opravlja z namenom pridobivanja dobička, v statusni obliki, ki jo predvideva zakon. Šteje se, da gre za opravljanje dejavnosti na pridobiten način, če je subjekt statusno organiziran v obliki, katere temeljni namen je pridobivanja dobička.
- (3) »Poslovodne osebe« so osebe, ki vodijo poslovanje pri delodajalcu in so s temi pooblastili vpisane v ustrezen register.
- (4) Izraz »sindikata« pomeni sindikate, katerih člani so delavci, zaposleni pri delodajalcu.
- (5) »Splošni akt« je akt delodajalca, ki na splošen način ureja posamezna vprašanja v zvezi z delovnimi razmerji, skladno z zakonom, ki ureja delovna razmerja in to pogodbo.
- (6) Pomen izrazov, ki se nanašajo na plače in druge osebne prejemke, je naveden v poglavju o plačah.
- (7) V tej kolektivni pogodbi uporabljena izraza »delavec in delodajalec«, zapisana v moški slovnični obliki, sta uporabljena kot nevtralna za ženske in moške.
- (8) Kadar je v tej kolektivni pogodbi skupaj uporabljena besedna zveza »kolektivna pogodba ali splošni akt delodajalca«, je mišljen splošni akt delodajalca po zakonu, ki ureja delovna razmerja.
- (9) Pri uveljavljanju pravic delavcev, na podlagi »delovne dobe« pri zadnjem delodajalcu, se v omenjeno delovno dobo šteje vsa delovna doba (neprekinjena in prekinjena):
 - pri zadnjem delodajalcu
 - pri delodajalcih, ki so pravni predniki zadnjega
 - za prevzete delavce pa tudi delovna doba pri delodajalcih, od katerih so bili prevzeti
- (10) Pri uveljavljanju pravic delavcev na podlagi »delovne dobe«, se v delovno dobo všttevajo izpolnjena leta delovne dobe, ki jih je delavec prebil na delu in jih izkaže z vpisom v delovno knjižico ali s potrdilom oziroma izpisom podatka o obdobjih pokojninskega zavarovanja. Pri uveljavljanju pravic delavcev na podlagi »skupne delovne dobe« se v delovno dobo všttevajo izpolnjena leta delovne dobe:
 - za delovno dobo do 31.12.2008: ko je bil delavec v delovnem razmerju in ki so hkrati vpisane v delovno knjižico, ki jo delavec predloži delodajalcu
 - za delovno dobo od 1.1.2009: ko je bil delavec v delovnem razmerju, na podlagi katerega je bil zavarovan pri slovenskih nosilcih obveznih socialnih zavarovanj, kar delavec izkaže s potrdilom oziroma izpisom podatkov o obdobjih zavarovanja iz matične evidence zavarovancev Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije
- (11) »Najnižja osnovna plača« je najnižja osnovna plača za posamezni tarifni razred. »Osnovna plača« je plača delavca po pogodbi o zaposlitvi, določena v skladu s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom.
- (12) »Sindikalni zaupnik« je oseba, zaposlena pri delodajalcu, ki jo izvolijo člani sindikata ali imenuje organ sindikata, o čemer sindikat pisno obvesti delodajalca.
- (13) »Sindikalni funkcionar« v smislu 2. odstavka 36. člena te kolektivne pogodbe je oseba, zaposlena pri delodajalcu, ki opravlja sindikalno delo nepoklicno in je izvoljena ali imenovana s strani organa sindikata v organe sindikatov na državnem, panožnem in regijskem

ali območnem nivoju, ali je pridobila status zunanjega sindikalnega pooblaščenca, kar dokazuje z ustreznim dokumentom.

(14) Kadar je v tej kolektivni pogodbi uporabljen izraz »uredba«, je mišljena vsakokratna veljavna Uredba Vlade RS, ki določa višino povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo.

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

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

3. Enotni minimalni standardi

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

(2) Odstopanje od minimalnega standarda je dovoljeno na podlagi zakona in posebnega pisnega sporazuma med reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu in delodajalcem, v primerih in pod pogoji, kot je to določeno s to kolektivno pogodbo.

II. NORMATIVNI DEL KOLEKTIVNE POGODBE

TARIFNI RAZREDI IN RAZVRSTITEV DELOVNIH MEST OZIROMA VRSTE DEL (v nadaljevanju »dela«)

Razvrstitev del

1. člen

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

I. tarifni razred: (enostavna dela)

Dela, za katera se ne zahteva priučevanje in za katera zadostuje nedokončana osnovna šola

II. tarifni razred: (manj zahtevna dela)

Dela, za katera se zahtevajo poleg osnovnošolske izobrazbe še krajši eno - ali več mesečni tečajji

III. tarifni razred: (srednje zahtevna dela)

Dela, za katera se zahteva zaključen 2 letni ali verificiran program nižjega poklicnega ali strokovnega izobraževanja

IV. tarifni razred: (zahtevna dela)

Dela, za katera se zahteva zaključni 3 letni program javno priznanega srednjega poklicnega izobraževanja ali najmanj 2 leti in pol javno priznanega nižjega poklicnega ali strokovnega izobraževanja

V. tarifni razred: (bolj zahtevna dela)

Dela, za katera se zahtevajo najmanj 3 leta srednjega poklicnega ali strokovnega izobraževanja in mojstrski, delovodski ali poslovodski izpit ali najmanj 4 leta javno priznanega srednjega strokovnega oziroma tehničnega izobraževanja.

VI. tarifni razred (zelo zahtevna dela)

Dela, za katera se zahteva višješolska izobrazba ali izobrazba pridobljena po programu višje šolskega strokovnega izobraževanja.

VII. tarifni razred: (visoko zahtevna dela)

Dela, za katera se zahteva visokošolska izobrazba ali univerzitetna izobrazba.

VIII. tarifni razred (najbolj zahtevna dela)

Dela za katera se zahteva magisterij, specializacija ali državni izpit po končanem univerzitetnem izobraževanju.

IX. tarifni razred: (izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela)

Dela za katera se zahteva javno priznan doktorat znanosti.

Tipična dela

2. člen

Tipična dela po tarifnih razredih so priloga št. 2 k tej pogodbi.

Postopek razvrstitve del

3. člen

- (1) Razvrstitev del po zahtevnosti opravi delodajalec s splošnim aktom.
- (2) Konkretno vrste del, ki se opravljajo pri delodajalcu, se opredelijo s splošnim aktom.
- (3) Delodajalec je dolžan pred sprejemom splošnega akta, navedenega v 1. in 2. odstavku tega člena, oziroma njegovi spremembi in dopolnitvi, le tega posredovati v mnenje reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu in se do mnenja pisno opredeliti.
- (4) V primeru dvoma pri razvrščanju vrste del v tarifne razrede, se uporabljajo veljavni šifranti poklicev.
- (5) Če se za posamezno delovno mesto zahteva alternativna raven izobrazbe, se pri razvrščanju v tarifni razred upošteva višja stopnja zahtevana izobrazbe.

Obveščanje o pooblaščenem delavcu

4. člen

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

POGODBA O ZAPOSLOTVI

Sklenitev delovnega razmerja

5. člen

- (1) Delavec sklene delovno razmerje v skladu z zakonom o delovnih razmerjih, kolektivno pogodbo ali splošnim aktom.
- (2) Čas trajanja delovnih izkušenj, ki jih delodajalec zahteva kot pogoj za sklenitev delovnega razmerja, mora biti določen v splošnem aktu.
- (3) Zahtevane delovne izkušnje lahko znašajo največ 5 let.

Varstvo delavcev

5 a). člen

- (1) Delodajalec ne sme s tehničnimi sredstvi nadzorovati prostorov, ki so namenjeni za počitek in osebne potrebe delavcev.
- (2) Delodajalec enkrat letno obvešča sindikate pri delodajalcu o ukrepih za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem na delovnem mestu in se o izvajanju ukrepov posvetuje s sindikati pri delodajalcu.
- (3) Delodajalec objavi potrebo po delu v ženski in moški slovnični obliki razen, če iz narave dela ne izhajajo drugače. Ta določba se uporablja od 01.01.2013 dalje.

Prednostna pravica do zaposlitve

6. člen

- (1) Delodajalec je dolžan delavca, ki mu je bila pri njem odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, pisno obvestiti na njegov zadnji naslov o objavi potreb po novem delavcu na Zavodu za zaposlovanje, če delodajalec v roku enega leta od prenehanja delovnega razmerja zaposluje nove delavce.
- (2) Določba iz prejšnjega odstavka se uporablja tudi za zaposlovanje delavcev pri delodajalcu, ki nadaljuje poslovanje s sklenjeno prisilno poravnavo v stečaju.

Pogodba o zaposlitvi

7. člen

- (1) Delodajalec z delavcem, ki je izbran, sklene pogodbo o zaposlitvi, ki poleg obveznih sestavin iz zakona, ki ureja delovna razmerja, vsebuje tudi:
 - poskusno delo (če se zahteva)
 - tarifni in plačilni razred (če je plačilni razred določen pri delodajalcu), znesek osnovne plače na mesec ali na uro
 - način ugotavljanja delovne uspešnosti, pri čemer se stranki lahko sklicujeta na veljavne kolektivne pogodbe ali splošni akt

(2) Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati 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.

