

Vsebina

KOLEKTIVNA POGODBA PREMOGOVNIŠTVA SLOVENIJE	5
Uvodna določba	5
I. VELJAVNOST KOLEKTIVNE POGODBE	6
Krajevna veljavnost	6
Stvarna veljavnost	6
Osebna veljavnost	6
Časovna veljavnost	6
II. TARIFNA PRILOGA	7
Tarifna priloga	7
Veljavnost tarifne priloge	7
III. IZVAJANJE KOLEKTIVNE POGODBE	7
Enotni minimalni standardi	7
Pozitivna izvedbena dolžnost	7
Negativna izvedbena dolžnost	7
Podjetniška kolektivna pogodba	8
Spremembe in dopolnitve, sklenitev nove kolektivne pogodbe	8
Sestava in delovanje komisije za spremljanje izvajanja in razlago kolektivne pogodbe	8
Spremljanje izvajanje tarifnega dela in tarifne priloge kolektivne pogodbe	9
IV. REŠEVANJE KOLEKTIVNIH SPOROV	9
Reševanje kolektivnih sporov med strankama kolektivne pogodbe	9
Reševanje kolektivnih sporov s posredovanjem	9
Postopek posredovanja	10
Arbitraža	10
Arbitražni postopek	10
V. NORMATIVNE DOLOČBE	10
Pomen izrazov	10
Akt o sistemizaciji delovnih mest	11
VI. POGODBA O ZAPOSLOTVI	12
Sklenitev pogodbe o zaposlitvi	12
Pogodba o zaposlitvi za določen čas	12
Projektno delo	12
Poskusno delo	12
Uvajanje delavca v delo v premogovniku	13
Pripravištvo	13

Opravljanje drugega dela.....	14
Drugo delo v primerih naravne ali druge nesreče	14
VII. SPREMEMBA IN PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI	14
Sprememba pogodbe o zaposlitvi	14
Obveznosti delodajalca pred odpovedjo	14
Odpovedni rok v primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.....	15
Odpravnina ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga in razloga nesposobnosti. 15	
Odpravnina ob upokojitvi	16
Odpravnina v primeru starostne in poklicne upokojitve v prehodnem obdobju	16
VIII. DOLOČANJE IN RAZREŠEVANJE PRESEŽNIH DELAVCEV	16
Obveznost obveščanja in posvetovanja s sindikatom	16
Obveznost obveščanja zavoda za zaposlovanje	16
Sodelovanje in vloga zavoda za zaposlovanje.....	17
Odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov.....	17
Program razreševanja presežnih delavcev	17
Kriteriji za določanje presežnih delavcev.....	17
IX. DELOVNI ČAS.....	18
Polni delovni čas	18
Vrste in oblike delovnega časa	19
Letni razpored delovnega časa	20
Nadurno delo	20
Pripravljenost na domu	21
Dnevni in tedenski počitek v nekaterih dejavnostih, za nekatera delovna mesta in nekatere poklice.....	21
X. LETNI DOPUST IN DRUGE ODSOTNOSTI Z DELA	21
Letni dopust	21
Kolektivni dopust	23
Odsotnost z dela z nadomestilom plače	23
Odsotnost z dela brez nadomestila	24
XI. VARSTVO IN ZDRAVJE PRI DELU.....	24
Splošno.....	24
Preventivno zdravstveno varstvo delavcev	24
Varstveni ukrepi.....	25
Pobuda sindikata za preverjanje.....	25
XII. VARSTVO MLADOLETNIH DELAVCEV, STAREJŠIH DELAVCEV, DELAVCEV PRED UPOKOJITVIJO IN INVALIDOV.....	25
Mladoletni delavci	25

Delavec pred upokojitvijo	25
Starejši delavec	25
Delavci - invalidi	26
XIII. DISCIPLINSKA ODGOVORNOST	26
Disciplinske sankcije.....	26
Postopek v disciplinskih zadevah.....	26
XIV. UVELJAVLJANJE IN VARSTVO PRAVIC DELAVCEV	27
Uveljavljanje in varstvo pravic delavca	27
XV. DELO DIJAKOV IN ŠTUDENTOV	27
Dijaki in študenti na obvezni praksi	27
XVI. IZOBRAŽEVANJE	28
Izobraževanje	28
Izobraževanje za pridobitev višje ravni izobrazbe	28
Usposabljanje in izpopolnjevanje	28
XVII. DELOVNA MESTA, KISO VKLJUČENA V ODPZ.....	29
Delovna mesta, za katera se plačuje poklicno pokojninsko zavarovanje	29
XVIII. DELOVANJE SINDIKATA.....	29
Obveščanje sindikata	29
Materialni pogoji za delovanje sindikata	29
Plača profesionalnega predsednika sindikata	30
Dodatek za neprofesionalnega predsednika sindikata in sindikalne zaupnike	30
XIX. PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA	30
Splošno o prejemkih iz delovnega razmerja	30
Plača	30
Najnižja osnovna plača	31
Osnovna plača delavca	31
Delovna uspešnost.....	31
Napredovanje na delovnem mestu	32
Plačilo za poslovno uspešnost	32
Dodatki za manj ugoden delovni čas	32
Dodatki zaradi vplivov okolja	33
Jamski dodatek	33
Dodatek za delovno dobo	33
Drugi dodatki	34
XX. NADOMESTILA	34
Nadomestilo plače - splošno.....	34

Nadomestilo za čas bolezni oziroma poškodb pri delu in za čas medicinske rehabilitacije	34
Nadomestilo za izčrpanost.....	35
Nadomestilo delavcem s preostalo delovno zmožnostjo	35
Nadomestilo plače za čas stavke	35
XXI. POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM.....	36
Splošno.....	36
Prevoz na delo in z dela	36
Prehrana med delom	36
Službena potovanja.....	37
Terenski dodatek	37
Nadomestilo za ločeno življenje	37
XXII. DRUGI OSEBNI PREJEMKI.....	38
Nagrade dijakom in študentom na obvezni praksi	38
Nagrade za inovacije.....	38
Regres za letni dopust.....	38
Nadomestilo deputata	38
Nagrada ob rudarskem prazniku	38
Jubilejne nagrade	38
Solidarnostne pomoči.....	39
XXIII. UDELEŽBA DELAVCEV PRI DOBIČKU	39
Splošno.....	39
XXIV. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE	39
Objava kolektivne pogodbe	39
Veljavnost kolektivne pogodbe	40
Katalog tipičnih delovnih mest	40

KOLEKTIVNA POGODBA PREMOGOVNIŠTVA SLOVENIJE

Na podlagi Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06 in 45/08 – ZArbit) in Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US) sklepajo pogodbene stranke

kot predstavnik delodajalcev:

Energetska zbornica Slovenije (EZS), ki jo zastopa predsednik Marjan Eberlinc
ter

kot predstavniki delojemalcev:

- **Sindikat pridobivanja energetskih surovin Slovenije (SPESS)**, ki ga zastopa predsednik Peter Bršek
- **Sindikat delavcev rudarstva in energetike Slovenije (SDRES)**, ki ga zastopa predsednik Asmir Bečarević
- **Sindikat delavcev energetike Slovenije (SDE Slovenije)**, ki ga zastopa predsednik Branko Sevčnikar.

KOLEKTIVNO POGODBO PREMOGOVNIŠTVA SLOVENIJE

Uvodna določba

1. člen

- (1) Ta kolektivna pogodba v obligacijskem delu ureja pravice in obveznosti strank, ki so jo sklenile, ter način mirnega reševanja kolektivnih in individualnih sporov.
- (2) V normativnem delu pa ta kolektivna pogodba vsebuje določbe, s katerimi se urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, med trajanjem delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, plačilo za delo ter drugi osebni prejemki in povračila v zvezi z delom, varnost in zdravje pri delu in druge pravice in obveznosti, ki izhajajo iz razmerij med delodajalci in delavci, ter zagotavljanje pogojev za delovanje sindikata.

Prenos pooblastil

2. člen

V primeru, če zakoniti zastopnik delodajalca preda drugi osebi pooblastilo, zaradi katerega bo potrebna komunikacija in dialog s sindikati, mora o prenosu pooblastila pisno obvestiti reprezentativne sindikate pri delodajalcu.

A. OBLIGACIJSKI DEL

I. VELJAVNOST KOLEKTIVNE POGODBE

Krajevna veljavnost

3. člen

Kolektivna pogodba premogovništva Slovenije (v nadaljevanju: kolektivna pogodba) velja za območje Republike Slovenije.

Stvarna veljavnost

4. člen

- (1) Kolektivna pogodba velja za vse delodajalce, člane Energetske zbornice Slovenije, ki opravljajo dejavnost po SKD 2008 B05 – Pridobivanje premoga.
- (2) Ta kolektivna pogodba velja tudi v družbah, v katerih se za njeno uporabo dogovorita delodajalec in sindikat, ki ima priznan status reprezentativnosti pri delodajalcu.

Osebna veljavnost

5. člen

- (1) Kolektivna pogodba velja za vse delavce, zaposlene pri delodajalcih, za katere velja ta kolektivna pogodba, ki imajo sedež na območju Republike Slovenije. Kolektivna pogodba velja tudi za delavce, zaposlene pri tujih delodajalcih, ki so registrirani za dejavnost iz 4. člena te kolektivne pogodbe, pri njih zaposleni delavci pa opravljajo delo na območju Republike Slovenije.
- (2) Za poslovodne osebe, prokuriste in vodilne delavce v obsegu, kot to omogoča zakon, ta kolektivna pogodba ne velja, razen če je drugače določeno s kolektivno pogodbo pri delodajalcu, s splošnim aktom delodajalca ali pogodbo o zaposlitvi.
- (3) Za agencijske delavce, ki delajo pri uporabniku, ki ga zavezuje ta kolektivna pogodba, se ta kolektivna pogodba uporablja le glede pravic, ki jih mora v skladu z zakonom zagotoviti uporabnik.
- (4) Za dijake in študente na obveznem praktičnem usposabljanju se ta kolektivna pogodba uporablja le glede pravic, ki jih izrecno navaja zakon ali ta kolektivna pogodba.

