

Opozorilo: Neuradno prečiščeno besedilo predpisa predstavlja zgolj informativni delovni pripomoček, glede katerega organ ne jamči odškodninsko ali kako drugače.

Neuradno prečiščeno besedilo Kolektivne pogodbe za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije obsega:

- Kolektivno pogodbo za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije (Uradni list RS, št. 14/06 z dne 14. 2. 2006),
- Zakon o kolektivnih pogodbah – ZkolP (Uradni list RS, št. 43/06 z dne 21. 4. 2006),
- Tarifno prilogo 1 h Kolektivni pogodbi za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije (Uradni list RS, št. 87/06 z dne 16. 8. 2006),
- Zakon o uvedbi eura – ZUE (Uradni list RS, št. 114/06 z dne 9. 11. 2006),
- Tarifno prilogo 2007 h Kolektivni pogodbi za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije (Uradni list RS, št. 76/07 z dne 24. 8. 2007),
- Tarifno prilogo 2008 h Kolektivni pogodbi za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije (Uradni list RS, št. 46/08 z dne 13. 5. 2008),
- Tarifno prilogo 2008/št. 2 h Kolektivni pogodbi za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije (Uradni list RS, št. 70/08 z dne 11. 7. 2008),
- Dodatek št. 1 h Kolektivni pogodbi za dejavnost kovinskih materialov in livarn (Uradni list RS, št. 10/10 z dne 12. 2. 2010).

KOLEKTIVNA POGODBA za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije

(neuradno prečiščeno besedilo št. 6)

SPLOŠNE DOLOČBE

1. Veljavnost kolektivne pogodbe

(1) Pogodba velja:

- A) Krajevno: Za območje Republike Slovenije.
- B) Stvarno:

Za vse delodajalce, ki so člani Združenja kovinskih materialov pri GZS glede na razvrstitev v skladu z Uredbo o standardni klasifikaciji dejavnosti (Uradni list RS, št. 69/07) in člani Sekcije za kovine Združenja delodajalcev Slovenije, ki opravljajo dejavnosti:

- C 24.100 – proizvodnja surovega železa, jekla, ferozlitin
- C 24.200 – proizvodnja jeklenih cevi, votlih profilov in fittingov
- C 24.310 – hladno vlečenje profilov
- C 24.320 – hladno valjanje traku
- C 24.330 – hladno oblikovanje profilov in pregibanje
- C 24.340 – hladno vlečenje žice
- C 24.410 – proizvodnja plemenitih kovin
- C 24.420 – proizvodnja aluminija
- C 24.430 – proizvodnja svinca, cinka in kositra
- C 24.440 – proizvodnja bakra
- C 24.450 – proizvodnja drugih neželeznih kovin
- C 24.510 – litje železa
- C 24.520 – litje jekla

- C 24.530 – litje lahkih kovin
- C 24.540 – litje drugih neželeznih kovin
- C 25.500 – kovanje, stiskanje, vtiskovanje in valjanje kovin; prašna metalurgija
- C 32.110 – kovanje kovancev
- C 32.120 – proizvodnja nakita in podobnih izdelkov
- C 32.130 – proizvodnja bižuterije.

C) Osebnost:

(1) Za vse delavce, zaposlene pri delodajalcih iz točke B te pogodbe, ki imajo sedež ali prebivališče 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 prokuriste, 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 in vaje.

D) Časovno:

(1) Ta pogodba stopi v veljavo s podpisom pogodbenih strank, uporabljati pa se začne 8. dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, razen če s to pogodbo za posamezna določila ni določeno drugače. Pogodba je sklenjena za dve leti od datuma podpisa.

(2) Če nobena od pogodbenih strank najkasneje 3 mesece pred iztekom veljavnosti te pogodbe pisno ne izjavi, da ne želi podaljšati njene veljavnosti, se njena veljavnost podaljša še za dve leti. Če katera od pogodbenih strank pisno izjavi, da ne želi podaljšati veljavnosti te kolektivne pogodbe, se le-ta uporablja še eno leto od izteka njene veljavnosti.