(3) Delodajalec mora delavca ob nastopu dela seznaniti z vsebino kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki določajo njegove pravice in obveznosti.

(4) Delodajalec kolektivne pogodbe oziroma splošne akte hrani na mestu, dostopnem vsem delavcem. Delavec lahko kadarkoli zahteva vpogled v vsebino kolektivnih pogodb oziroma splošnih aktov, česar mu delodajalec ne more odreči. Ta določba velja tudi za agencijsko posredovane delavce, ko so na delu pri uporabniku.

(5) Če delodajalec, brez odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ponudi delavcu spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove, s katero se predlaga spremembo ali nadomestitev veljavne pogodbe o zaposlitvi, se mora delavec do predloga delodajalca opredeliti najkasneje v 15 delovnih dneh.

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

Suspenz pogodbe o zaposlitvi

7. a člen

(1) Suspenz pogodbe o zaposlitvi nastopi v tudi v primeru, ko delavec v skladu z mnenjem medicine dela več kot 45 dni v koledarskem letu, prekinjeno ali neprekinjeno, začasno ne izpolnjuje posebnih zdravstvenih zahtev za delovno mesto ali posebne zdravstvene zahteve izpolnjuje, vendar z omejitvami, delodajalec pa mu ne more odrediti drugega dela.

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

(3) Določbe tega člena se ne uporabljajo v primeru, ko je nezmožnost za opravljanje dela iz prvega odstavka tega člena posledica opravljanja dela pri delodajalcu in v primeru, ko je delavec upravičeno odsoten zaradi bolezni ali poškodbe

Pogodba o zaposlitvi za določen čas

8. člen

(1) Projektno organizirano je delo, ki je vezano na program oziroma opredelitve iz programa, ki ni stalen, temveč je projekt, ki se samostojno začne in konča. Za projektno delo se zahtevajo določena organizacijska struktura, standardizacija postopkov priprave, izvedbe in spremljanja vsakega posameznega projekta in urejena projektna ter preostala sistemska dokumentacija.

(2) Delodajalec in sindikat v roku 90 dni od uveljavitve te pogodbe oblikujeta paritetni način spremljanja sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas glede razlogov za to in oblikovanja predlogov za sprejem ukrepov, ki bodo omogočali sklepanje pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas z delavci, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas dalj kot eno leto.

(3) Manjši delodajalec lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas ne glede na omejitve iz zakona, ki ureja delovna razmerja.

(4) Po samostojni odločitvi vodstva družbe se lahko sklene delovno razmerje za določen čas z tudi do 3% zaposlenih pri velikih delodajalcih in do 2% zaposlenih pri srednje velikih delodajalcih (velikost podjetja po zakonu, ki ureja gospodarske družbe), čeprav ti ne ustrezajo zakonski definiciji vodilnega delavca, če se z njimi sklene izventarifna pogodba.

Izventarifna pogodba o zaposlitvi je pogodba, ki jo delodajalec sklene z vodilnim delavcem, opredeljenim v Zakonu o delovnih razmerjih ali s strokovnjakom, katerega osnovna plača vsaj za 30 odstotkov presega najnižjo osnovno plačo določeno v tej kolektivni pogodbi za delavce IX. tarifnega razreda.

(5) Pogodba o zaposlitvi za določen čas se lahko sklene tudi v primeru zaposlitve iz razloga za opravljanje pripravništva in poskusnega dela.

Poskusno delo

9. člen

(1) Trajanje poskusnega dela za posamezna dela znaša, če ni drugače določeno s pogodbo o zaposlitvi:

- za dela od I. do III. tarifnega razreda največ 1 mesec
- za dela IV. tarifnega razreda največ 2 meseca
- za dela V. tarifnega razreda največ 3 mesece
- za dela VI. tarifnega razreda največ 4 mesece
- za dela VII., VIII. in IX. tarifnega razreda največ 6 mesecev

(2) Z načinom spremljanja poskusnega dela mora biti delavec seznanjen pred nastopom dela.

Pripravništvo

9. a člen

Pripravnik je oseba, ki začne prvič po končanem izobraževanju opravljati dela, ustrezna vrsti in ravni njegove izobrazbe.

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

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

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

- za dela do vključno V. ravni izobrazbe največ 6 mesecev
- za dela VI. ravni izobrazbe največ 9 mesecev
- za dela VII. ravni izobrazbe največ 12 mesecev

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

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

seznanj pripravnik. Mentor pripravnik seznanj tudi z načinom in obsegom preverjanja pridobljenega znanja.

(7) Mentor mora imeti najmanj enako raven izobrazbe kot se to zahteva za delovno mesto ali vrsto del, na katerega je pripravnik razporejen, vsaj 1 leto delovnih izkušenj in mora poznati naloge, za katere se pripravništvo izvaja.

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

(9) Komisija za pripravniški izpit šteje najmanj 3 člane, ki imajo najmanj enako raven strokovne izobrazbe, kot se zahteva za delovno mesto ali vrsto del, na katerega je pripravnik razporejen in vsaj 1 leto delovnih izkušenj.

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

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

(12) Komisija za pripravniški izpit oceni pripravništvo z oceno, ki glasi »opravil« - »ni opravil« in to sporoči pripravniku takoj po končanem izpitu.

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

(14) Delodajalec lahko pripravniku, ki prvič ne opravi pripravniškega izpita, omogoči ponovitev opravljanja izpita.

Omejitev števila napotenih delavcev

9. b) člen

V koledarskem letu lahko največ 3 mesece znaša število napotenih delavcev, zaposlenih pri delodajalcu do 35 odstotkov števila zaposlenih delavcev pri uporabniku, ob upoštevanju naslednjih pogojev:

- da v povprečju v preteklem koledarskem letu število napotenih delavcev, zaposlenih pri uporabniku za zagotavljanje dela za določen čas, ne presega 25 odstotkov števila zaposlenih delavcev pri uporabniku

- da uporabnik v predhodnem obdobju 12 mesecev ni odpovedal pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov pri uporabniku zaposlenemu delavcu ali več delavcem na delovnem mestu ali na delovnih mestih, ki se pokrivajo z delovnimi mesti ali vrstami del, na katerih delajo napoteni pri uporabniku

(2) Uporabnik tekoče obvešča reprezentativni sindikat pri delodajalcu o povečanem številu napotenih delavcev iz prvega odstavka tega člena.

(3) V omejitve po tem členu se ne všttevajo delavci, ki so pri delodajalcu za zagotavljanje dela zaposleni za nedoločen čas.

Postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti za opravljanje del in postopek ugotavljanja pričakovanih rezultatov dela

10. člen

(1) Določbe tega člena se uporabljajo za ugotavljanje odpovednega razloga nesposobnosti v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

(2) Delodajalec lahko začne postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti ter postopek ugotavljanja pričakovanih rezultatov dela delavca le na podlagi predhodno zbrane dokumentacije, ki mora izkazovati delavčevo uspešnost pri delu.

(3) Delodajalec najmanj tri dni pred razgovorom vroči delavcu dokumentacijo, na podlagi katere je začel postopek.

(4) V času poskusnega dela tega postopka ni mogoče voditi.

Opravljanje drugega dela

11. člen

(1) V času delovnega razmerja delodajalec lahko, poleg primerov določenih v zakonu (začasno zmanjšan obseg dela), odredi delavcu opravljanje druge vrste dela kot je določena v pogodbi o zaposlitvi, na podlagi pisne odredbe, in sicer v naslednjih primerih:

- delavcu, pri katerem je na delovnem mestu podana neposredna nevarnost za zdravje
- če je delo nujno potrebno opraviti, da se prepreči večja škoda
- ob nenadnih okvarah delovnih naprav
- v primeru nenadno povečanega obsega del
- nadomestitev nenadno začasno odsotnega delavca
- če delavec začasno ne izpolnjuje posebnih zdravstvenih zahtev za delovno mesto ali posebne zdravstvene zahteve izpolnjuje, vendar z omejitvami, če delo ustreza usposobljenosti ter zdravstveni zmožnosti delavca.

(2) Delavec je dolžan opravljati drugo vrsto dela, dokler trajajo razlogi, navedeni v prvem odstavku tega člena in sicer največ 65 delovnih dni v koledarskem letu, razen v primeru zadnje alineje prejšnjega odstavka, ko je delavec drugo vrsto dela dolžan opravljati ves čas obstoja razloga.

(3) Delavec je dolžan opravljati drugo vrsto dela tudi v primerih odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti, za čas trajanja odpovednega roka.

(4) Za čas opravljanja drugega dela na osnovi odredbe iz prvega in tretjega odstavka tega člena, delavec prejme plačo, ki je zanj ugodnejša.

(5) Delavcu, ki zaradi izrečenega varstvenega ali vzgojnega ukrepa ne sme opravljati del, za katera je sklenil pogodbo o zaposlitvi, se lahko odredi opravljanje druge vrste dela, za katera se zahteva enaka ali nižja stopnja zahtevnosti, dokler taka prepoved traja.

(6) Delavec je dolžan opravljati drugo delo ne glede na raven in smer izobrazbe, če delo ustreza usposobljenosti ter zdravstveni zmožnosti delavca.