Časovna veljavnost

6. člen

- (1) Ta kolektivna pogodba je sklenjena za nedoločen čas.
- (2) Spremembe in dopolnitve te kolektivne pogodbe oziroma sklenitev nove lahko vsaka stranka predlaga po dveh letih od začetka uporabe te kolektivne pogodbe.
- (3) Vsaka stranka lahko kolektivno pogodbo odpove pisno s šestmesečnim odpovednim rokom, vendar ne prej kot po štirih letih od začetka uporabe te kolektivne pogodbe.
- (4) Po prenehanju veljavnosti te kolektivne pogodbe se do sklenitve nove, vendar najdlje 12 mesecev, še naprej uporabljajo določbe normativnega dela te kolektivne pogodbe.

II. TARIFNA PRILOGA

Tarifna priloga 7. člen

- (1) Tarifna priloga je sestavni del te kolektivne pogodbe.
- (2) Tarifna priloga velja do konca tekočega koledarskega leta. Tarifna priloga se sprejme vsako leto najkasneje do 30. 11. in začne veljati 1. 1. v naslednjem koledarskem letu. Če se ne sprejme v tem roku, se veljavnost Tarifne priloge podaljša vsakokrat za eno leto.

Veljavnost tarifne priloge 8. člen

Tarifna priloga začne veljati z dnem podpisa, uporabljati pa se začne skladno z določilom v 107. členu te kolektivne pogodbe.

III. IZVAJANJE KOLEKTIVNE POGODBE

Enotni minimalni standardi 9. člen

- (1) Določila te kolektivne pogodbe predstavljajo enotne minimalne standarde.
- (2) Odstopanje od enotnih minimalnih standardov je dovoljeno na ravni delodajalca na podlagi posebnega pisnega sporazuma med reprezentativnimi sindikati pri delodajalcu in delodajalcem v primerih izrednega poslabšanja poslovanja v zadnjem letu dni, ki ogroža obstoj delodajalca oz. njegovo operativno poslovanje in to prispeva k ohranitvi delovnih mest pri delodajalcu.
- (3) Delodajalec ob pobudi za sklenitev sporazuma predloži sindikatu pisno utemeljene razloge za sklenitev sporazuma. V sporazumu se opredelijo čas trajanja in vrsta ukrepov. Sporazum zajema tudi opredelitev do morebitnih povračil prikrajšanja.
- (4) Sklenitelja te kolektivne pogodbe se zavezujeta, da bosta enkrat letno, najkasneje do konca maja, preverila ekonomsko stanje v dejavnosti in v gospodarstvu Republike Slovenije z namenom oblikovanja možnih zvišanj minimalnih standardov iz te kolektivne pogodbe dejavnosti.

Pozitivna izvedbena dolžnost 10. člen

Stranki kolektivne pogodbe si morata z vsemi sredstvi, ki so jima na voljo, prizadevati za pravilno izvrševanje te kolektivne pogodbe in spoštovanje njenih določb.

Negativna izvedbena dolžnost 11. člen

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

Podjetniška kolektivna pogodba

12. člen

Stranki kolektivne pogodbe soglašata, da se specifična vsebina, ki je ne ureja ta kolektivna pogodba, uredi s podjetniškimi kolektivnimi pogodbami.

Spremembe in dopolnitve, sklenitev nove kolektivne pogodbe

13. člen

- (1) Vsaka pogodbeni stranka lahko kadarkoli predlaga spremembo oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe.
- (2) Pogodbeni stranka, ki želi spremembo oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe, predloži drugi stranki svojo obrazloženo zahtevo v pisni obliki.
- (3) Druga stranka se je dolžna do predloga opredeliti v 30 dneh.
- (4) Določbe tega člena se smiselno uporabljajo tudi za postopek sklenitve nove kolektivne pogodbe.

Sestava in delovanje komisije za spremljanje izvajanja in razlago kolektivne pogodbe

14. člen

- (1) Komisija za spremljanje izvajanja in razlago kolektivne pogodbe šteje 6 članov.
- (2) Komisija je sestavljena iz enakega števila članov, imenovanih s strani delodajalcev in delojemalcev.
- (3) Komisija praviloma odloča s soglasjem vseh članov. Če do soglasja ne pride, komisija lahko odloči po odloženem glasovanju v roku največ 15 dni tudi s preglasovanjem petih članov.
- (4) Komisija iz prvega odstavka tega člena se konstituira najkasneje v roku 90 dni po uveljavitvi kolektivne pogodbe. Način dela komisije določa poslovnik, ki ga sprejme komisija.
- (5) Komisija spremlja izvajanje kolektivne pogodbe ter sprejema:
 - razlage in mnenja glede izvajanja določb te kolektivne pogodbe;
 - priporočila strankama te kolektivne pogodbe za ureditev posameznega vprašanja.
- (6) Mnenje komisije predstavlja strokovno mnenje o načinu izvajanja določenega instituta v praksi.
- (7) Razlaga komisije vsebuje obrazložitev posamezne nejasne določbe, ki jo ta obrazloži upoštevaje poznavanje stroke, besedno razlago in voljo strank v času sklepanja te kolektivne pogodbe. Razlaga se objavi na enak način, kot je bila objavljena kolektivna pogodba.
- (8) Na podlagi lastnih ugotovitev ob spremljanju izvajanja te kolektivne pogodbe ali na podlagi posredovanih predlogov ali vprašanj komisija oblikuje predloge in priporočila za spremembo ali dopolnitev te kolektivne pogodbe, ki jih posreduje pogodbenima strankama v obravnavo.
- (9) Priporočilo strankama je strokovni predlog komisije za spremembo in dopolnitev kolektivne pogodbe in obsega tudi vnaprej oblikovani predlog besedila posameznih členov.
- (10) Vsaka pogodbeni stranka lahko predlaga, da se v delo komisije kot svetovalce vključi tudi zunanje strokovne sodelavce.
- (11) Komisija je dolžna pri svojem delu upoštevati mednarodne delovnopravne konvencije, predpise s področja delovnih razmerij, ustaljeno sodno prakso in namen, ki sta ga stranki hoteli doseči s posamezno pravno normo.

Spremljanje izvajanje tarifnega dela in tarifne priloge kolektivne pogodbe

15. člen

- (1) Pogodbeni stranki redno spremljata izvajanje tarifnega dela in tarifne priloge te kolektivne pogodbe po sprejeti metodologiji spremljanja, ki jo komisija sprejme obenem s poslovnikom.
- (2) Metodologijo spremljanja izvajanja tarifne priloge opredeljuje zlasti vrste podatkov, način zajemanja in analitične obdelave ter način in frekvenco posredovanja podatkov.
- (3) Podjetja so dolžna podatke o izvajanju kolektivne pogodbe redno in v postavljenih rokih posredovati strankam pogodbe.
- (4) Pogodbeni stranki imata pravico vpogleda v vse podatke, ki so v zvezi z izvajanjem te kolektivne pogodbe.
- (5) Preprečevanje vpogleda v podatke o izvajanju kolektivne pogodbe, njihovo prikrivanje ali dajanje lažnih podatkov je kršitev te kolektivne pogodbe.
- (6) Komisija za spremljanje izvajanje tarifnega dela in tarifne priloge kolektivne pogodbe šteje šest članov, ki jih stranki imenujeta v roku 60 dni od uveljavitve te kolektivne pogodbe.

IV. REŠEVANJE KOLEKTIVNIH SPOROV

Reševanje kolektivnih sporov med strankama kolektivne pogodbe

16. člen

- (1) Pogodbeni stranki lahko medsebojne kolektivne spore, ki izhajajo iz te kolektivne pogodbe in jih ni bilo mogoče rešiti s pogajanjem, rešujeta s posredovanjem ali arbitražo. Postopka posredovanja in arbitraže sta prostovoljna.
- (2) Za spore iz prvega odstavka tega člena se štejeta spor o pravicah in interesni spor, ki izvirata iz te kolektivne pogodbe.
- (3) Spori se rešujejo ob smiselni uporabi zakona, ki ureja kolektivne pogodbe, zakona, ki ureja arbitražo, in zakona, ki ureja mediacijo v civilnih in gospodarskih sporih.

Reševanje kolektivnih sporov s posredovanjem

17. člen

- (1) Postopek mirnega reševanja sporov s posredovanjem se prične s predlogom predlagatelja (v nadaljevanju: predlagatelj), v katerem je navedeno sporno vprašanje ali razmerje ter sočasno predlagan strokovnjak za posredovanje.
- (2) Nasprotni udeleženec se izjavi o predlaganem postopku posredovanja in o strokovnjaku, ki naj posreduje v kolektivnem sporu.
- (3) Če nasprotni udeleženec predloga ne sprejme ali se o predlaganem postopku posredovanja ne izjavi v roku 8 dni, se postopek posredovanja ustavi.
- (4) Če soglasje o strokovnjaku za posredovanje ni doseženo v roku 8 dni od dneva, ko je predlagatelj prejel predlog nasprotnega udeleženca o osebi, ki naj posreduje, se šteje, da postopek posredovanja ni uspel in se ustavi.
- (5) Med postopkom posredovanja lahko vsaka stranka kadarkoli izjavi, da ne želi nadaljevati s postopkom. S tem se postopek posredovanja ustavi.