(3) Tarifna priloga se sklenuje za obdobje enega koledarskega leta. Če stranki kolektivne pogodbe ne skleneta nove tarifne priloge se njena uporaba podaljša za eno koledarsko leto.

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 o delovnih razmerjih. 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 pridobitni način, če je subjekt statusno organiziran v obliki, katere temeljni namen je pridobivanje dobička.

(3) »Poslovodne osebe« so osebe, ki vodijo poslovanje pri delodajalcu in so s temi pooblastili vpisane v ustreznem register.

(4) »Vodilni delavci« so tisti delavci, ki so določeni z drugo alinejo 157. člena Zakona o delovnih razmerjih in tisti, ki jih določi delodajalec.

(5) Izraz "sindikat" pomeni sindikate, katerih člani so delavci, zaposleni pri delodajalcu.

(6) »Splošni akt« je akt delodajalca, ki na splošen način ureja posamezna vprašanja v zvezi z delovnimi razmerji skladno z Zakonom o delovnih razmerjih in to kolektivno pogodbo.

(7) Pomen izrazov, ki se nanašajo na plače in druge osebne prejemke, je naveden v poglavju o plačah.

(8) V tej kolektivni pogodbi uporabljeni izrazi delavec in delodajalec, zapisana v moški spolni slovnični obliki, sta uporabljena kot nevtralna za ženske in za moške.

(9) Kadar je v tej kolektivni pogodbi skupaj uporabljena besedna zveza »kolektivna pogodba ali splošni akt delodajalca« je mišljen splošni akt delodajalca po tretjem odstavku 8. člena Zakona o delovnih razmerjih.

(10) Vrsta del, je sklop del, ki ga mora delavec opravljati po pogodbi o zaposlitvi in za katero se zahtevajo enaka stopnja in smer izobrazbe in drugi pogoji za opravljanje dela v skladu z 20. členom ZDR.

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

- 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.

(12) 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 so ustrezno potrjena z vpisom v delovno knjižico.

(13) »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.

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

(15) »Sindikalni funkcionar« v smislu drugega 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.

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

(17) »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.

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.

NORMATIVNI DEL KOLEKTIVNE POGODBE

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

Razvrstitev del

1. člen

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 tečaji

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 vrste 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 prvem in drugem odstavku tega člena, oziroma njegovi spremembi in dopolnitvi, le tega posredovati v mnenje reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu in se do njihovega mnenja pisno opredeliti.

(4) V primeru dvoma pri razvrščanju vrste del v tarifne razrede, se uporabljajo veljavni šifranti poklicev.

Prenos pooblastil

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 sklone 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.

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, sklone pogodbo o zaposlitvi, ki poleg obveznih sestavin iz zakona o delovnih razmerjih 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) Kraj dela, določen v pogodbi o zaposlitvi, mora biti določen tako, da je opredeljen. Kadar je kraj dela določen v širšem smislu, mora pogodba o zaposlitvi vsebovati določilo, da je delavec lahko v skladu s pogodbo o zaposlitvi napoten na delo tudi v drug kraj, brez spremembe pogodbe o zaposlitvi ter o pogojih za tako napotitev.

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

(5) 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 sme odreči.

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

Pogodba o zaposlitvi za določen čas

8. člen

(1) Poleg primerov, ki jih določa zakon, je delovno razmerje za določen čas za dalj časa, kot to določa zakon, mogoče skleniti tudi zaradi izvedbe dela, ki je projektno organizirano.

(2) 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.

(3) 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.

Poskusno delo

9. člen

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

- za dela 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.

(3) Delavec mora biti z oceno o opravljenem poskusnem delu seznanjen 3 delovne dni pred iztekom poskusnega dela, sicer se šteje, da je poskusno delo uspešno opravil.

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.