Določanje in reševanje presežnih delavcev

12. člen

(1) Delodajalec se je dolžan posvetovati s sindikatom 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 večjem številu dela delavcev.

(2) Sindikatu je treba posredovati program presežnih delavcev najkasneje 10 dni pred obravnavo pri delodajalcu.

Razporejanje delovnega časa

13. člen

V delovni čas se šteje tudi čas za:

- usposabljanje in izpopolnjevanje po nalogi delodajalca v delovnem času
- organizirane odmore za dodatne počitke med delom
- osebne potrebe
- potrebne priprave delovnega mesta za delo (kot npr.: pospravljanje, čiščenje in podobno)

14. člen

(1) Delodajalec določi razporeditev delovnega časa in način njegove izrabe v koledarskem letu s planom izrabe delovnega časa ali delovnim koledarjem po posvetovanju s sindikatom pri delodajalcu in ga pred izvajanjem pravočasno objavi na običajen način.

(2) V primeručasne prerazporeditve delovnega časa po tretjem odstavku 147. člena ZDR ali uvedbe nadurnega dela, je delodajalec dolžan pisno obvestiti sindikat o razlogih za prerazporeditev ali nadurno delo.

(3) Dnevni delovni čas (začetek in konec posamezne izmene), razen v primerihčasne prerazporeditve delovnega časa, določi oziroma organizira delodajalec v skladu s potrebami delovnega procesa in tržišča po posvetovanju s sindikatom pri delodajalcu.

(4) O izkoriščenosti delovnega časa delodajalec obvešča sindikate ob seznanitvi s poslovnimi rezultati.

(5) Delodajalec in sindikat v roku 90 dni od uveljavitve te pogodbe oblikujeta pariteti način spremljanja ureditve delovnega časa in oblikovanja predlogov v cilju humanega urejanja delovnega časa.

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

(7) Delodajalec omogoči v skladu s svojimi zmožnostmi organiziranja delovnih procesov delavcu z družinskimi obveznostmi lažje usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti tako, da mu odobri delo v razporedu delovnega časa, ki je za delavca zaradi njegovih družinskih obveznosti najugodnejši. Za družinske obveznosti delavca štejejo:

- varstvo predšolskega otroka, ki nima zagotovljenega varstva
- varstvo in vzgoja otroka v času obveznega šolanja, če je delavec edini hranilec družine (samohranilec)
- varstvo otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, dokler ga je delavec dolžan varovati in skrbeti zanj
- varstvo odraslega družinskega člana, ki potrebuje stalno postrežbo ali pomoč za opravljanje osnovnih življenjskih potreb
- dalj časa trajajoča bolezen zakonca ali osebe, ki z delavcem živi v skupnosti, ki je po zakonu izenačena z zakonsko zvezo

(8) Delavec z družinskimi obveznostmi iz sedmega odstavka tega člena lahko s pisno vlogo predlaga delodajalcu ureditev delovnega časa, ki je za delavca najugodnejši, k tej vlogi pa mora predložiti ustrezna dokazila in po potrebi mnenje centra za socialno delo in zdravnika. V ugodnejšem delovnem času ima delavec pravico delati za čas odobritve takega dela.

Obveznost delavca je, da delodajalca tekoče obvešča o vseh spremembah njegovih družinskih obveznosti, ki imajo za posledico odobritev dela v ugodnejšem delovnem času.

15. člen

Polni delovni čas, ki je krajši od 40 ur na teden, se lahko določi s podjetniško kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca.

Delo preko polnega delovnega časa - nadurno delo

16. člen

(1) Nadurno delo se lahko uvede le v izjemnih primerih iz zakona, ki ureja delovna razmerja, če dela ni mogoče opraviti z novimi zaposlitvami, prerazporeditvijo delovnega časa in drugimi organizacijskimi ukrepi.

(2) Delavec je dolžan na zahtevo delodajalca, poleg primerov določenih v zakonu, ki ureja delovna razmerja, opravljati delo preko polnega delovnega časa (nadurno delo) tudi, da se opravi delo, ki ni moglo biti opravljeno zaradi pomanjkanja energije, okvare strojev ali naprav ali izpada dobave vhodnih materialov.

(3) Poleg primerov iz zakona, ki ureja delovna razmerja, lahko delo preko polnega delovnega časa odkloni delavec, ki ima 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 preživitveni centra za socialno delo ali odločbo sodišča.

(4) Dnevna, tedenska in mesečna omejitev nadurnega dela, določena z zakonom, ki ureja delovna razmerja, se lahko upošteva kot povprečna omejitev v obdobju, ki ne sme biti daljše od 6 mesecev.

Delovni čas, krajši od polnega delovnega časa

17. člen

Delavcu, ki je sklenil delovno razmerje za manj kot polovico polnega delovnega časa, pripada odmor med delom v sorazmerju s prisotnostjo na delu.

Delovni čas nočnega delavca

18. člen

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

18. a) člen

Pogodbeni stranki soglašata, da se zaradi boljše izkoriščenosti delovnih sredstev in širjenja zaposlitvenih možnosti ter podobnih ekonomskih in socialnih razlogov, ob upoštevanju vseh

pogojev za uvedbo nočnega dela, kadar se dejavnosti po tej kolektivni pogodbi opravljajo na industrijski način, lahko uvede nočno delo žensk v skladu z zakonom in Konvencijo št. 89 Mednarodne organizacije dela in s Protokolom iz leta 1990 k tej konvenciji.

Neenakomerna razporeditev in začasna prerazporeditev

19. člen

(1) Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa v primerih, ko to narekujejo objektivni ali tehnični razlogi organizacije dela, se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne more biti daljše od 12 mesecev, razen če ni s podjetniško kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca določeno krajše obdobje.

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

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

Dnevni in tedenski počitek v primeru izmenskega dela

20. člen

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

Dnevni ali tedenski počitek v primerih iz 4. odstavka 158. člena ZDR

21. člen

V primerih iz 4. odstavka 158. člena ZDR, se dnevni ali tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot je določen z zakonom, zagotavlja v obdobju, ki ni daljši od 6 mesecev.

Letni dopust

22. člen

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

(2) Pri določanju dolžine letnega dopusta se upoštevajo naslednji kriteriji:

- delovna doba delavca
- pogoji dela
- socialno – zdravstveni kriteriji

(3) Kriterij delovne dobe delavca:

- za delovno dobo nad 5 let delodajalec določi povečan dopust s podjetniško kolektivno pogodbo ali splošnim aktom, in sicer najmanj 1 dan letnega dopusta za vsakih dopolnjenih 5 let delovne dobe.

(4) Kriterij pogojev dela so:

- kriteriji pogojev dela se določijo v podjetniški kolektivni pogodbi ali splošnem aktu ob upoštevanju ocene tveganja.
- nočnemu delavcu pripada 2 dni letnega dopusta
- delavcu, ki dela v turnusu pripada 1 dan letnega dopusta

(5) Socialno-zdravstveni kriteriji so:

- pravico do povečanega letnega dopusta od 3 do 5 dni imajo delavci z najmanj 60-odstotno telesno okvaro, delovni invalidi, delavci, ki negujejo in varujejo težje telesno ali zmerno, težje ali težko prizadeto osebo
- delavci, ki so dopolnili najmanj 50 let starosti, imajo pravico do povečanega letnega dopusta od 1 do 5 dni.

(6) Delodajalec lahko v podjetniški kolektivni pogodbi ali s splošnim aktom določi še druge primere, v katerih bo delavcem povečan letni dopust (strokovna zahtevnost del, socialno-zdravstveno stanje delavca in njegove družine,....)

(7) Letni dopust delavca po zakonu in po kriterijih kolektivne pogodbe dejavnosti skupaj ne presega 35 delovnih dni, oziroma 37 delovnih dni za nočnega delavca, če ni drugače določeno s pogodbo o zaposlitvi. Ob uveljavitvi te pogodbe delavci ohranijo število dni letnega dopusta po odmeri za leto 2005 po kriterijih iz kolektivnih pogodb oziroma aktih delodajalca.

(8) Delavec ima pravico trikrat med letom po en dan letnega dopusta izrabiti tiste dneve, ki jih sam določi, če o tem obvesti neposrednega vodjo najkasneje en dan pred nastopom dopusta.

(9) Delavcu, ki izpolni kriterij za povečanje letnega dopusta, se sprememba upošteva v tekočem letu.

23. člen

Delavec, ki dela v tujini, lahko v primeru, ko delovni proces ne omogoča izrabe dopusta v tekočem letu oziroma do 30.06. naslednje leto, izrabi dopust do konca naslednjega koledarskega leta.

Druge odsotnosti z dela

24. člen

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

- | | |
|---|-------|
| • Lastna poroka | 3 dni |
| • Poroka otroka | 1 dan |
| • Selitev stalnega prebivališča delavca ali njegove družine v drug kraj | 3 dni |
| • Selitev stalnega prebivališča delavca ali njegove družine v istem kraju | 2 dni |
| • Oče ob rojstvu otroka | 2 dni |
| • Smrt zakonca ali otroka | 3 dni |

- Smrt staršev 2 dni
- Smrt zakončevih staršev, bratov, sester, starih staršev 1 dan
- Elementarne nesreče 4 dni

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

(3) Odsotnost v primerih iz 1. odstavka je treba izrabiti ob nastopu dogodka. Odsotnost je v breme delodajalca. Odsotnosti z dela po prvih štirih alinejah prvega odstavka tega člena je delavec dolžan napovedati najkasneje 10 delovnih dni pred predvideno odsotnostjo, ostale pa ob nastanku dogodka.