Postopek posredovanja
18. člen

- (1) V postopku posredovanja se za vprašanja, ki niso urejena v tej kolektivni pogodbi, smiselno uporablja zakon, ki ureja mediacijo v civilnih in gospodarskih sporih.
- (2) V primeru uspešnega zaključka posredovanja stranki, ki sta se udeležili pomirjanja, skleneta zavezujoč pisni sporazum.
- (3) Pisni sporazum strank kolektivne pogodbe, ki dopolnjuje ali spreminja vsebino kolektivne pogodbe, se objavi na enak način kot ta kolektivna pogodba.

Arbitraža
19. člen

- (1) Stranki kolektivnega delovnega spora se lahko v primeru, da postopek posredovanja ni uspešen ali se zanj ne odločita, pisno dogovorita za arbitražno reševanje spora.
- (2) Arbitražni postopek se praviloma vodi pred arbitrom posameznikom, s katerim soglašata obe stranki spora ali pred tričlanskim arbitražnim senatom, v katerega vsaka stranka imenuje enega člana, tretjega, ki je predsednik senata, pa člana imenujeta soglasno v roku 7 dni, odkar sta oba člana sprejela imenovanje za arbitra.

Arbitražni postopek
20. člen

- (1) Arbitražni postopek se začne na podlagi pisnega predloga ene od strank spora, v katerem je navedeno sporno vprašanje ali razmerje in podan predlog za člana arbitražnega senata ali predlog glede arbitra posameznika.
- (2) Nasprotna stranka se izjavi o predlaganem arbitražnem postopku in o članu arbitražnega senata oziroma o arbitru posamezniku.
- (3) Če nasprotna stranka predloga arbitražnega postopka ne sprejme ali se o predlaganem arbitražnem postopku ne izjavi v roku 15 dni, se arbitražni postopek ustavi.
- (4) Če soglasje o predsedniku arbitražnega senata oziroma soglasje o arbitru posamezniku ni doseženo v roku 8 dni od dneva, odkar sta oba člana arbitražnega senata sprejela imenovanje oziroma odkar je predlagatelj prejel predlog nasprotne stranke o arbitru posamezniku, se šteje, da arbitražni postopek ni uspel in se ustavi.
- (5) Odločitev arbitražnega senata oziroma arbitra posameznika v kolektivnem delovnem sporu je dokončna. Odločitev se objavi na enak način kot ta kolektivna pogodba.
- (6) Za postopek pred arbitražnim senatom ali arbitrom posameznikom se smiselno uporabljajo določbe zakona, ki ureja arbitražo, razen za vprašanja, ki so drugače urejena v tej kolektivni pogodbi.

B. NORMATIVNI DEL

V. NORMATIVNE DOLOČBE

Pomen izrazov
21. člen

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

- (2) Skupna delovna doba zajema izpolnjena leta delovne dobe, ko je delavec v delovnem razmerju pri delodajalcu s sedežem v Republiki Sloveniji in v tujini, če delavec izkaže opravljeno delovno dobo z ustreznim potrdilom ZPIZ-a.
- (3) Pri uveljavljanju pravic na podlagi »delovne dobe pri zadnjem delodajalcu« se v omenjeno delovno dobo šteje delovna doba:
- pri zadnjem delodajalcu,
 - pri delodajalcih, ki so pravni predniki ali povezane družbe zadnjega delodajalca, v skladu z zakonom, ki ureja gospodarske družbe,
 - za prevzete delavce pa tudi delovna doba pri delodajalcih, od katerih so bili prevzeti.
- (4) »Davčna uredba« pomeni vsakokrat veljavno uredbo, ki ureja davčno obravnavo povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja.
- (5) »Uredba za službena potovanja v tujino« pomeni vsakokrat veljavno uredbo, ki ureja povračilo stroškov za službena potovanja v tujino.
- (6) »Javni prevoz« je prevoz, ki je pod enakimi pogoji dostopen vsem uporabnikom prevoznih storitev in se izvaja v komercialne namene, razen avtotaksi in t. i. »shuttle« prevozov.
- (7) »Nočni delavec« je delavec, ki dela ponoči vsaj tri ure svojega dnevnega delovnega časa, oziroma delavec, ki dela ponoči vsaj tretjino polnega letnega delovnega časa.
- (8) »Vodilni delavec« je delavec, ki je kot tak opredeljen v zakonu, ki ureja delovna razmerja.
- (9) »Pripravljenost na domu« je pojem, ki označuje čas, ko je delavec prisoten doma ali na drugem kraju po lastni izbiri in je v vsakem trenutku dosegljiv, sposoben oditi na delovno mesto, v času, ki ga običajno porabi za pot na delo in izvajati svojo delovno obveznost, če ga delodajalec potrebuje in ga vpokliče na delo.
- (10) Kadar je v tej kolektivni pogodbi uporabljen izraz delovno mesto, enako velja tudi za vrsto del, razen če je izrecno določeno drugače.
- (11) Dnina pomeni delovni dan.
- (12) ODPZ pomeni obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje, skladno z veljavnim zakonom, ki ureja pokojninsko zavarovanje.

Akt o sistemizaciji delovnih mest

22. člen

- (1) Delodajalec je dolžan s splošnim aktom določiti pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma za vrsto dela.
- (2) Predlog splošnega akta iz prejšnjega odstavka mora delodajalec pred sprejemom posredovati v mnenje reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu. Sindikat mora podati mnenje v roku petnajst dni.
- (3) Če je sindikat posredoval mnenje v roku iz prejšnjega odstavka, ga mora delodajalec pred sprejemom splošnih aktov obravnavati in se do njega opredeliti.
- (4) Delodajalec mora omogočiti pri njem zaposlenim delavcem, da se seznani z vsemi veljavnimi splošnimi akti iz tega člena. V ta namen morajo biti splošni akti delodajalca vedno na razpolago na dostopnem mestu, na katerem se lahko delavci brez nadzora seznani z njihovo vsebino.

VI. POGODBA O ZAPOSLOTVI

Sklenitev pogodbe o zaposlitvi

23. člen

- (1) Delavec sklene delovno razmerje v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in splošnim aktom delodajalca.
- (2) Pri zaposlitvi invalidnih oseb ima prednost kandidat, ki je postal invalid pri izvajanju praktičnega dela v zvezi s pripravo na poklic.
- (3) S sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi oziroma nastopom dela delavec pridobi vse pravice in obveznosti, ki mu pripadajo v zvezi z delovnim razmerjem.
- (4) Preden nastopi delo, mu je potrebno omogočiti, da se seznani z vsebino kolektivne pogodbe in drugimi akti podjetja, ki urejajo pravice, obveznosti in odgovornosti.

Pogodba o zaposlitvi za določen čas

24. člen

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

- zaposlitve pripravnika za čas trajanja pripravništva,
- začasne napotitve delavca na delo v tujino,
- izpolnitev obveznosti po pogodbi o štipendiranju.

Projektno delo

25. člen

- (1) Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene za določen čas tudi, ko gre za pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano.
- (2) V primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas po prejšnjem odstavku se ta lahko sklene za obdobje, daljše od dveh let, če projekt traja več kot dve leti in če se pogodba o zaposlitvi sklene za ves čas trajanja projekta.
- (3) Za projektno delo se šteje delovni proces:
 - v okviru izvajanja programov z določenim ciljem, ki niso del trajnega oziroma rednega opravljanja dejavnosti (sem na primer ne spada izdelava objektov in odkopavanje in druga podobna dela na lokaciji posameznega premogovnika in podobno),
 - ki ima določeno organizacijsko strukturo,
 - ki je časovno opredeljen in omejen (ima začasno naravo) in
 - ki je v naprej finančno ovrednoten.

Poskusno delo

26. člen

- (1) Delodajalec in delavec, ki v pogodbi o zaposlitvi dogovorita poskusno delo, se morata dogovoriti tudi za trajanje poskusnega dela, vendar ne več, kot je določeno z zakonom.
- (2) Način spremljanja in ocenjevanja poskusnega dela ter sestavo komisije za spremljanje poskusnega dela določi delodajalec in je s tem dolžan seznanimi delavca pred nastopom dela.

Uvajanje delavca v delo v premogovniku
27. člen

Delavca, ki je sklenil delovno razmerje v podjetju in je prvič razporejen na delo v jami, je potrebno postopoma, najmanj pa 15 dni, uvajati v delo pod neposrednim vodstvom in nadzorom delavca, ki ga določi pooblaščen delavec organizacijske enote ali od njega pooblaščen oseba.