(5) **(črtan)**

Opravljanje drugega dela

11. člen

(1) V času delovnega razmerja delodajalec lahko odredi delavcu opravljanje druge vrste dela kot je določena s pogodbo o zaposlitvi, na podlagi pisne odredbe in sicer v naslednjih primerih:

- delavcu, pri katerem je na delovnem mestu podana neposredna nevarnost za njegovo zdravje
 - če je delo nujno potrebno opraviti, da se prepreči večja škoda
 - ob nenadnih okvarah delovnih naprav
 - v primeru nenadno povečanega obsega del
 - nadomestitev nenadno začasno odsotnega delavca,
- če delo ustreza usposobljenosti ter zdravstveni zmožnosti delavca.

(2) Delavec je dolžan opravljati drugo vrsto dela, dokler obstajajo razlogi, navedeni v prvem odstavku tega člena, in sicer največ 15 zaporednih delovnih dni.

(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. Delavcu se lahko odredi delo, za katero se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela na prejšnjem delu.

(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 katere 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.

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 delu delavcev.

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

Razporejanje delovnega časa

13. člen

Poleg plačanih odmorov med delom po 154. členu Zakona o delovnih razmerjih, se v delovni čas štejejo še tehnološke pavze za dodaten počitek in osebne potrebe ter potrebne priprave na delo (kot. npr. pospravljanje, čiščenje in podobno).

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 primeru začasne 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 primerih začasne prerazporeditve delovnega časa, določi oziroma organizira delodajalec v skladu s potrebami delovnega procesa in tržišča po posvetovanjem 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 paritetni 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.

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 o delovnih razmerjih, 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, 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.

(3) Poleg primerov iz zakona, lahko delo preko polnega delovnega časa odkloni delavec, ki ima izkazan nujen zdravniški pregled.

(4) Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev nadurnega dela, določena z zakonom, 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 v skladu s 64. členom Zakona o delovnih razmerjih in je njegova prisotnost na delu 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.

Neenakomerna razporeditev in začasna prerazporeditev

19. člen

Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa v primerih, ko to narekujejo objektivni ali tehnični razlogi organizacije dela, se upošteva poln delovni čas kot povprečna obveznost v obdobju 12 mesecev, razen če ni s podjetniško kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca določeno krajše obdobje.

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 četrtega odstavka 158. člena ZDR

21. člen

V primerih iz četrtega 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 dopoljenih 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 spremembo 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. 6. 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:

- Lastno poroko 3 dni
- Poroka otroka 1 dan
- Selitve stalnega prebivališča delavca ali njegove družine v drug kraj 3 dni
- Selitve stalnega prebivališča delavca ali njegove družine v istem kraju 2 dni
- Oče ob rojstvu otroka 2 dni
- Smrti zakonca ali otroka 3 dni
- Smrti staršev 2 dni
- Smrt zakončevih staršev, bratov, sester, starih staršev 1 dan
- Elementarnih nesreč 4 dni

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

(3) Odsotnost v primerih iz prvega 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 všteva 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 do 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. O tem, ali naj delodajalec obvesti sindikat, se mora delavec izjasniti pisno v roku 3 dni od vročitve pisne obdolžitve.

(5) Od vročitve pisne obdolžitve do zagovora mora preteči najmanj 8 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 iz 83. in 84. člena ZDR, je delodajalec dolžan delavca seznaniti z njegovo pravico, da ima od delodajalca pravico zahtevati, da obvesti sindikat, katerega član je. Rok, v katerem lahko delavec od delodajalca zahteva, da obvesti sindikat, je 3 delovne dni od vročitve.

(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) Kadar je s pravnomočno sodno odločbo ugotovljena diskriminacija delavca mu je delodajalec dolžan izplačati pogodbeno kazen v višini treh plač. Če se s pravnomočno odločbo ugotovi, da je delavec zatrjeval diskriminacijo, čeprav do nje ni prišlo, je dolžan delodajalcu plačati pogodbeno kazen v višini treh plač.