Odsotnost z dela brez nadomestila plače

25. člen

(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, odobri pa jo delodajalec, kadar delavec odsotnosti ne more uresničiti iz rednega letnega dopusta.

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

(4) Med takšno odsotnostjo pravice in obveznosti delavca iz dela mirujejo, delovna doba se všteta v zavarovalno dobo.

(5) Delavec ima pravico do odsotnosti z dela brez nadomestila do največ 30 delovnih dni v koledarskem letu. Za čas odsotnosti z dela brez nadomestila plače, delodajalec plača delavcu prispevke za socialno varnost.

DISCIPLINSKA IN ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST

Disciplinske sankcije

26. člen

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

(2) Najvišja odmerjena denarna kazen je lahko največ 15% plače delavca za obdobje najdalj 6 mesecev.

(3) Denarno kazen delavec mesečno plačuje največ 6 mesecev, in sicer v višini 15% plače delavca, ki jo je prejel v mesecu pred izrečeno denarno kaznijo, oziroma, ki bi jo prejel, če bi delal.

(4) Delodajalec mora ob vročitvi pisne obdolžitve delavca seznaniti z možnostjo, da lahko delavec od delodajalca zahteva, da ta pisno obvesti sindikat, katerega član je delavec, o uvedbi disciplinskega postopka in kršitvi.

(5) Od vročitve pisne obdolžitve do zagovora mora preteči najmanj 5 dni.

Odškodninska odgovornost

27. člen

- (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 ugotavljanje povzročilo nesorazmerne stroške, se odškodnina odmeri v pavšalnem znesku.
- (2) Pavšalna odškodnina za posamezni škodni dogodek je lahko največ 1 povprečna plača delavca v obdobju zadnjih treh mesecev pred nastankom škodnega dogodka.
- (3) Če med delavcem in delodajalcem, v primeru ugotovljene škode, ni sklenjena pisna poravnava o plačilu odškodnine, delodajalec uveljavlja plačilo odškodnine pred pristojnim sodiščem.

Postopki delodajalca pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi

28. člen

- (1) V primerih, ki jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja, je delodajalec dolžan seznaniti delavca z njegovo pravico, da ima od delodajalca pravico zahtevati, da obvesti sindikat, katerega član je.
- (2) Pisno opozorilo delavcu, da mu lahko v primeru ponovne kršitve pogodbenih in drugih obveznosti redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga, mora vsebovati navedbo kršitve pogodbenih ali drugih obveznosti, obrazložitev in pravno podlago za odpoved.
- (3) Pisno opozorilo mora biti delavcu vročeno v rokih, ki jih določa zakon za odpoved pogodbe o zaposlitvi.
- (4) Pisno opozorilo velja 2 leti od dneva vročitve delavcu.

Pogodbena kazen

29. člen

- (1) Delavec od delodajalca pisno zahteva odpravo domnevne kršitve prepovedi diskriminacije.
- (2) V primeru domnevne kršitve prepovedi diskriminacije lahko delavec pošlje zagovorniku načela enakosti pri Uradu za enake možnosti pisno pobudo za obravnavo primera domnevne kršitve prepovedi diskriminacije, delodajalec pa se lahko za ta primer obrne na zagovornika načela enakosti s prošnjo za mnenje o tem, ali bi lahko ta primer pomenil diskriminacijo.
- (3) Kadar je s pravnomočno sodno odločbo ugotovljena diskriminacija delavca, mu je delodajalec dolžan izplačati iz naslova pogodbene kazni tri plače, če sta izvedeni naslednji procesni predpostavki pred vložitvijo tožbe:
 - delavec je od delodajalca pisno zahteval odpravo domnevne kršitve diskriminacije
 - delavec je podal pobudo za obravnavo zagovorniku načela enakosti, ki je izdal pisno mnenje, v katerem je ugotovil obstoj kršitve prepovedi diskriminacije ali pa je primer odstopil inšpekciji

(4) Če se s pravnomočno sodno odločbo ugotovi, da do diskriminacije ni prišlo, čeprav je delavec diskriminacijo zatrjeval, je dolžan delodajalcu plačati pogodbeno kazen v višini ene plače.

(5) Pogodbene kazni iz prejšnjega stavka delavec ni dolžan plačati v primerih:

- če je zagovornik načela enakosti za ta primer predhodno ugotovil obstoj kršitve prepovedi diskriminacije in o tem obstaja pisna dokumentacija
- če je zagovornik načela enakosti zaradi nesodelovanja delodajalca v predhodnem postopku ugotavljanja diskriminacije ta primer odstopil inšpekciji in je le - ta kršitev ugotovila

(6) Kot osnova za izračun pogodbene kazni iz tretjega in četrtega odstavka tega člena se upošteva povprečje plač delavca v zadnjih treh mesecih pred pravnomočnostjo sodbe, ki jih je delavec dobil ali bi jih dobil, če bi delal.

IZOBRAŽEVANJE

Izobraževanje v skladu s potrebami delovnega procesa pri delodajalcu

30. člen

Izobraževanje v skladu s potrebami delovnega procesa pri delodajalcu je:

- izobraževanje za pridobitev nove stopnje izobrazbe
- usposabljanje
- izpopolnjevanje

Izobraževanje za pridobitev nove stopnje izobrazbe

31. člen

Izobraževanje za pridobitev nove stopnje izobrazbe poteka praviloma izven delovnega časa.

Izpiti v primeru izobraževanja za pridobitev nove stopnje izobrazbe

32. člen

(1) Če se delavec izobražuje za pridobitev nove stopnje izobrazbe in je izobraževanje organizirano izven delovnega časa, delavcu za pripravo na izpit pripada:

- en delovni dan za vsak izpit na ravni izobraževanja do vključno V. stopnje zahtevnosti,
- dva delovna dneva za vsak izpit na višji in visoki stopnji izobraževanja (visoki strokovni šoli ali fakulteti),
- pet delovnih dni za maturo oziroma zaključni izpit na ravni izobraževanja do vključno V. stopnje zahtevnosti,
- sedem delovnih dni za diplomu na višji ali visoki strokovni šoli oziroma fakulteti,
- dva delovna dneva za vsak izpit na podiplomskem študiju,
- deset delovnih dni za zaključni izpit za pridobitev naziva specialist, magister ali doktor znanosti

- (2) Do odsotnosti iz prejšnjega odstavka je delavec upravičen samo, ko prvič opravlja izpit.
- (3) Obseg delovnega časa, namenjenega za izobraževanje za pridobitev nove stopnje izobrazbe, se določi glede na dolžino in vrsto izobraževanja s pogodbo med delavcem in delodajalcem.
- (4) Delodajalec, v skladu s svojimi možnostmi, lahko zagotovi delavcu, ki se izobražuje v lastnem interesu, da obiskuje predavanja.

Usposabljanje in izpopolnjevanje

33. člen

- (1) Usposabljanje in izpopolnjevanje praviloma poteka med delovnim časom.
- (2) Če se delavec usposablja ali izpopolnjuje med delovnim časom, se ta čas šteje v redni delovni čas, delavec pa ima enake pravice, kot da bi delal.
- (3) Program usposabljanja in izobraževanja delavcev sprejme delodajalec.
- (4) Delodajalec delavcu ne more odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali iz poslovnega razloga, če delavcu ni omogočil izobraževanja v skladu s potrebami delovnega procesa.
- (5) Delodajalec vodi evidenco o izvedenih internih usposabljanjih in izpopolnjevanjih delavcev.

Povračilo stroškov

34. člen

- (1) Delavcu, ki ga delodajalec napoti na izpopolnjevanje in usposabljanje ali izobraževanje za pridobitev nove stopnje izobrazbe, delodajalec krije naslednje stroške:
- prevoz
 - šolnino ali kotizacijo
 - stroške prehrane
 - stroške bivanja
- (2) Če delavec izpolnjevanja, usposabljanja ali izobraževanja ne zaključi uspešno, je delavec dolžan delodajalcu povrniti stroške, ki so v zvezi s tem nastali, če je to dogovorjeno s posebno pogodbo o izobraževanju. Delavcu ne pripada povračilo tistih stroškov iz prvega odstavka tega člena, ki jih krije delodajalec.

DELOVANJE SINDIKATA

35. člen

- (1) Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu podatke o vseh vprašanih, ki jih sindikat potrebuje za primere sodelovanja pri odločanju o kolektivnih pravicah in za primere sodelovanja pri odločanju o individualnih pravicah delavcev v skladu z veljavno zakonodajo ter o zadevah, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti.

(2) Pooblaščen predstavniki sindikatov vseh ravni organiziranja in z njihove strani angažirani strokovnjaki, ki so jim bili podatki iz prvega odstavka tega člena posredovani, so dolžni varovati podatke, ki so določeni kot poslovna skrivnost delodajalca.