Pripravnništvo
28. člen

- (1) Za pripravnništvo se delodajalec in delavec dogovorita v pogodbi o zaposlitvi. V času pripravnništva delavcu pripada plača v višini 70% osnovne plače delovnega mesta, na katero je napoten.
- (2) Pripravnik je oseba, ki nima ustreznih delovnih izkušenj v skladu z zahtevami delovnega mesta in prvič sklene pogodbo o zaposlitvi, ustrezni stopnji in vrsti strokovne izobrazbe, z namenom, da se usposobi za opravljanje dela.
- (3) Če poseben zakon ne določa drugače, se pripravnništvo določi za različno dolga obdobja, in sicer:
 - za dela IV. in V. tarifnega razreda največ šest mesecev,
 - za dela VI. tarifnega razreda največ devet mesecev,
 - za dela VII. in višjega tarifnega razreda največ dvanajst mesecev.
- (4) Pripravnništvo se lahko tudi skrajša, vendar največ za polovico pripravniške dobe. Obrazložen pisni predlog za skrajšanje poda mentor, potrdi pa poslovodstvo.
- (5) Za koordinacijo in izvajanje pripravnništva pripravnikov IV. stopnje izobrazbe so v okviru svojega dela zadolženi vodje skupin, za pripravnike od vključno V. stopnje izobrazbe dalje pa se pripravnikom dodeli mentor. Vodje skupin, ki so zadolženi za koordinacijo in izvajanje pripravnništva pripravnikov IV. stopnje izobrazbe, so dolžni sproti seznanjati svojega neposrednega vodjo s potekom pripravnništva in sproti podajati pisno mnenje o delu pripravnika in poteku pripravnništva.
- (6) Če je za pripravnništvo zadolžen vodja skupine, se pripravnništvo izvaja po splošno sprejetem programu za delovno mesto, za katerega se pripravnik usposablja. Če pa je za pripravnništvo zadolžen mentor, to poteka po programu, ki ga pripravi mentor.
- (7) Mentor mora imeti najmanj enako raven izobrazbe, kot se zahteva za delovno mesto, za katero se usposablja pripravnik, in tri leta delovnih izkušenj.
- (8) Naloge mentorja se podrobneje opredelijo v podjetniški kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca.
- (9) Pripravnništvo se zaključi s pripravniškim izpitom, ki vsebuje preizkus znanja stroke in delovnega področja, za katerega se je pripravnik usposabljal, ter preizkus poznavanja organizacijskih aktov družbe. Pripravnik opravlja pripravniški izpit pred izpitno komisijo najkasneje do izteka pripravniške dobe.
- (10) Na podlagi uspešno opravljenega izpita se pripravniku izda potrdilo o opravljenem pripravnistvu.
- (11) Trajane pripravnništva se podaljša za čas opravičene odsotnosti z dela, ki traja dlje kot 20 delovnih dni, razen za čas letnega dopusta.
- (12) Pripravnistva ni potrebno opravljati delavcu, ki je z izobraževanjem ob delu ali iz dela dosegel višjo stopnjo izobrazbe v okviru svojega poklica ali stroke, ob pogoju, da je uspešno opravil pripravnistvo na nižji stopnji strokovne izobrazbe.

Opravljanje drugega dela

29. člen

- (1) Delavec je dolžan opravljati delo, ki ni navedeno v pogodbi o zaposlitvi, če delo ustreza usposobljenosti delavca in izpolnjuje pogoje v zvezi z zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu v naslednjih primerih:
- zmanjšanja obsega dela na njegovem delovnem mestu,
 - povečanja obsega dela na drugem delovnem mestu,
 - nadomeščanja začasno odsotnega delavca,
 - uvajanja nove ali izboljšave obstoječe tehnologije ali organizacije dela,
 - nenadne okvare strojev in drugih sredstev za delo,
 - izvajanja ukrepov za varnost in zdravje pri delu,
 - drugih utemeljenih primerih, ko je potrebno zagotoviti neprekinjenost delovnega procesa in je delo potrebno nujno opraviti, da se prepreči nastanek večje škode,
 - ki jih predvideva kolektivna pogodba pri delodajalcu.
- (2) Delavcu se lahko odredi drugo delo, navedeno v prvem odstavku tega člena le, v kolikor gre za delo:
- za katerega se zahteva enaka vrsta in eno stopnjo nižja izobrazba v času trajanja največ 1 mesec v koledarskem letu,
 - za katerega se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe v času trajanja največ 3 mesecev v koledarskem letu,
 - največ za delovni čas, kot je dogovorjen s pogodbo o zaposlitvi ter za enako razporeditev delovnega časa, kot je dogovorjen s pogodbo o zaposlitvi,
 - kadar kraj opravljanja drugega dela ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom, z organiziranim prevozom delodajalca ali s službenim vozilom po časovno najkrajši povezavi od kraja bivanja delavca.
- (3) Za čas opravljanja drugega dela delavec prejema plačo, ki ne more biti nižja od plače, kot jo je prejemal pred odreditvijo drugega dela, oziroma plačo, ki je zanj ugodnejša.
- (4) Drugo delo delodajalec delavcu odredi pisno pred odreditvijo drugega dela, razen v primeru 5. in 7. alineje prvega odstavka tega člena do konca delovnega tedna oziroma v roku 48 ur.

Drugo delo v primerih naravne ali druge nesreče

30. člen

V primerih naravne ali druge nesreče ali ko se ta nesreča neposredno pričakuje se lahko drugo delo odredi ne glede na omejitve iz prejšnjega člena. Tako delo lahko traja, dokler je nujno, da se rešijo človeška življenja, obvaruje zdravje ljudi ali prepreči materialna škoda delodajalcu.

VII. SPREMEMBA IN PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI

Sprememba pogodbe o zaposlitvi

31. člen

Če delodajalec ponudi delavcu spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, se mora delavec do predloga delodajalca opredeliti in pogodbo podpisati v roku 15 dni, sicer se šteje, da predloga ne sprejema.

Obveznosti delodajalca pred odpovedjo

32. člen

- (1) Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga mora delodajalec najkasneje v 60 dneh od ugotovitve kršitve in najkasneje v šestih mesecih od nastanka kršitve pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi, če bo delavec ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega

razmerja v 12 mesecih od prejema pisnega opozorila. Pisno opozorilo se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

- (2) Pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga in pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec delavca pisno seznaniti z očitanimi kršitvami oziroma z očitanim razlogom nesposobnosti in mu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči. Pisna seznanitev se lahko opravi tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.
- (3) Pri zagovoru lahko po pooblastilu delavca sodeluje predstavnik sindikata ali druga, s strani delavca pooblaščen oseba.

Odpovedni rok v primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi

33. člen

- (1) V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti je odpovedni rok za delavce, ki imajo:
 - do enega leta zaposlitve pri delodajalcu 15 dni,
 - od enega do dveh let zaposlitve pri delodajalcu 30 dni,
 - nad 2 leti in do 15 let zaposlitve pri delodajalcu odpovedni rok v trajanju 30 dni narašča za vsako izpolnjeno leto zaposlitvi za 2 dni,
 - nad 15 let zaposlitve pri delodajalcu je odpovedni rok 80 dni,
 - nad 25 let zaposlitve pri delodajalcu je odpovedni rok 120 dni.
- (2) Vsem, ki so v trenutku odpovedi vključeni v ODPZ, se jim odpovedni rok podaljša za dodatnih 30 dni.
- (3) Delavec in delodajalec se lahko dogovorita o ustreznem denarnem povračilu namesto dela ali celotnega odpovednega roka.
- (4) Dogovor iz prejšnjega odstavka mora biti v pisni obliki.
- (5) Če odpove pogodbo o zaposlitvi delodajalec, ima delavec v času odpovednega roka pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve s pravico do nadomestila plače v trajanju najmanj štiri ure na teden.
- (6) Odsotnost iz predhodnega odstavka lahko delavec izrabi po urah, o čemer mora predhodno obvestiti nadrejenega.

Odpravnina ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga in razloga nesposobnosti

34. člen

- (1) Če delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga, je dolžan izplačati delavcu odpravnino.
- (2) Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.
- (3) Delavcu pripada odpravnina v višini 1/2 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri zadnjem delodajalcu.
- (4) V primeru, da je delavcu zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve prvega pogoja za upokožitev ali če delavec izpolnjuje pogoje za starostno oz. poklicno upokožitev, je upravičen do odpravnine največ v višini, kot jo določa zakon o delovnih razmerjih.

- (5) Če delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, mu je dolžan izplačati odpravnino v višini, določeni v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

Odpravnina ob upokojitvi **35. člen**

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

dopolnjena leta delovne dobe pri zadnjem delodajalcu	število povprečnih plač v RS ali povprečnih plač delavca, če je to za delavca ugodneje (povprečje se izračuna na osnovi uradnih podatkov za zadnje tri mesece pred izplačilom odpravnine)
Od 5 let do vključno 20 let	2
nad 20 let	3

Če se delavec upokoji v roku treh mesecev po izpolnitvi prvega pogoja za starostno oz. poklicno upokožitev, delavcu pripada odpravnina ob upokojitvi v višini petih (5) povprečnih plač v RS oziroma petih (5) povprečnih plač delavca, če je to za delavca ugodneje (povprečje se izračuna na osnovi uradnih podatkov za zadnje tri mesece pred izplačilom odpravnine).

Odpravnina v primeru starostne in poklicne upokožitve v prehodnem obdobju **36. člen**

Če delavec ob uveljavitvi te kolektivne pogodbe že izpolnjuje pogoje za starostno oz. poklicno upokožitev in se odloči, da se bo upokojil v roku treh mesecev po uveljavitvi te kolektivne pogodbe, delavcu pripada odpravnina ob upokojitvi v višini štirih (4) povprečnih plač v RS oziroma štirih (4) povprečnih plač delavca, če je to za delavca ugodneje (povprečje se izračuna na osnovi uradnih podatkov za zadnje tri mesece pred izplačilom odpravnine).

VIII. DOLOČANJE IN RAZREŠEVANJE PRESEŽNIH DELAVCEV

Obveznost obveščanja in posvetovanja s sindikatom **37. člen**

- (1) Delodajalec mora o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev, o predvidenih kategorijah presežnih delavcev, o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev, ter o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev pisno čim prej obvestiti sindikate pri delodajalcu.
- (2) Delodajalec se predhodno z namenom, da doseže sporazum, posvetuje s sindikati pri delodajalcu o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev, pri pripravi programa razreševanja presežnih delavcev pa o možnih načinih za preprečitev in omejitev števila odpovedi ter o možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic.
- (3) Kopijo pisnega obvestila iz prvega odstavka tega člena mora delodajalec poslati zavodu za zaposlovanje.