(2) Kot osnova za izračun pogodbene kazni se upošteva povprečje plač delavca v zadnjih treh mesecih pred pravnomočnostjo sodbe, ki bi jih delavec 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.

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, v skladu s svojimi možnostmi, lahko zagotovi delavcu, ki se izobražuje v lastnem interesu, da obiskuje predavanja.

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 in
 - stroške bivanja

Če delavec izpopolnjevanja, usposabljanja ali izobraževanja ne zaključi uspešno, je delavec dolžan delodajalcu povrniti stroške, ki so v zvezi s tem nastali, če je to dogovorjeno s pogodbo o izobraževanju.

- (2) Delavcu ne pripada povračilo tistih stroškov iz prvega odstavka tega člena, ki jih krije delodajalec.

DELOVANJE SINDIKATA

35. člen

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

(2) Pooblaščeni 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 pri delodajalcu.

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 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 kolektivnem dogovarjanju in delovno pravni zakonodaji, na katerega sindikalne zaupnike napotuje delodajalec na lastno iniciativo ali na predlog sindikata.

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

- državni in panožni nivo 35 dni (člani organov)
45 dni (predsednik, podpredsednik, sekretar)
- regionalni oziroma območni nivo 15 dni (člani organov)
25 dni (predsednik, podpredsednik, 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 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, dogovorjen 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 prvega odstavka tega člena delodajalec z delavcem, ki je bil pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi po prvem 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.

38. člen

(1) Število sindikalnih zaupnikov, ki uživajo varstvo v skladu z zakonom, določita sindikat in delodajalec z dogovorom, pri čemer se upošteva organiziranost delovnega procesa in organiziranost sindikata. Predlog dogovora o številu sindikalnih zaupnikov, ki uživajo varstvo v skladu z zakonom, lahko posreduje sindikat ali delodajalec. Če prejemnik predloga nanj pisno ne odgovori v roku 15 delovnih dni, se šteje, da predlogu ne nasprotuje.

(2) Predsednikom sindikatov pri delodajalcu je v vsakem primeru priznan status sindikalnega zaupnika. Član sindikata pridobi status sindikalnega zaupnika s pravicami in dolžnostmi po tej pogodbi 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, če ni s sklepom sindikata določen drugi datum. 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 iz drugega odstavka 36. člena te pogodbe.

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. Ta izplačila so v slovenskih tolarjih, dokler Republika Slovenija ne preide na skupno valuto v evrih.

(2) Izplačila v drugi valuti se lahko uredijo s pogodbo o zaposlitvi le za primere začasno napoteni 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) Pogodbeni stranki soglašata, da se bosta v vsakokratnih pogajanjih o tarifni prilogi, dogovarjali o postopnem izločevanju dodatkov iz minimalne plače.

(7) 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 prvem in drugem stavku tega odstavka velja tudi za izplačilo drugih osebnih prejemkov.

(8) 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.

(9) 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.

(10) 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).

(11) 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.

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 katero 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 napori.

(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) Mesečni ali urni zneski najnižjih osnovnih plač po tarifni prilogi k tej kolektivni pogodbi so določeni za najmanj zahtevno možno delo v posameznem tarifnem razredu za polni delovni čas 40 ur na teden ter iz tega povprečja izračunanega zneska na uro.

(4) Mesečni ali urni znesek osnovne plače iz pogodbe o zaposlitvi vsebuje ovrednotenje po elementih iz izbrane metodologije vrednotenja osnovnih plač pri delodajalcu, brez elementa dela v neugodnih vplivih delovnega okolja, za povprečni polni delovni čas na mesec in na teden, ki je lahko krajši od 40 ur na teden ter izenačen s polnim delovnim časom po Zakonu o delovnih razmerjih. Znesek osnovne plače ne vsebuje ostalih sestavin oziroma delov plače (dodatki, delovna in poslovna uspešnost, idr.).

(5) Delodajalec zagotavlja enake možnosti za napredovanje delavcev pri delu, ki delavcem omogoča tudi višjo osnovno plačo. 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.