(3) Predsednik sindikata pri delodajalcu oziroma sindikalni zaupnik ima pravico do podatkov o izplačanih plačah po kolektivnih pogodbah in o masi plač za delavce po individualnih pogodbah pri delodajalcu na način, opredeljen v dogovoru o pogojih za delovanje sindikata, vendar teh podatkov ne sme razmnoževati niti jih javno objavljati. Pri pridobivanju podatkov in ravnanju z njimi morajo predsedniki sindikatov oziroma sindikalni zaupniki upoštevati določila zakona o varstvu osebnih podatkov.

(4) Delodajalec je dolžan najmanj enkrat letno, praviloma po poteku poslovnega leta, poročati sindikatu pri delodajalcu o politiki zaposlovanja, vključno z uporabo agencijskega dela, o plačni politiki in sistemu plač ter o rezultatih poslovanja delodajalca za preteklo leto in predstaviti načrte za tekoče leto.

36. člen

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

- za opravljanje nalog sindikalnih zaupnikov skupno najmanj dve plačani uri letno za vsakega člana sindikata pri delodajalcu, vendar ne manj kot 50 ur letno

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

- reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu pripada naslednje število ur letno za sindikalno izobraževanje:

▪ do 50 članov	24 ur
▪ nad 50 do 100 članov	48 ur
▪ nad 100 do 250 članov	72 ur
▪ nad 250 do 500 članov	96 ur
▪ nad 500 članov	120 ur

V tako določeno število ur se ne šteje izobraževanje o kolektivnem dogovarjanju in delovno pravni zakonodaji, varstvu in zdravju pri delu ter iz drugih področij socialne varnosti (šteje se, da je to vsebina vseživljenjskega učenja pri delodajalcu), na katerega sindikalne zaupnike napoti delodajalec na lastno iniciativo ali na predlog sindikata. Razdelitev ur med sindikalne zaupnike iz te alineje se letno predloži delodajalcu skupaj s poimenskim seznamom sindikalnih zaupnikov najkasneje do 31. decembra tekočega leta za naslednje leto.

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

- državni in panožni nivo	35 dni (člani organov)
	45 dni (predsednik, podpredsednik in sekretar)
- regionalno oziroma območni nivo	15 dni (člani organov)
	25 dni (predsednik, podpredsednik in sekretar)

- 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 tega člena ni všteto število ur za pogajanja za kolektivno pogodbo na državnem ali panožnem nivoju.

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

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

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

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

(8) O izrabi dogovorjenega obsega plačanih ur za sindikalno delo se vodi evidenca na način, dogovorjena med poslovodnim organom in sindikatom.

37. člen

(1) Za mandat opravljanja dela sindikalnega zaupnika na profesionalen način pri delodajalcu, delodajalec in sindikalni zaupnik skleneta pogodbo o zaposlitvi.

(2) Ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi s profesionalnim sindikalnim zaupnikom, se določi njegova osnovna plača najmanj v enaki višini, kot jo je prejemal pred začetkom opravljanja te funkcije, vendar ne manj, kot je najnižja osnovna plača za VI. tarifni razred pri delodajalcu, kjer je zaposlen.

(3) Profesionalnemu sindikalnemu zaupniku pripadajo dodatki, delovna uspešnost, nadomestila plače in drugi prejemki ter plačila iz rezultatov poslovanja delodajalca in valorizacija plače na enak način, kot drugim delavcem po kolektivni pogodbi pri delodajalcu.

(4) Po prenehanju pogodbe o zaposlitvi iz 1. odstavka tega člena delodajalec z delavcem, ki je bil pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi po 1. odstavku tega člena pri delodajalcu zaposlen za nedoločen čas, sklene pogodbo o zaposlitvi za dela, ki jih je delavec opravljal pred izvolitvijo ali imenovanjem za profesionalnega sindikalnega zaupnika oziroma drugo ustrezno delo v skladu z zakonom.

Sindikalni zaupniki, ki uživajo pravno varstvo

38. člen

(1) Število sindikalnih zaupnikov, ki uživajo varstvo v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, določita sindikat in delodajalec s pisnim dogovorom o pogojih za delovanje sindikata, pri čemer se upošteva organiziranost delovnega procesa po izmenah, organiziranje delodajalca, število članov sindikata in organiziranost sindikata. Predlog števila sindikalnih zaupnikov, ki uživajo varstvo po zakonu, ki ureja delovna razmerja, lahko posreduje sindikat ali delodajalec. V primeru, da pisni dogovor ni dosežen, je status sindikalnega zaupnika z varstvom po zakonu priznan le predsedniku sindikata pri delodajalcu.

(2) Član sindikata pridobi status sindikalnega zaupnika, ki uživa pravno varstvo po zakonu, ki ureja delovna razmerja, z dnem, določenim v pisnem sklepu sindikata pri delodajalcu o poimenski določitvi sindikalnih zaupnikov, vendar ne prej kot z dnem vročitve tega sklepa delodajalcu.

39. člen

(1) Varstvo v skladu z zakonom sindikalni zaupniki uživajo še eno leto po preteku funkcije.

(2) Enako varstvo kot sindikalni zaupniki uživajo tudi funkcionarji sindikatov - sindikalnih central, ki so zaposleni pri delodajalcu, svojo funkcijo pa opravljajo neprofesionalno.

40. člen

(1) Sindikati in poslovodni organ delodajalca se pisno dogovorijo o načinu zagotavljanja pogojev za delo sindikata v breme delodajalca (prostori, tehnično in administrativno delo, strokovna pomoč ter obračun in nakazovanje članarine).

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

41. člen

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

(2) Stroške stavke, ki je organizirana v nasprotju z zakonom, nosi organizator stavke.

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

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

PLAČE IN DRUGI PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

Splošno

42. člen

(1) Plače in druge osebne prejemke mora delodajalec izplačevati delavcu samo v denarni obliki.

(2) Izplačila v drugi valuti se lahko uredijo s pogodbo o zaposlitvi le za primere začasno napotenih delavcev na delo v tujino in za primere povračil stroškov v zvezi z delom delavcev, ki službeno potujejo v tujino.

(3) Določila in zneski iz te kolektivne pogodbe so obvezni minimalni standardi za določanje vsebine podjetniških kolektivnih pogodb.

(4) Vsi zneski v tej kolektivni pogodbi, ki zadevajo plače, nadomestila plač in druge prejemke, so v bruto zneskih.

(5) Za normalne pogoje dela se štejejo pogoji, ki delavcu dela ne otežujejo in dodatno obremenjujejo. Normalni delovni pogoji so brez vplivov delovnega okolja iz 48. člena te pogodbe.

(6) Če se pri delodajalcu izplačujejo plače večkrat na mesec, mora biti prva akontacija izplačana najkasneje zadnji dan v mesecu za tekoči mesec, dokončno izplačilo pa najkasneje 18. dan po preteku plačilnega obdobja. Za zamudo pri izplačilu plač po 18. v mesecu za preteklo plačilno obdobje, mora delodajalec izplačati delavcu zakonite zamudne obresti. Navedeno v 1. in 2. stavku tega odstavka velja tudi za izplačilo drugih osebnih prejemkov.

(7) Delavcem, ki delajo s krajšim delovnim časom od polnega, pripadajo drugi osebni prejemki ter povračila stroškov prevoza na delo in z dela v enakem znesku kot delavcem, ki delajo polni delovni čas, plače pa v sorazmerju s časom, prebitim na delu.

(8) 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 delavca
- 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 znesek obračunane plače
- davkov in prispevkov ter zavarovalnih premij
- neto izplačilo
- drugih osebnih prejemkov in povračil stroškov v zvezi z delom
- odtegljajev od plače.

(9) Na izplačilnem listu iz prejšnjega odstavka mora biti tudi navedeno, za koliko ur dela so obračunane posamezne sestavine 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).

(10) 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 ali sindikalni zaupnik na podlagi pisnega pooblastila delavca.

(11) Določbe o plačah in povračilih stroškov v zvezi z delom veljajo tudi za agencijsko posredovane delavce, ki so na delu pri uporabniku.

42. a) člen

(1) Če je pri delodajalcu v preteklem letu v povprečju več kot 5 % delavcev prejelo zakonsko minimalno plačo in ima to za posledico uravnilovko med izplačanimi plačami, se pri delodajalcu določi način, ki iz zneska minimalne plače pri delodajalcih v panogi, izvzame posamezne elemente plače (v celoti ali določenem delu) z namenom razlikovanja med zaposlenimi, glede na določena oziroma dogovorjena pravila za zmanjševanje uravnilovke pri delodajalcu.

(2) Delodajalec in sindikat pri delodajalcu določita način iz prejšnjega odstavka najkasneje do 1.9.2013 in nato vsako leto do 1.7. v koledarskem letu ponovno preverita, ali so še podane okoliščine, ki narekujejo uporabo načina iz prejšnjega odstavka.

(3) Obveznost iz prvega in drugega odstavka tega člena ne zavezuje delodajalcev, ki imajo že vzpostavljen sistem izločanja posameznih elementov plače iz zneska zakonske minimalne plače.

(4) Določila tega člena veljajo do spremembe zakonske opredelitve minimalne plače ali spremembe načina usklajevanja zneska minimalne plače.