Obveznost obveščanja zavoda za zaposlovanje **38. člen**

- (1) O postopku ugotavljanja prenehanja potreb po delu večjega števila delavcev, o opravljenem posvetovanju po

prejšnjem členu, o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev, o predvidenih kategorijah presežnih delavcev ter o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu, mora delodajalec pisno obvestiti zavod za zaposlovanje.

- (2) Kopijo pisnega obvestila iz prejšnjega odstavka mora delodajalec poslati sindikatom iz prvega odstavka prejšnjega člena.
- (3) Delodajalec lahko odpove pogodbe o zaposlitvi presežnim delavcem, upoštevaje sprejeti program razreševanja presežnih delavcev, vendar ne pred potekom 30-dnevnega roka od izpolnitve obveznosti iz prvega odstavka tega člena.

Sodelovanje in vloga zavoda za zaposlovanje

39. člen

- (1) Delodajalec je dolžan obravnavati in upoštevati morebitne predloge zavoda za zaposlovanje o možnih ukrepih za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev in ukrepih za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja.
- (2) Na zahtevo zavoda za zaposlovanje delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavcem pred potekom 60-dnevnega roka od izpolnitve obveznosti iz te kolektivne pogodbe.

Odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov

40. člen

Delodajalec, ki ugotovi, da bo zaradi poslovnih razlogov postalo nepotrebno delo v obdobju 75 dni:

- najmanj 10 odstotkov delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 20 in manj kot 100 delavcev,
- najmanj 10 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje 100 ali več delavcev,

je dolžan izdelati program razreševanja presežnih delavcev.

Program razreševanja presežnih delavcev

41. člen

- (1) Program razreševanja presežnih delavcev mora vsebovati:
 - razloge za prenehanje potreb po delu delavcev,
 - ukrepe za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev, pri čemer mora delodajalec preveriti možnosti nadaljevanja zaposlitve pod spremenjenimi pogoji,
 - seznam presežnih delavcev,
 - ukrepe in kriterije za izbiro ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja, kot so: ponudba zaposlitve pri drugem delodajalcu, zagotovitev denarne pomoči, zagotovitev pomoči za začetek samostojne dejavnosti, dokup zavarovalne dobe.
- (2) Program razreševanja presežnih delavcev mora biti finančno ovrednoten.

Kriteriji za določanje presežnih delavcev

42. člen

Pogodbeni stranki se strinjata, da se za določitev presežnih delavcev uporabijo naslednji kriteriji z utežmi (kriteriji znotraj uteži so enakovredni):

- (1) delovna uspešnost v obdobju preteklega pol leta pred pripravo programa

Delovna uspešnost se meri v skladu s splošnim aktom, ki ureja to področje.

V kolikor družba nima veljavnega pravilnika, se uporabljajo naslednji kriteriji:

- kakovost dela,
- količina dela,
- samostojnost,
- odnos do delovnih sredstev,
- odnos do dela.

in sicer za obdobje, ki ne sme biti krajše od 3 mesecev.

(2) delovna doba

Upošteva se:

- skupna delovna doba v panogi,
- delovna doba pri delodajalcu,
- delovna doba na sedanjem delovnem mestu.

(3) strokovna izobrazba in izkušnje

Prednost pri ohranitvi zaposlitve ima delavec z več specifičnimi znanji, ki se zahtevajo za zasedbo posameznih delovnih mest, in jih lahko dokazuje s formalnimi dokazili oz. licencami ter izkušnjami.

(4) socialno stanje

Upošteva se:

- povprečni dohodek na družinskega člana,
- število nepreskrbljenih družinskih članov po Zakonu o dohodnini,
- število družinskih članov z lastnimi prejemki (plača, pokojnina),
- možnost pridobivanja dohodka iz drugih virov.

(5) zdravstveno stanje

Upoštevajo se:

- vrsta in stopnja invalidnosti,
- težje kronične bolezni,
- zmanjšana delovna zmožnost zaradi poškodbe pri delu pri delodajalcu.

(1) Podrobnejša merila se lahko določijo v podjetniški kolektivni pogodbi. V soglasju s sindikatom pri delodajalcu lahko delodajalec namesto kriterijev iz kolektivne pogodbe oblikuje lastne kriterije za določitev presežnih delavcev.

(2) Pri določitvi delavcev, katerih delo postane nepotrebno, imajo ob enakih kriterijih prednost pri ohranitvi zaposlitve delavci s slabšim socialnim položajem.

(3) Začasna odsotnost delavca z dela zaradi bolezni ali poškodbe, nege družinskega člana ali nege težje prizadetega invalida, ki je družinski član ali član skupnega gospodinjstva, zaradi starševskega dopusta ter nosečnosti ne sme biti kriterij za določanje presežnih delavcev.

IX. DELOVNI ČAS

Polni delovni čas

43. člen

(1) Polni delovni čas v dejavnosti premogovništva znaša najmanj 36 ur in največ 40 ur tedensko, praviloma pet delovnih dni v tednu, z 8-urno delovno obveznostjo, praviloma od ponedeljka do petka. Polni delovni čas se pri posameznem delodajalcu opredeli s podjetniško kolektivno pogodbo.

(2) Pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta delodajalec določi letni razpored delovnega časa in o tem obvesti reprezentativne sindikate pri delodajalcu ter delavce na pri delodajalcu običajen način. Letni plan izrabe delovnega časa vključuje tudi možnost prerazporeditve delovnega časa.

- (3) Delovni čas je efektivni delovni čas in čas odmora ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom.

Efektivni delovni čas

44. člen

- (1) Efektivni delovni čas je vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. V efektivni delovni čas delavcev, ki delajo v jami, se vštevata tudi čas pohoda na delovišče in čas pohoda z delovišča ter priprava na delo pred in po zaključku dela – oboje izven jame v skupnem trajanju 15 minut. Delavec, ki dela poln delovni čas v jami, je upravičen do dodatka za pripravo na delo, skladno s to kolektivno pogodbo.
- (2) Organizacija efektivnega delovnega časa ostalih delavcev se uredi z organizacijskim aktom pri delodajalcu v soglasju z reprezentativnim sindikatom.

Vrste in oblike delovnega časa

45. člen

- (1) Glede na potrebe delovnega oziroma poslovnega procesa na posameznih področjih dela se uporabljajo praviloma naslednje vrste in oblike delovnega časa:
- a) nepremični delovni čas
 - b) premični delovni čas,
 - c) delno premični delovni čas,
 - d) izmenski delovni čas.

a) Nepremični delovni čas

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

b) Premični delovni čas

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

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

c) Delno premični delovni čas

Delno premični delovni čas je čas, kjer je točno določen čas prihoda na delo oziroma odhoda z dela, čas odhoda z dela oziroma prihoda na delo, pa je določen v razponu. Delno premični delovni čas se določi v izjemnih primerih, ko zaradi narave dela ni mogoče vnaprej določiti začetka oziroma konca delovnega časa in je časovno omejeno. Natančnejše določbe o delno premičnem delovnem času in plačilo za delo v takem delovnem času se opredelijo v podjetniški kolektivni pogodbi.

d) Izmenski delovni čas

- Izmenski delovni čas je čas, ko se delo izmenoma opravlja v dopoldanski, popoldanski ali tudi v nočni izmeni in se praviloma ponavlja vsak teden, tako da delavec dela en teden v dopoldanski in drug teden v popoldanski oziroma nočni izmeni.
- Če je delo organizirano v izmenah, se za popoldansko izmeno šteje čas od 14. do 22. ure.
- Za nočno delo se šteje čas med 23. in 6. uro naslednjega dne. Če je z razporeditvijo delovnega časa določena nočna izmena, se za nočno delo šteje opravljeno delo v času med 22. in 7. uro naslednjega dne;
- Število izmen in trajanje izmen se opredeli v podjetniški kolektivni pogodbi;
- Delo v turnusu je oblika izmenskega dela, ki se opredeli v podjetniški kolektivni pogodbi.

Letni raspored delovnega časa

46. člen

- (1) Pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta delodajalec določi letni raspored delovnega časa in o tem pisno obvesti delavce na pri delodajalcu običajen način.
- (2) Ne glede na letni raspored delovnega časa lahko delodajalec med letom prerazporedi delovni čas vsem delavcem ali delavcem posameznih delov podjetja, če to zahteva organizacija dela, boljša izkoriščenost delovnih sredstev in če nastopijo izjemne okoliščine (zlasti prekinitev dobave električne energije, okvare naprav, strojev, zasutja delovišč, pomanjkanje surovin in rezervnih delov).
- (3) Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden, v posameznem koledarskem letu pa se lahko prerazporedi največ 96 ur delovnega časa.
- (4) Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa v primerih, ko to narekujejo objektivni ali tehnični razlogi ali razlogi organizacije dela, se upošteva poln delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju 6 mesecev.
- (5) Določbe tega člena se morajo upoštevati tudi v primeru začasne prerazporeditve delovnega časa med letom, ki ni predvidena z delovnim koledarjem. O začasni prerazporeditvi enakomerno ali neenakomerno razporejenega delovnega časa mora delodajalec pisno obvestiti delavce na običajen način praviloma tri dni prej, najmanj pa en dan pred prerazporeditvijo delovnega časa.