(6) Osnovne plače pri delodajalcu so javne, dejansko izplačane plače za posamezne delavce pa so zaupne narave.

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 ustrezno 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 na podlagi pisnega pooblastila delavca ima 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 | 10% |
| - prekinitev 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 ali naprav; če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev 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.

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, na poti na delo ali na poti z dela
- letnega dopusta in drugih plačanih odsotnosti z dela 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 in stavkovnih pravilih, 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 prve alineje prvega 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 čas 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, delavcem ni dolžan izplačati razlike do zneska v tarifni prilogi. Delavcem, ki imajo dieto in od osebnega zdravnika ustrezno potrdilo, mora delodajalec izplačati celoten znesek ali zagotoviti dietno prehrano.

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, ki je določen v pogodbi o zaposlitvi.

(2) Višina povračila stroškov za prevoz na delo in z dela se določi v tarifni prilogi.

(3) Če ni možnosti prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi, delavcem pripada kilometrina v višini zgornjega zneska po uredbi.

(4) Če delodajalec organizira prevoz na delo in iz 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 iz dela v višini kot je določeno v tarifni prilogi.

(6) Do povračila nastalih stroškov prevoza na delo in z dela so upravičeni tudi učenci in študentje na praksi.

Službena potovanja

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 o delovnih razmerjih v primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, lahko presega 10-kratnik osnove iz Zakona o delovnih razmerjih.

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

(3) Odpravnina v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi se izplača najkasneje do izteka odpovednega roka, odpravnina ob upokojitvi pa se izplača najkasneje ob izplačilu zadnje plače.

Solidarnostne pomoči

57. člen

(1) Delavcu oziroma njegovi družini pripada solidarnostna pomoč od višine povprečne plače delavcev pri delodajalcu oziroma povprečne plače v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodnejše, 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%
- elementarne nesreče ali požari, ki prizadenejo delavca, ki dela pri zadnjem delodajalcu več kot 10 let 100%
- elementarne nesreče ali požari, ki prizadenejo delavca, ki dela pri zadnjem delodajalcu do 10 let 80%

(2) Delavcu pripada solidarnostna pomoč enkrat letno tudi v primeru daljše bolezni (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) Sestavo ožje družine je potrebno tolmačiti v smislu Zakona o zakonski zvezi in družinskih razmerij.

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 pogoj.

(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.

Učenci, vajenci in študenti

60. člen

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

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

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

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

(5) Delodajalec bo v skladu z možnostmi in potrebami praviloma obdržal vajenca na delu še najmanj 9 mesecev po preteku obveznega vajeniškega razmerja.

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 prvega 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 preostalom 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 euro, se obračun plače opravi v domači valuti. S pogodbo o zaposlitvi lahko delodajalec in delavec določita razmerje med izplačilom v tuji in domači valuti.

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 pred iztekom trajanja kadarkoli s šest mesečnim odpovednim rokom in s pisno obrazložitvijo utemeljenega razloga za odpoved.

(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 6 mesecev, uporabljajo določbe 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 soglaša z začetkom pogajanj.

[Priloga 1: Tarifna priloga](#)

[Priloga 2: Tipična delovna mesta oziroma vrste del \(dela\) za razvrščanje v tarifne razrede](#)

Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije (Uradni list RS, št. [14/06](#)) vsebuje naslednje prehodne in končne določbe:

»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.

Začetek uporabe

72. člen

(1) Ta kolektivna pogodba se uporablja skladno z določbo o časovni veljavnosti iz Splošnih določb te kolektivne pogodbe.

(2) Določbe 22. člena o letnem dopustu in 2. odstavka 36. člena o letni kvoti ur za sindikalne funkcionarje, se začnejo uporabljati s 1. 1. 2006.

(3) Stranki te kolektivne pogodbe soglašata, da se v primeru prenehanja veljavnosti določbe SKPgD, ki ureja dodatek za skupno delovno dobo v višini 0,5% osnovne plače delavca, nadomesti z dodatkom za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu v višini 0,6% osnovne plače delavca. Določba stopi v veljavo naslednji mesec po prenehanju veljavnosti določbe SKPgD in se uporablja le v primeru, če v podjetniški kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca ni določeno drugače.