Najnižja osnovna plača

42. b) člen

Najnižja osnovna plača pomeni vrednost za najmanj zahtevno delo v določenem tarifnem razredu za povprečni mesečni polni delovni čas.

Plače

43. člen

Plača delavca je sestavljena iz:

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

Osnovna plača

44. člen

(1) Denarni zneski osnovnih plač za dela pri delodajalcu se določijo s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom. Višina osnovne plače se določi ob upoštevanju zahtevnosti dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. Pri izbrani metodi vrednotenja, bo delodajalec upošteval najmanj naslednje objektivne kriterije (elementi):

- zahtevane sposobnosti (strokovna izobrazba in izkušnje)
- odgovornosti
- fizični in umski napor

(2) 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.

(3) Delodajalec zagotavlja enake možnosti za napredovanje delavcev pri delu. Delodajalec organizira spremljanje razvoja delavcev v smislu delovne kariere, njihovega izobraževanja in usposabljanja za delo, kar je podlaga za odločitev o napredovanju delavcev. Sistem napredovanja pri delodajalcu se lahko določi s podjetniško kolektivno pogodbo ali splošnim aktom.

Plače na podlagi delovne uspešnosti

45. člen

(1) Delavec ima pravico do izplačila dela plače za delovno uspešnost, če izpolnjuje sprejete kriterije in merila pri delodajalcu.

(2) Delovna uspešnost se lahko ugotavlja za posameznega delavca za opravljeno delo, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi, lahko pa tudi kombinirano za posameznega delavca in za delovno skupino oziroma organizacijsko enoto, v kateri delavec dela, ali za družbo kot celoto.

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

(4) Pri določanju meril se mora upoštevati načelo, da delavec z ustrežno delovno usposobljenostjo in normalnim delovnim naprežanjem dosega osnovno plačo, določeno s pogodbo o zaposlitvi.

(5) Za dela, ki jih je mogoče meriti, se lahko določijo norme. Norma pomeni čas, potreben za izvršitev dela, ki ga lahko doseže 95% delavcev v normalnih delovnih pogojih in v normalni organizaciji dela.

(6) Delavec oziroma sindikalni zaupnik ima na podlagi pisnega pooblastila delavca kadarkoli pravico vpogleda v oceno uspešnosti in lahko zahteva pisno obrazložitev ocenitve.

Del plače za poslovno uspešnost

46. člen

Kriterije za določitev dela plače na podlagi uspešnosti poslovanja določita delodajalec in sindikat pri delodajalcu ob sprejemu letnega poslovnega načrta.

Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času

47. člen

(1) Delavcem za delo v delovnem času, ki je manj ugoden, pripadajo dodatki najmanj v naslednjih odstotkih od osnovne plače oziroma urne postavke za:

- delo v popoldanski izmeni, kadar se delovni proces izvaja najmanj v 2 izmenah oziroma v turnusu 10%
- prekinitvev dela za eno uro ali več 15%
- nočno delo 50%
- nadurno delo
 - če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila nevarnost za življenje in zdravje ljudi, večja materialna škoda (ki se opredeli v podjetniški kolektivni pogodbi oziroma v splošnem aktu); če je nujno, da se opravi delo, ki ni moglo biti opravljeno zaradi pomanjkanja energije, okvare strojev in naprav; če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitvev dela 40%
 - v ostalih primerih nadurnega dela 50%
- delo v nedeljah 50%
- delo na praznike in dela proste dneve po zakonu 50%

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

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

(4) Delavcu pripada nadomestilo za čas pripravljenosti na domu najmanj v višini 10% 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 5 dni na mesec.

(5) Pripravljenost na domu je delovna obveznost, čas pripravljenosti na domu se ne šteje v delovni čas.

(6) 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 pa to ni možno, pa namesto prostega dneva 100% dodatek.

Dodatek na delovno dobo

47. a) člen

(1) Delavec je za dopolnjena leta skupne delovne dobe do 30.6.2006 upravičen do dodatka v višini 0,5% za vsako dopolnjeno leto skupne delovne dobe. Za obdobje od 01.07.2006 dalje

mu pripada dodatek v višini 0,6% za vsako dopolnjeno leto delovne dobe pri zadnjem delodajalcu.

(2) Ne glede na določbo 1. odstavka tega člena, je delavec, ki se zaposli pri delodajalcu od začetka veljavnosti tega dodatka št. 10 k tej kolektivni pogodbi, upravičen le do dodatka na delovno dobo pri zadnjem delodajalcu v višini 0,6% za vsako dopolnjeno leto delovne dobe pri zadnjem delodajalcu.

(3) Določbe 1. in 2. odstavka tega člena se uporabljajo le v primeru, če s podjetniško kolektivno pogodbo ni drugače določeno.

Dodatki za posebne pogoje dela

48. člen

Dodatki za posebne obremenitve pri delu, za neugodne vplive okolja, za nevarnost pri delu se opredelijo v kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca.

Nadomestila plače

49. člen

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

-bolezni

-poklicne bolezni ali poškodbe pri delu

-letnega dopusta in drugih plačanih odsotnostih iz 24. člena te pogodbe

-na državne praznike in dela proste dneve po zakonu

-odsotnosti z dela, če je delavec napoten na izobraževanje oziroma, če se izobražuje v interesu delodajalca

-za čas stavke, organizirane po zakonu o stavki, v primeru bistvenega kršenja kolektivnih pogodb, kadar so izčrpane vse pogajalske možnosti

- v drugih primerih, določenih z zakonom, kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca

(2) V primerih iz 1. alineje 1. odstavka je osnova za nadomestilo plače plača delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas, valorizirana z rastjo plač pri delodajalcu za pretekli mesec brez nadomestil plače, nadomestilo pa znaša najmanj 80% osnove.

(3) V vseh ostalih primerih je osnova za izračun nadomestila plače povprečna plača delavca v preteklih 3 mesecih, valorizirana z rastjo plač pri delodajalcu za tekoči mesec. Plača iz prejšnjega stavka ne vsebuje nadomestil plač in se izračuna iz urne postavke za dneve prisotnosti na delu.

(4) Nadomestila plače ne morejo presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

Prehrana med delom

50. člen

(1) Delavcem se zagotovi povračilo stroškov za prehrano med delom za dneve prisotnosti na delu. Do povračila stroškov prehrane med delom so upravičeni tudi delavci, ki delajo najmanj

s polovičnim delovnim časom, učenci, vajenci in študentje na praksi. Do dodatnega toplega obroka so upravičeni tisti delavci, ki zaradi prerazporeditve delovnega časa ali opravljanja dela preko polnega delovnega časa delajo več kot 11 ur dnevno.

(2) Delodajalec je praviloma dolžan zagotoviti delavcu topli obrok med delom v ustrezni kalorični vrednosti in ustrezne kakovosti. Če tega objektivno ne more zagotoviti, mora delavcu povrniti stroške prehrane v znesku, določenem s tarifno prilogo k tej kolektivni pogodbi. Če delodajalec ne zagotovi dodatnega toplega obroka, ko delavec dela preko polnega delovnega časa, delavcu pripada nadomestilo v višini ustreznega urnega zneska po uredbi, v primeru dela več kot 11 ur dnevno pa polni znesek.

(3) Če delodajalec zagotavlja ustrezen topli obrok in je cena le – tega nižja od zneska, določenega v tarifni prilogi k tej kolektivni pogodbi, delodajalec ni dolžan izplačati razlike do zneska v tarifni prilogi. Delavcem, ki imajo dieto in s strani delodajalca pooblaščenega zdravnika ustrezno potrdilo, mora delodajalec izplačati celoten znesek, če delavcu ne zagotovi dietne prehrane.

Prevoz na delo in z dela

51. člen

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

(2) Pod pogoji iz prvega odstavka tega člena delavcu pripada povračilo stroškov najcenejšega javnega prevoza v višini kot to določa tarifna priloga. Če je za delodajalca ugodnejše in delavec ne predloži dokazila o nakupu vozovnice, pripada delavcu povračilo stroškov kilometrine po uredbi.

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

(4) Če delodajalec organizira prevoz na delo in z dela ter delavec tak prevoz uporablja, potem delavcu ne nastajajo nikakršni stroški. Delavcu zato v primeru uporabe organiziranega prevoza ni mogoče nalagati plačila stroškov.

(5) Če delavec iz upravičenih razlogov ne uporablja organiziranega prevoza, mu je delodajalec dolžan povrniti stroške prevoza na delo in z dela v višini kot je določena v tarifni prilogi.

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

52. člen

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

(2) Do povračil stroškov na službenem potovanju so upravičeni delavci, ki so na službeno potovanje napoteni z nalogom za službeno potovanje, in sicer pod enakimi pogoji in v višini, določeni v tarifni prilogi k tej kolektivni pogodbi.

(3) Delavcu se v primeru službenega potovanja v tujino stroški povrnejo v skladu z veljavnimi predpisi.

(4) Stroški za prenočišče in prevoz z javnimi prometnimi sredstvi ter drugi stroški povezani s službenim potovanjem (cestnine, parkirnine...), se povrnejo na podlagi računa, skladno z nalogom za službeno potovanje.