Nadurno delo

47. člen

- (1) Nadurno delo se lahko uvede, če dela ni mogoče opraviti z novimi zaposlitvami, z uvajanjem novih izmen, prerazporeditvijo delovnega časa in drugimi organizacijskimi ukrepi.
- (2) Delavec je dolžan na zahtevo delodajalca preko polnega delovnega časa opravljati nadurno delo v primerih, navedenih v zakonu.
- (3) Delodajalec lahko odredi delo preko polnega delovnega časa v primeru:
 - izrednih inventurnih popisov,
 - okvare delovnih sredstev ali ostale opreme, če je potrebno začeto delo nadaljevati in končati,
 - ko je potrebno opraviti delo, ki ni moglo biti opravljeno zaradi pomanjkanja energije, okvare strojev ali naprav,
 - nepredvidene zamude materiala ali podatkov za dokončanje dela,
 - nepričakovane odsotnosti drugega delavca,
 - zaradi zagotovitve zadostnih količin premoga za potrebe energetskih objektov ali
 - v drugih utemeljenih primerih, ki so določeni s kolektivno pogodbo pri delodajalcu.
- (4) Delodajalec mora delavcu nadurno delo odrediti v pisni obliki praviloma pred začetkom dela, v primeru iz 6. alineje prejšnjega odstavka pa 5 dni pred začetkom dela. Če zaradi narave dela ali nujnosti opravljanja nadurnega dela ni možno odrediti nadurnega dela delavcu pisno pred začetkom dela, se lahko nadurno delo odredi tudi ustno. V tem primeru se pisna odreditev vroči delavcu naknadno, vendar najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu.
- (5) Poleg primerov, določenih v zakonu, lahko nadurno delo odkloni delavec, ki ima izkazan nujen zdravniški pregled.
- (6) Nadurno delo lahko traja največ 8 ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 170 ur na leto. Delovni dan lahko traja največ 10 ur.

(7) Nadurno delo lahko s soglasjem delavca traja tudi preko letne časovne omejitve iz prejšnjega odstavka, vendar skupaj največ 230 ur na leto. V primeru vsakokratne odreditve nadurnega dela, ki presega 170 ur na leto, mora delodajalec pridobiti pisno soglasje delavca.

(8) V primeru odklonitve pisnega soglasja iz prejšnjega odstavka, delavec ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam.

Pripravljenost na domu **48. člen**

Pripravljenost na domu se ne šteje v delovni čas. Delavec ima na podlagi pripravljenosti na domu le tiste pravice in obveznosti, ki so posebej določene s to kolektivno pogodbo.

»Pripravljenost na domu« je čas, ko je delavec prisoten doma ali na drugem kraju po lastni izbiri in je v vsakem trenutku dosegljiv, sposoben oditi na delovno mesto, v času, ki ga običajno porabi za pot na delo in izvajati svojo delovno obveznost, če ga delodajalec potrebuje in ga vpokliče na delo. Za čas pripravljenosti na delo pripada delavcu dodatek. Pripravljenost na domu mora delodajalec odrediti pisno in lahko traja največ 7 dni v mesecu. Lahko traja tudi dlje, če delavec s tem soglaša.

Višina dodatka, ki delavcu pripada za čas pripravljenosti na domu, pripada v naslednjem odstotku od osnovne plače:

- | | |
|---|------|
| – ob delavnikih | 20 % |
| – ob sobotah, nedeljah, na praznike in dela proste dneve po zakonu in na dan rudarjev | 30 % |

Dnevni in tedenski počitek v nekaterih dejavnostih, za nekatera delovna mesta in nekatere poklice **49. člen**

V delovna mesta se v primerih:

- kjer narava dela zahteva stalno prisotnost ali
- kjer narava dejavnosti zahteva kontinuirano zagotavljanje dela ali storitev ali
- v primerih predvidenega neenakomernega ali povečanega obsega dela

dnevni ali tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot je določen z zakonom, zagotavlja v obdobju 4 mesecev, v kolikor delavec s tem soglaša, pri čemer lahko delavec soglasje kadar koli prekliče.

X. LETNI DOPUST IN DRUGE ODSOTNOSTI Z DELA

Letni dopust **50. člen**

(1) Delavec ima pravico do letnega dopusta v minimalnem trajanju štirih tednov (osnovno število dni), ne glede na to, ali dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega.

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

– **skupna delovna doba**

skupna delovna doba v trajanju:	dodatni dnevi letnega dopusta
1-3 leta	1 dan
4-6 let	2 dni
7-9 let	3 dni
10-12 let	4 dni

13 -15 let	5 dni
16-18 let	6 dni
19-21 let	7 dni
22-24 let	8 dni
nad 25 let	9 dni

tarifni razred

za III. do V. tarifni razred	1 dan
za VI. do IX. tarifni razred	2 dni

pogoji dela

delovno mesto, na katerem se delo opravlja v dveh dnevniških izmenah ali v popoldanskem času	1 dan
delovno mesto, na katerem se delo opravlja v treh izmenah	2 dni
delovno mesto, na katerem se delo opravlja v turnusu	2 dni
delovno mesto, za katerega je značilno stalno delo na terenu*	2 dni

*Stalno delo na terenu v tem primeru pomeni delo v trajanju vsaj polovico delovnega časa izven sedeža delodajalca (oddaljenost 30 km in več).

Prvi, drugi in tretji pogoj iz te alineje se med seboj izključujejo.

za delavce, vključene v ODPZ

Delovna doba	0,5– 5 let	6– 12 let	13– 19 let	20–25 let	26 let in več
Za delovna mesta na stopnji 5 (12/18)	5 dni	6 dni	8 dni	9 dni	10 dni
Za delovna mesta na stopnji 4 (12/17)	3 dni	5 dni	7 dni	8 dni	9 dni
Za delovna mesta na stopnji 3 (12/16)	2 dni	4 dni	5 dni	6 dni	7 dni
Za delovna mesta na stopnji 2 (12/15)	1 dni	3 dni	4 dni	5 dni	6 dni
Za delovna mesta na stopnji 1 (12/14)	0 dni	2 dni	3 dni	4 dni	5 dni

Maksimalna odmera (kapica) letnega dopusta iz zgornjih kriterijev je 40 dni.

starost

55 let in več	5 dni
---------------	-------

starost delavcev, vključenih v ODPZ:

Delavcu pripada dodatnih 5 dni letnega dopusta, ko izpolni vse kumulativno zahtevane pogoje: da je dopolnil starost 50 let in je istočasno ob dopolnitvi te starosti vključen v sistem ODPZ in da je v sistem ODPZ vključen skupno najmanj 15 let.

Do dodatnih 5 dni letnega dopusta iz prejšnjega odstavka je delavec upravičen, dokler je vključen v sistem ODPZ in še ni izpolnil prvega pogoja za poklicno upokojeitev.

Z izstopom iz sistema ODPZ oziroma izpolnitvijo prvega pogoja za poklicno upokojeitev delavec do dodatnih dni letnega dopusta iz te alineje ni več upravičen.

Pogoji iz te alineje in predhodne alineje se izključujejo.

osebne in družinske okoliščine

samohranilec z enim ali več otroki do 7 let; samohranilec je oseba, ki predloži potrdilo o preživnini iz centra za socialno delo ali odločbo sodišča	3 dni
za vsakega otroka delavca, ki še ni dopolnil 15 let starosti	1 dan
delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti	7 dni
invalid, delavec invalid z najmanj 60 % telesno okvaro in delavec, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke	3 dni

V podjetniški kolektivni pogodbi ali v splošnem aktu delodajalca se lahko določijo dodatni kriteriji za odmero dodatnih dni letnega dopusta še posebej za najbolj izpostavljena delovna mesta.

Delavcu, ki izpolni kriterij za dodatne dni letnega dopusta po tej kolektivni pogodbi, se sprememba upošteva v tekočem koledarskem letu.

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

Starši šoloobveznih otrok imajo pravico izrabiti najmanj teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic.

Kolektivni dopust 51. člen

- (1) Kolektivni dopust se lahko določi na podlagi delovnega načrta v planu izrabe delovnega časa za vse delavce ali za posamezne skupine delavcev.
- (2) Kolektivni dopust se lahko določi tudi v izjemnih okoliščinah ali v primeru višje sile, kot npr. prevelike zaloge premoga, zalitja delovišč, okvar strojev, požara, pomanjkanja energije.
- (3) Kolektivni dopust iz prvega in drugega odstavka tega člena lahko skupaj traja najdlje 10 delovnih dni v koledarskem letu.

Odsotnost z dela z nadomestilom plače 52. člen

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

lastne poroke	2 dan
rojstva otroka	1 dan
poroke otroka	1 dan
nege otroka, ki je v bolnišnici ali nujno potrebne nege otroka, zakonca oziroma zunajzakonskega partnerja oziroma registriranega istospolnega partnerja ali starša, če delavec iz tega naslova nima pravice do plačane odsotnosti v skladu s predpisi o zdravstvenem varstvu in zavarovanju	do 7 dni
smrti zakonca, zunajzakonskega partnerja, registriranega istospolnega partnerja ali smrti otroka delavca ali zakonca, zunajzakonskega partnerja, registriranega istospolnega partnerja	3 dni
smrti staršev	2 dni
smrti bratov, sester, starih staršev in zakončevih staršev, vnuka	1 dan
selitve	1 dan
elementarnih nesreč, ki povzročijo večjo škodo na stalnem bivališču delavca	3 dni

- (2) Elementarne nesreče so nesreče, ki so posledica naravnega pojava (potres, poplava, požar, suša, neurje, toča, pozeba, žled, drsenje tal in snega, epidemija nalezljive bolezni pri ljudeh, posebno nevarne bolezni za živali, škodljivci, ekološke nesreče ipd.) ter človekovega delovanja in ravnanja oziroma, ki se zgodijo, ko različni dogodki pri opravljanju določene dejavnosti ali upravljanju sredstev za delo ter ravnanju z nevarnimi snovmi uidejo nadzoru in posledično ogrozijo življenje ali zdravje ljudi, živali, premoženje, kulturno dediščino ter delovno in naravno okolje.
- (3) Odsotnosti z dela zaradi lastne poroke, poroke otroka in selitve je delavec dolžan napovedati najkasneje 5 delovnih dni pred predvideno odsotnostjo, ostale pa ob nastanku dogodka.
- (4) Odsotnosti z dela po tem členu delavec lahko koristi le ob nastopu dogodka.