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.

(3) V podjetniški kolektivni pogodbi se lahko uredi širši obseg pravic za delavce, ki so člani sindikatov podpisnikov kolektivne pogodbe dejavnosti.«.

Zakon o kolektivnih pogodbah – ZkolP (Uradni list RS, št. [43/06](#)) v zvezi s prenehanjem veljavnosti določb kolektivne pogodbe določa:

»34. člen

(prenehanje veljavnosti kolektivnih pogodb)

(1) Določbe kolektivnih pogodb, ki veljajo na dan uveljavitve tega zakona, se uporabljajo do preteka določenega roka veljavnosti oziroma do sklenitve novih kolektivnih pogodb, če niso v nasprotju s tem zakonom ali zakonom, ki ureja individualna delovna razmerja.

(2) Določbe kolektivnih pogodb, katerih sklenitelji na strani delodajalcev so samo delodajalske asociacije z obveznim članstvom, prenehajo veljati z iztekom prehodnega obdobja iz 32. člena tega zakona.«;

ter vsebuje naslednjo končno določbo:

»36. člen
(uveljavitev zakona)

Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.«.

Tarifna priloga 1 h Kolektivni pogodbi za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije (Uradni list RS, št. [87/06](#)) vsebuje naslednjo končno določbo:

»6. Tarifna priloga začne veljati z dnem podpisa, uporablja pa se s 1. 8. 2006, razen 3. točke, ki se uporablja od začetka izplačevanja regresa za letni dopust za leto 2006.

Tarifna priloga 1 h Kolektivni pogodbi za kovinske materiale in livarne, objavljena v Uradnem list RS, št. 14/06 preneha veljati 31. 7. 2006.«.

Tarifna priloga 2007 h Kolektivni pogodbi za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije (Uradni list RS, št. [76/07](#)) vsebuje naslednjo končno določbo:

»5. Tarifna priloga začne veljati z dnem podpisa, uporablja pa se s 1. 8. 2007, razen 2. točke, ki se uporablja od začetka izplačevanja regresa za letni dopust za leto 2007.

Tarifna priloga 1 h Kolektivni pogodbi za kovinske materiale in livarne, objavljena v Uradnem listu RS, št. 87/06, preneha veljati 31. 7. 2007.«.

Tarifna priloga 2008 h Kolektivni pogodbi za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije (Uradni list RS, št. [46/08](#)) vsebuje naslednjo končno določbo:

»5. Tarifna priloga začne veljati z dnem podpisa, uporablja pa se s 1. 3. 2008.

Tarifna priloga 1 h Kolektivni pogodbi za kovinske materiale in livarne, objavljena v Uradnem listu RS, št. 76/07, preneha veljati 29. 2. 2008.«.

Dodatek št. 1 h Kolektivni pogodbi za dejavnost kovinskih materialov in livarn (Uradni list RS, št. [10/10](#)) spreminja 73. člen kolektivne pogodbe tako, da se glasi:

»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.«;

dodaja 74. člen kolektivne pogodbe, ki se glasi:

»74. člen

Pogodbeni stranki se zavežeta, da bosta pred naslednjo uskladitvijo tarifne priloge (prva uskladitev po 1. 1. 2010), zaključili pogajanja o spremembah in dopolnitvah normativnega dela kolektivne pogodbe od 42. do 64. člena ter pripadajočega tarifnega dela, o spremembah normativnega dela iz predloga SKEI, podanega maja 2007 ter o časovni veljavnosti kolektivne pogodbe.«;

ter vsebuje naslednjo končno določbo:

»1. člen

Ta dodatek h kolektivni pogodbi začne veljati z dnem objave v Uradnem listu RS, uporablja pa se od 1. 1. 2010 dalje, če ni določeno drugače.«.