Terenski dodatek

53. člen

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

2) Delavec je upravičen do terenskega dodatka, če dela izven kraja, kjer je sedež delodajalca, in izven kraja, kjer je stalno ali začasno prebivališče delavca, ter če sta na terenu organizirana prehrana in prenočišče.

(3) Terenski dodatek, povračilo stroškov za prehrano na službeni poti in dodatek za ločeno življenje se med seboj izključujejo, razen, če je bil delavec z delovnega mesta, za katerega ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, napoten na delo zaradi službenih potreb v drug kraj, poslan na teren oziroma na službeno pot v tretji kraj.

Nadomestilo za ločeno življenje

54. člen

(1) Višina nadomestila za ločeno življenje je določena v tarifni prilogi.

(2) Nadomestilo za ločeno življenje se izplačuje le tistemu delavcu, ki mu je bila ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi ali njeni spremembi ta pravica priznana.

Regres za letni dopust

55. člen

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

Odpravnine

56. člen

(1) Višina odpravnine, ki pripada delavcu po zakonu, ki ureja delovna razmerja, v primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi lahko presega 10 – kratnik osnove iz zakona, ki ureja delovna razmerja.

(2) Delavcu pripada ob upokojitvi odpravnina pod naslednjimi pogoji in v naslednjih višinah:
- v višini ene povprečne mesečne plače v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini ene povprečne mesečne plače delavca za pretekle tri mesece, če je to zanj ugodneje, za dopolnjenih 5 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu

- v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to zanj ugodneje, za dopoljenih 15 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu
 - v višini treh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini treh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje, za dopoljenih 20 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu
 - če se delavec upokoji v treh mesecih po izpolnitvi pogojev za starostno upokožitev in ima hkrati dopoljenih 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu, delavcu pripada odpravnina v višini štirih povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini štirih povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje
- (3) Odpravnina v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi se izplača najkasneje do izteka odpovednega roka, odpravnina ob upokožitvi pa se izplača najkasneje ob izplačilu zadnje plače.

Solidarnostne pomoči

57. člen

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

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

(2) Delavec lahko delodajalca enkrat letno zaprosi za solidarnostno pomoč tudi v primeru daljše neprekinjene bolezni ali poškodbe pri delu (v trajanju nad 3 mesece). O višini solidarnostne pomoči se dogovorita delodajalec in sindikat glede na okoliščine posameznega primera.

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

(4) Ožji družinski člani delavca so: zakonec, zunaj zakonski partner, otroci ter posvojenci pod pogojem, da jih je delavec dolžan po zakonu preživljati.

(5) Kot elementarne nesreče, ki prizadenejo zaposlene pri delodajalcu, se obravnavajo nesreče, ki so:

1. Posledica naravnega pojava, kot je opredeljen v definiciji Statističnega urada Republike Slovenije
2. In povzročijo škodo na tistih dobrinah pri delavcih, ki so potrebne, da lahko nemoteno prihajajo na delo in opravljajo svoje delo, to pa so:
 - Bivalni prostori: stanovanja in stanovanjski objekti, kjer delavec dejansko živi in od koder prihaja na delo ter katerih lastnik ali solastnik je

- Pomožni objekti (drvarnice, kleti, shrambe...), ki so nujno potrebni, da se iz njih zagotavlja oskrba za stanovanjski objekt

Jubilejne nagrade

58. člen

(1) Delavcu pripada jubilejna nagrada za skupno delovno dobo ali delovno dobo pri zadnjem delodajalcu v višini:

- za 10 let delovne dobe v višini ene najnižje osnovne plače prvega tarifnega razreda po tej pogodbi,

- za 20 let delovne dobe v višini ene in pol najnižje osnovne plače prvega tarifnega razreda po tej pogodbi,

- za 30 let delovne dobe v višini dveh najnižjih osnovnih plač prvega tarifnega razreda po tej pogodbi.

- 40 let delovne dobe izključno pri zadnjem delodajalcu v višini dveh in pol najnižjih osnovnih plač prvega tarifnega razreda po tej 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) Delavcu pripada jubilejna nagrada za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu v višini:

- za 10 let delovne dobe v višini ene najnižje osnovne plače prvega tarifnega razreda po tej pogodbi,

- za 20 let delovne dobe v višini ene in pol najnižje osnovne plače prvega tarifnega razreda po tej pogodbi,

- za 30 let delovne dobe v višini dveh najnižjih osnovnih plač prvega tarifnega razreda po tej pogodbi.

(4) Tretji odstavek tega člena stopi v veljavo s 1.1.2006 in velja za tiste delavce, ki sklenejo pogodbo o zaposlitvi pri zadnjem delodajalcu po 1.1.2006.

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

(6) Jubilejna nagrada se izplača v roku enega meseca po dopolnitvi pogojev iz prvega odstavka tega člena.

Inovacije in koristni predlogi

59. člen

Merila za določanje višine nadomestila za inovacije in koristne predloge določi delodajalec v splošnem aktu v skladu s posebnim zakonom.

Dijaki in študenti

60. člen

(1) Dijakom in študentom na praksi pripada za polni delovni čas obvezne prakse plačilo najmanj v višini 15% povprečne mesečne plače v Republiki Sloveniji za pretekli mesec.

(2) Dijakom pripadajo izplačila skladno z zakonom in učno pogodbo.

(3) Dijakom in študentom pripada za dneve prisotnosti na praktičnem delu prehrana med delom, če je ta organizirana pri delodajalcu in jo delodajalec svojim delavcem zagotavlja v naravi.

(4) Dijaki in študenti na praksi imajo pravico do plačila tudi, če prejemajo štipendijo.

Dodatek za mentorstvo

61. člen

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

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

(3) Delodajalec zagotavlja mentorju iz 1. odstavka tega člena dodatno strokovno in andragoško – pedagoško usposabljanje za opravljanje nalog mentorja.

Druge motivacije delavcev

62. člen

(1) Delodajalec odloči o dodatnih motivacijskih nagradah delavcu, ki s svojim delom izjemno prispeva k uspešnosti poslovanja ali kako drugače prispeva k povečanju uspešnosti poslovanja delodajalca. Druge motivacijske pravice so npr.: povečan letni dopust, plačan oddih, dodatno izobraževanje, posebna denarna stimulacija ipd...

(2) Ob upoštevanju veljavnih predpisov, delodajalec in sindikat s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom ali posebno pogodbo dogovorita plačevanje zavarovalnih premij v celoti ali delno v breme delodajalca za prostovoljna zavarovanja iz področij kolektivnih, zdravstvenih in pokojninskih zavarovanj.

Varstvo plač starejših delavcev

63. člen

(1) Delavcu, za katerega pooblaščen zdravnik ugotovi, da so njegove delovne zmožnosti za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi bistveno zmanjšane, ni pa podana in ugotovljena invalidnost, zaradi česar mu delodajalec pogodbo o zaposlitvi za dotedanje delo odpove ter ponudi novo pogodbo o zaposlitvi za delo, ki ustreza njegovim preostalim zmožnostim, mora delodajalec v tej novi pogodbi zagotoviti enako osnovno plačo, valorizirano z vsakokratnim povišanjem plač pri delodajalcu, v kolikor do ugotovitve bistveno zmanjšanih delovnih zmožnosti pride pet let ali manj pred izpolnitvijo minimalnih pogojev za pridobitev starostne pokojnine delavca.

(2) Starejšemu delavcu, ki zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov sklene pri istem delodajalcu novo pogodbo o zaposlitvi, s katero je predvidena nižja plača, mora biti v novi pogodbi zagotovljeno, da bo prejemal nominalni znesek plače iz prejšnje pogodbe, dokler plača za delo po novi pogodbi zaradi splošnega povečevanja plač pri delodajalcu ne bo dosegla tega zneska, od tedaj dalje pa bo podvržena splošnemu povečevanju plač.

- (3) Delavcu, starejšemu od 53 let, ki dosega normalne rezultate dela, se upošteva za izračun plače ugotovljena povprečna delovna uspešnost oziroma povprečna norma v organizacijski enoti, kjer dela, tudi če je sam ne dosega.
- (4) V vseh primerih iz prejšnjih treh odstavkov je uresničitev pravice delavca do varstva plače odvisna od sočasnega podpisa sporazuma med delodajalcem in delavcem, da se bo delavec upokojil ob izpolnitvi minimalnih pogojev za pridobitev starostne pokojnine.

Opravljanje dela v tujini

64. člen

- (1) Pri višini plačil je potrebno upoštevati zakonske pogoje, pod katerimi lahko v tuji državi delajo tuji delavci in minimalne standarde iz kolektivne pogodbe dejavnosti v tuji državi.
- (2) V primeru, če je delavec začasno napoten na delo v tujo državo, kjer je višina plačil nižja kot po tej kolektivni pogodbi, se uporablja ta kolektivna pogodba.
- (3) Začasna napotitev delavca na delo v tujo državo se šteje kot delo delavca na terenu, za kar mu pripada povračilo s tem povezanih stroškov ali direktno pokrivanje teh stroškov v breme delodajalca (prevoz, prehrana, prenočišče oziroma nastanitev).
- (4) Dokler Republika Slovenija ne prevzame skupne valute evro, se obračun plače opravi v domači valuti. S pogodbo o zaposlitvi lahko delodajalec in delavec določita razmerje med izplačilom v tuji in domači valuti.