Odsotnost z dela brez nadomestila

53. člen

- (1) Delodajalec delavcu odobri odsotnost z dela brez nadomestila plače do 30 dni v koledarskem letu pod pogojem, da je svoj redni letni dopust že izkoristil in da njegova odsotnost ne bo bistveno motila delovnega procesa in poslovanja.
- (2) Delavec je lahko odsoten:
- zaradi urejanja važnih in družinskih zadev;
 - zaradi šolanja in specializacije v lastnem interesu,
 - za nego in oskrbo družinskih članov, če delavec nima druge izbire,
 - za primere ob elementarnih nesrečah na zasebni posesti,
 - za zdravljenje na lastne stroške,
 - zaradi nege otroka do 3 let starosti,
 - v ostalih izjemnih primerih, ki jih ni mogoče predvideti.

XI. VARSTVO IN ZDRAVJE PRI DELU

Splošno

54. člen

- (1) Delavec ima pravico do varstva pri delu v skladu z zakonom, ki ureja varnost in zdravje pri delu, in v skladu s predpisi, ki veljajo na področju rudarstva.
- (2) Delodajalec v skladu z zakonom, ki ureja varnost in zdravje pri delu, zagotavlja vsem delavcem potrebne ukrepe, s katerimi zagotovi varnost in zdravje pri delu.

Preventivno zdravstveno varstvo delavcev

55. člen

- (1) Osnovni namen zagotavljanja zdravstvenega varstva delavcev je preprečevanje obolevnosti in zmanjševanje števila invalidnih delavcev v podjetju z izvajanjem prilagojenih programov medicine dela.
- (2) Pogoji in možnosti uveljavitve te pravice se podrobneje določijo v podjetniški kolektivni pogodbi in splošnem aktu delodajalca, skladno z zakonom, ki ureja varstvo in zdravje pri delu in podzakonskimi akti.
- (3) Odpravljanje in omilitev težavnosti dela in škodljivih vplivov na zdravje delavcev v podjetju se zagotavlja z/s:
- preventivnimi sistematičnimi zdravstvenimi pregledi;
 - zdravstveno-preventivnimi dejavnostmi;

- odpravljanjem in omejevanjem nadurnega dela;
- uvajanjem sodobnejše tehnologije ipd.

(4) Delodajalec je dolžan zagotoviti:

- osebna zaščitna sredstva, njihovo čiščenje in popravila
- posebna okrepčila ob večjih okvarah na napravah ali delovnih sredstvih in elementarnih nesrečah.

Varstveni ukrepi

56. člen

Med splošne in posebne varstvene ukrepe štejemo zlasti:

- obdobje in ciljne zdravstvene preglede delavcev,
- medicinsko programiran aktivni oddih,
- skrajševanje obvezne prisotnosti na delu pri tistih delih, kjer kljub varstvenim ukrepom ni možno preprečiti zdravstvenih okvar oziroma poklicnih obolenj,
- zagotovitev ustreznih zaščitnih sredstev, obleke in obutve itd.

Pobuda sindikata za preverjanje

57. člen

Sindikat pri delodajalcu ima pravico kadarkoli dati pobudo delodajalcu za preverjanje ustreznosti delovnih razmer in določenih varstvenih ukrepov. Delodajalec se o pobudi opredeli v roku 15 dni.

XII. VARSTVO MLADOLETNIH DELAVCEV, STAREJŠIH DELAVCEV, DELAVCEV PRED UPOKOJITVIJO IN INVALIDOV

Mladoletni delavci

58. člen

Delavec, mlajši od 18 let, ne sme delati pod zemljo preko polnega delovnega časa in ponoči.

Delavec pred upokojitvijo

59. člen

Delodajalec ne sme delavcu, ki je dopolnil starost 58 let (oz. 55 let, če je delavec vključen v sistem ODPZ oz. je bil vključen v sistem ODPZ vsaj 15 let), ali delavcu, ki mu do izpolnitve prvega izmed pogojev za starostno ali poklicno upokožitev manjka do pet let pokojninske dobe, brez njegovega pisnega soglasja odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, dokler delavec ne izpolni pogojev za pridobitev pravice do prvega pogoja za starostno ali poklicno pokojnino, razen v primeru/ih, ko to varstvo po zakonu, ki ureja delovna razmerja, ne velja.

Starejši delavec

60. člen

Delavci, starejši od 55 let in delavci starejši od 50 let, ki so ali so bili vključeni v sistem ODPZ skupno najmanj 15 let, uživajo posebno varstvo: potrebno je pisno soglasje za opravljanje nadurnega ali nočnega dela kot tudi v primeru prerazporeditve delovnega časa, skladno z določili zakona, ki ureja delovna razmerja. Starejšim delavcem po tem členu pripada tudi dodatni letni dopust v skladu z veljavno delovnopravno zakonodajo in to kolektivno pogodbo.

Delavci – invalidi

61. člen

- (1) Delodajalec zagotavlja invalidom vse pravice, določene s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oz. s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov.
- (2) Delavcu, ki je zaradi posledic poškodbe pri delu, poklicne bolezni ali bolezni v času trajanja delovnega razmerja pri delodajalcu, ki ga zavezuje ta kolektivna pogodba, postal invalid, je delodajalec dolžan prilagoditi oziroma prirediti delovno mesto ali omogočiti poklicno rehabilitacijo oziroma katero drugo pravico (na podlagi preostale delovne zmožnosti), določeno z zakonom. V kolikor to ni mogoče, mu lahko delodajalec zagotovi delo, ustrezno njegovi preostali delovni zmožnosti in skladno z odločbo pristojnega (invalidskega) organa, v okviru podjetij, za katere velja ta kolektivna pogodba.
- (3) Delavcu iz prejšnjega odstavka tega člena lahko preneha pogodba o zaposlitvi na podlagi odpovedi iz poslovnega razloga, razloga invalidnosti in razloga nesposobnosti, skladno s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje oz. s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov, in če mu je zagotovljeno nadomestilo iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti vse do izpolnitve pogoja za upokojitvev.

XIII. DISCIPLINSKA ODGOVORNOST

Disciplinske sankcije

62. člen

- (1) Delavcu, ki krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, lahko delodajalec v primeru ugotovljene disciplinske odgovornosti izreče disciplinske sankcije, ki so določene v tej kolektivni pogodbi.
- (2) Disciplinska sankcija ne sme trajno spremeniti delovnopravnega položaja delavca.
- (3) Disciplinsko odgovornemu delavcu lahko delodajalec izreče enega izmed naslednjih disciplinskih ukrepov:
 - opomin,
 - denarna kazen.
- (4) Izrečena denarna kazen lahko znaša mesečno največ 5 % plače delavca, ki jo je prejel v mesecu pred izrečeno denarno kaznijo oziroma bi jo prejel, če bi delal, in se lahko izreče najdalj za 3 mesece.
- (5) Sklep delodajalca o izrečeni denarni kazni, zoper katerega delavec ni zahteval arbitražnega ali sodnega varstva, je izvršilni naslov, ki se izvrši po pravilih, ki veljajo za sodno izvršbo.

Postopek v disciplinskih zadevah

63. člen

- (1) Pred izrekom disciplinske sankcije mora delodajalec delavca pisno seznanimi z očitanimi kršitvami in mu omogočiti, da se v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od štirih delovnih dni, o njih izjavi, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči. Delodajalec je dolžan delavca v pisni seznantvi obvestiti, da bo na njegovo zahtevo o uvedbi disciplinskega postopka seznail sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka.
- (2) Izjava delavca o očitanih kršitvah je lahko pisna ali podana ustno na zapisnik.

- (3) V disciplinskem postopku lahko po pooblastilu delavca sodeluje sindikat, če delavec ni član sindikata, pa svet delavcev oziroma delavski zaupnik.
- (4) Delavec je disciplinsko odgovoren za kršitve delovne discipline, povzročene s storitvijo ali opustitvijo.
- (5) Delavec je disciplinsko odgovoren za vsako obliko krivde: lahka ali huda malomarnost ali naklep.
- (6) Odločitev delodajalca o disciplinski odgovornosti mora biti izražena v pisni obliki in vročena delavcu v skladu s pravili vročanja, določenimi v zakonu, ki ureja delovna razmerja.
- (7) Delodajalec mora odločitev o disciplinski odgovornosti obrazložiti. Odločitev o disciplinski odgovornosti mora vsebovati podatke o delavcu, navedbo kršitve, ugotovitev odgovornosti za kršitev, izbiro ukrepa in sodno varstvo zoper takšno odločitev.
- (8) Delodajalec mora odločiti o disciplinski odgovornosti delavca najkasneje v enem mesecu od dneva, ko je izvedel za kršitev, oziroma najkasneje v treh mesecih od dneva, ko je bila kršitev storjena.
- (9) Izvršitev disciplinske sankcije zastara v 30 dneh po vročitvi odločitve o disciplinski odgovornosti.