III. OBLIGACIJSKI DEL KOLEKTIVNE POGODBE

Pravice in obveznosti strank

Strokovna komisija

65. člen

- (1) Stranki te kolektivne pogodbe imenujeta šest člansko strokovno komisijo in sicer vsaka stranka po tri člane.
- (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.

Pozitivna izvedbena dolžnost

66. člen

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

Negativna izvedbena dolžnost

67. člen

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

Odpoved kolektivne pogodbe

68. člen

- (1) Pogodbena stranka lahko odpove kolektivno pogodbo kadarkoli s trimesečnim odpovednim rokom, vendar ne prej kot 01.05.2017. Odpoved mora stranka pisno obrazložiti
- (2) Pogodbena stranka o odpovedi obvesti drugo pogodbeno stranko s priporočenim pismom.
- (3) Odpoved te kolektivne pogodbe se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.
- (4) Po prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe se do sklenitve nove, vendar najdalj do konca koledarskega leta v katerem se je iztekel odpovedni rok, uporabljajo določbe normativnega dela te kolektivne pogodbe.
- (5) Po odpovedi te kolektivne pogodbe lahko vsaka stranka predlaga sklenitev nove kolektivne pogodbe.

Začetek pogajanj

69. člen

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.

IV. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

Objava kolektivne pogodbe

70. člen

Pogodba se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Tarifna priloga

71. člen

Tarifna priloga je sestavni del te pogodbe.

72. člen (črtan)

Napotilo za podjetniške kolektivne pogodbe

73. člen

- (1) V podjetniških kolektivnih pogodbah se uredijo tiste pravice in obveznosti uporabnikov, ki so drugačne oziroma bolj ugodne od določb zakona in kolektivne pogodbe višje ravni.
- (2) V primeru, da kolektivna pogodba nižje ravni vsebuje istovetno normo kot kolektivna pogodba višje ravni ali zakon, se uporablja določba, ki je v korist delavca.

TARIFNA PRILOGA 1

1. Najnižje osnovne plače za posamezne tarifne razrede znašajo od 01.06.2015 dalje:

Tarifni razred	Najnižja mesečna osnovna plača za 174 ur v €	Najnižja osnovna plača na uro v €
I.	553,74	3,18
II.	566,16	3,25
III.	621,18	3,57
IV.	699,27	4,02
V.	761,39	4,38
VI.	887,40	5,10
VII.	1.031,16	5,93
VIII.	1.178,47	6,77
IX.	1.386,12	7,97

2. Najnižji polni regres za letni dopust za leto 2015 znaša 840,00€ in velja do določitve novega zneska.

3. Delodajalec povrne stroške prehrane med delom, stroške na službenem potovanju, kilometrino, terenski dodatek in nadomestilo za ločeno življenje v višini zgornjega zneska veljavne uredbe vlade Republike Slovenije, ki določa višino povračil stroškov v zvezi z delom in drugih odhodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo, razen stroškov za prevoz na delo in z dela, ki jih povrne najmanj v višini 80% cene javnega prevoza.

4. Stranke te kolektivne pogodbe bodo zneske iz tarifne priloge objavljale mesečno v svojih glasilih ali na spletnih straneh.

Ta dodatek h kolektivni pogodbi začne veljati in se uporabljati prvi dan naslednjega meseca po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, razen določbe 19. člena tega dodatka, ki se začne uporabljati 01.01.2016.

Tipična delovna mesta oziroma vrste del (dela) za razvrščanje v tarifne razrede

I. tarifni razred

So sestavljena iz različnih kratkotrajnih operacij, ki jih je mogoče zaradi njihove tehnološke značilnosti opravljati po enostavnem postopku in z enostavnimi delovnimi sredstvi. Za opravljanje teh del je potrebno minimalno znanje. Težišče je v pridobivanju delovnih spretnosti in navad za praktično delo po posebnih vrstah najenostavnejših del in delovnih nalog kot podloge. Zadostuje nedokončana osnovna šola in se ne zahteva priučevanje za delo.

II. tarifni razred

Vključujejo manj zahtevna dela v proizvodnji, opravljanje delovnih operacij, ki se ponavljajo in izvajajo z enostavnimi ali mehaniziranimi sredstvi, kjer gre za opravljanje manj zahtevnih del pri strojih in napravah ipd... Praviloma je potrebna osnovnošolska izobrazba z dodatnim programom specifičnega izobraževanja ali usposabljanja (krajši eno – ali več mesečni tečaji).

III. tarifni razred

V okviru katerih se opravljajo srednje zahtevna dela, ki so raznovrstna dela na splošnem in tehničnem področju – delo z različnimi stroji, z orodjem in napravami. Za opravljanje teh del se zahteva srednja stopnja razumevanja temeljev delovnega procesa, ker so pri opravljanju dela že možne nepredvidljive delovne situacije, v katerih delavec praviloma sam rešuje nastale probleme. Za to raven zahtevnosti se praviloma zahteva zaključen 2 letni ali verificiran program nižjega poklicnega ali strokovnega izobraževanja.

IV. tarifni razred

Vključujejo zahtevna in raznovrstna dela v proizvodnji, v pripravi proizvodnje, v izvajanju tehnoloških procesov, v kontroli, vzdrževanju strojev in naprav ter administrativna dela. Na teh delih se zahteva poklicno praktično in teoretično znanje ter v večji meri samostojno reševanje konkretnih problemov. Za to raven zahtevnosti se praviloma zahteva zaključni 3 letni program javno priznanega srednjega poklicnega izobraževanja ali najmanj 2 leti in pol javno priznanega nižjega poklicnega ali strokovnega izobraževanja.

V. tarifni razred

Vključujejo bolj zahtevna in raznovrstna dela v proizvodnji, v pripravi proizvodnje, v kontroli storitvenega dela, tehnično – administrativna dela, dela, vezana na poslovne funkcije, vodenje izmen, manjših organizacijskih enot, itd... Za opravljanje teh del je potrebno poglobljeno strokovno znanje določene usmeritve ter znanja s področja organizacije dela ter varnosti in zdravja pri delu. Za to raven zahtevnosti se praviloma zahteva 3 leta srednjega poklicnega ali

strokovnega izobraževanja in mojstrski, delovodski ali poslovodski izpit ali najmanj 4 leta javno priznanega srednjega strokovnega oziroma tehničnega izobraževanja.

VI. tarifni razred

Vključujejo zelo zahtevna dela priprave, spremljanje, kontrole, organiziranja, analiziranja delovnih procesov, operativno in strokovno vodenje delovnih procesov ter vodenje na posameznih področjih poslovanja. Za to raven zahtevnosti se praviloma zahteva višje šolska izobrazba ali izobrazba pridobljena po programu višješolskega strokovnega izobraževanja-

VII. tarifni razred

Vključujejo visoko zahtevna dela načrtovanja, analiziranja, kontrole, organiziranja razvoja, delovnih procesov, oblikovanja novih teoretičnih in praktičnih rešitev, vodenja poslovanja, strokovnega vodenja delovnih procesov, svetovanja ipd... Za to raven zahtevnosti se praviloma zahteva visokošolska izobrazba ali univerzitetna izobrazba.

VIII. tarifni razred

Vključujejo najbolj zahtevna dela pri pripravi, analitičnem preučevanju, raziskovanju proizvodnje in drugih poslovnih ter podobnih procesov, pa tudi v zvezi z znanstvenimi raziskavami, oblikovanjem novih teoretičnih in praktičnih rešitev, spremljanje, oblikovanje in prenos sistema kompleksnih informacij ipd... Za to raven zahtevnosti se praviloma zahteva magisterij, specializacija ali državni izpit po končanem univerzitetnem izobraževanju.

IX. tarifni razred

Vključujejo izjemno pomembna najbolj zahtevna dela, samostojna svetovalna znanstveno – raziskovalna dela ipd... Za to raven zahtevnosti se zahteva teoretično in praktično znanje ter sposobnosti, ki omogočajo nova dognanja na posebno zahtevnih strokovnih področjih, načrtovanje in koordiniranje znanstvenih raziskovanj gospodarskih in drugih delovnih sistemov, reševanje najzahtevnejših problemov in oblikovanje modelov za prenos teh rešitev v prakso, z javno priznanim doktoratom znanosti.

Ljubljana, dne 25.3.2015

Za gospodarsko zbornico Slovenije:

Zbornica elektronske in elektroindustrije
mag. Valter Leban
predsednik Upravnega odbora Zbornice
elektronske in elektroindustrije

Za združenje delodajalcev Slovenije

ZDS – Sekcija za kovine
Franci Bratkovič
predsednik

Za sindikate:

Sindikata kovinske in elektroindustrije
(SKEI)
Lidija Jerkič
predsednica

KNSS Neodvisnost
Drago Lombar
predsednik

Konfederacija sindikatov 90 – Sindikat
kovinske, elektroindustrije in elektronike
(KS 90 – SKEIE)
Damjan Volf
pooblaščenec

Svet gorenjskih sindikatov
Nežka Bozovičar
predsednica