XIV. UVELJAVLJANJE IN VARSTVO PRAVIC DELAVCEV

Uveljavljanje in varstvo pravic delavca

64. člen

Delavec ima v primeru kršitev pravic iz delovnega razmerja in te kolektivne pogodbe pravico uveljavljati varstvo pri delodajalcu in na pristojnim delovnim sodiščem v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

XV. DELO DIJAKOV IN ŠTUDENTOV

Dijaki in študenti na obvezni praksi

65. člen

- (1) Delodajalec zagotavlja dijakom in študentom na obvezni praksi:
 - plačilo, skladno s to kolektivno pogodbo in z učno pogodbo,
 - seznanitev z nevarnostmi, povezanimi z delom, in ustrezna zaščitna sredstva,
 - zavarovanje za primer poklicne bolezni in poškodbe na delu,
 - ustrezno mentorstvo in uvajanje v delo,
 - zdravniški pregled, če je potreben za nastop dela,
 - prehrano ali povračilo stroškov za prehrano med delom, štipendistom na obvezni praksi pa tudi povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela.
- (2) Študentje in dijaki so pri opravljanju dela izenačeni z drugimi delavci glede odmorov, počitkov in varstva pri delu.
- (3) Delodajalec zagotavlja pripravništvo vsem svojim kadrovskim štipendistom, če v roku 2 let od končanega šolanja izkažejo interes za opravljanje pripravništva.
- (4) Štipendist je prost vseh obveznosti do delodajalca, v kolikor delodajalec štipendistu ne zagotovi opravljanja pripravništva v roku dveh let po zaključku šolskih obveznosti.

XVI. IZOBRAŽEVANJE

Izobraževanje

66. člen

- (1) Delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ohranitve zaposlitve in povečanja zaposljivosti.
- (2) Izobraževanje v skladu s potrebami delovnega procesa pri delodajalcu je lahko:
 - usposabljanje,
 - izpopolnjevanje,
 - izobraževanje za pridobitev višje ravni izobrazbe.
- (3) Če delodajalec napoti delavca na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje v skladu s potrebami delovnega procesa pri delodajalcu, nosi stroške tega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delodajalec.

Izobraževanje za pridobitev višje ravni izobrazbe

67. člen

- (1) Izobraževanje za pridobitev višje ravni izobrazbe v skladu s potrebami delovnega procesa pri delodajalcu poteka izven delovnega časa in se ne všteva v delovni čas.
- (2) Delodajalec lahko, v skladu s svojimi možnostmi, omogoči delavcu, ki se izobražuje v lastnem interesu, da obiskuje predavanja.
- (3) Delodajalec lahko delavca napoti na izobraževanje za pridobitev višje ravni izobrazbe le s privolitvijo delavca.
- (4) Ostale medsebojne obveznosti v zvezi z izobraževanjem iz tega člena določita delodajalec in delavec s pogodbo o izobraževanju.

Usposabljanje in izpopolnjevanje

68. člen

- (1) Program usposabljanja in izpopolnjevanja delavcev sprejme delodajalec.
- (2) Usposabljanje in izpopolnjevanje praviloma poteka med delovnim časom.
- (3) Ko se delavec usposablja ali izpopolnjuje med delovnim časom, ima enake pravice, kot če bi delal.
- (4) Na predlog delavca delodajalec praviloma izroči delavcu kopijo potrdila o usposobljenosti ali kopijo druge ustrezne listine.
- (5) Delavcu, ki ga delodajalec napoti na usposabljanje in izpopolnjevanje, delodajalec krije naslednje stroške:
 - kotizacijo,
 - prevoz,
 - prehrano (dnevnic),
 - bivanje.

Delavcu ne pripada povračilo tistih stroškov, ki jih je neposredno pokrila delodajalec.

XVII. DELOVNA MESTA, KI SO VKLJUČENA V ODPZ

Delovna mesta, za katera se plačuje poklicno pokojninsko zavarovanje

69. člen

- (1) V skladu z zakonom se pri delodajalcu kot delovna mesta, za katera mora delodajalec plačevati poklicno pokojninsko zavarovanje, določijo tista delovna mesta, na katerih zaposleni opravljajo posebno težka in zdravju škodljiva dela, in tista delovna mesta, na katerih delavci opravljajo dela, ki jih po določeni starosti ni moč uspešno poklicno opravljati.
- (2) Reprezentativni sindikat pri delodajalcu lahko sodeluje pri oblikovanju seznama delovnih mest iz prejšnjega odstavka. Seznam se priloži podjetniški kolektivni pogodbi, pri čemer spremembe seznama ne pomenijo spremembe podjetniške kolektivne pogodbe ali njenih prilog.

XVIII. DELOVANJE SINDIKATA

Obveščanje sindikata

70. člen

- (1) Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu informacije in podatke, ki jih ta potrebuje za primere sodelovanja pri odločanju o kolektivnih pravicah delavcev in za primere sodelovanja pri odločanju o individualnih pravicah delavcev, ki so določeni z zakonom, ter o zadevah, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti.
- (2) Delodajalec reprezentativni sindikat pri delodajalcu med drugim obvešča o:
 - strategiji razvoja, pomembnejših poslovnih in razvojnih odločitvah, ki vplivajo na ekonomski in socialni položaj delavcev;
 - doseženih letnih in kvartalnih poslovnih rezultatih,
 - izvajanju ukrepov za zaščito delavcev pred diskriminacijo, spolnim in drugim nadlegovanjem na delovnem mestu,
 - poslovnem načrtu za tekoče leto (zaposlovanje, agencijski delavci, plače, delovni koledar ...),
 - srednjeročnih oziroma dolgoročnih poslovnih načrtih.
- (3) Predloge splošnih aktov delodajalca, s katerimi delodajalec določa organizacijo dela ali določa obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti, mora delodajalec pred sprejemom posredovati v mnenje reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu. Sindikat mora podati mnenje v roku osmih dni. Če je sindikat posređoval mnenje v roku iz prejšnjega stavka, ga mora delodajalec pred sprejemom splošnih aktov obravnavati in se do njega opredeliti.
- (4) Obveščanje o vprašanjih iz drugega odstavka tega člena je pisno.
- (5) Dolžnosti obveščanja ni, če gre za poslovno skrivnost, skladno z Zakonom o gospodarskih družbah. Podatki v zvezi z izvajanjem te kolektivne pogodbe med pogodbenima strankama ne morejo biti določeni kot poslovna skrivnost.

Materialni pogoji za delovanje sindikata

71. člen

- (1) Delodajalec za delo reprezentativnega sindikata pri delodajalcu zagotavlja naslednje pogoje:
 - sindikalni zaupniki, ki neprofesionalno opravljajo funkcijo, imajo za opravljanje funkcije skupno najmanj eno plačano uro letno za vsakega delavca, vendar ne manj kot 20 ur letno, če je pri delodajalcu zaposlenih do 20 delavcev, in ne manj kot 50 ur, če je 20 ali več zaposlenih delavcev; v tako določeno število ur se

ne všteta sodelovanje sindikalnih zaupnikov v organih sindikata dejavnosti in sindikalnih centralah (zveza, konfederacija);

- sindikalni zaupnik iz prejšnje alineje, ki dela polni delovni čas v jami, ima skupaj za opravljanje funkcije dodatnih 30 min na zaposlenega, ki opravlja delo v jami polni delovni čas.
- dostop zunanjih sindikalnih predstavnikov v podjetje na podlagi vnaprejšnjega obvestila delodajalca.

(2) Če deluje pri delodajalcu več reprezentativnih sindikatov, se število plačanih ur iz prvega odstavka tega člena razdeli med sindikate v sorazmerju s številom članov.

(3) Podrobnejši in dodatni materialni pogoji za delo reprezentativnega sindikata se določijo s podjetniško kolektivno pogodbo oziroma z dogovorom o zagotavljanju pogojev za delo sindikata, zlasti:

- število varovanih sindikalnih zaupnikov, ki je odvisno od notranje organiziranosti podjetja in delovnega procesa ter števila zaposlenih,
- število plačanih delovnih dni letno za usposabljanje sindikalnih zaupnikov,
- ali kateri od sindikalnih zaupnikov opravlja svojo funkcijo profesionalno,
- prostorski, strokovni, administrativno tehnični pogoji za njihovo delovanje oziroma opravljanje vloge in nalog,
- dogovor o tehnični izvedbi obračuna in plačevanja sindikalne članarine.

Plača profesionalnega predsednika sindikata

72. člen

Predsedniku reprezentativnega sindikata, ki je organiziran pri delodajalcu in funkcijo opravlja profesionalno, pripada plača, ki se opredeli v podjetniški kolektivni pogodbi oziroma v dogovoru o zagotavljanju pogojev za delo sindikata, in ne more biti nižja od plače, ki jo je prejemal pred pričetkom opravljanja te funkcije.

Dodatek za neprofesionalnega predsednika sindikata in sindikalne zaupnike

73. člen

Predsedniku reprezentativnega sindikata, ki je organiziran pri delodajalcu, in varovanim sindikalnim zaupnikom reprezentativnega sindikata pri delodajalcu, ki svojo funkcijo opravljajo neprofesionalno, za opravljanje funkcije pripada dodatek, določen v podjetniški kolektivni pogodbi oziroma v dogovoru o zagotavljanju pogojev za delo sindikata.

XIX. PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

Splošno o prejemkih iz delovnega razmerja

74. člen

- (1) Določila in zneski iz te kolektivne pogodbe so obvezni minimalni standardi za določanje plač in drugih prejemkov delavcev.
- (2) Vsi zneski v tej kolektivni pogodbi, ki se nanašajo na plače in nadomestila plač, so v bruto zneskih.
- (3) Plača, nadomestilo plače, povračilo stroškov in drugi osebni prejemki v zvezi z delom se izplačujejo na bančni račun delavca, ki ga delavec sporoči delodajalcu.

Plača

75. člen

Plača delavca je sestavljena iz:

- osnovne plače,
- dodatkov,
- dela plače za delovno uspešnost in

- plačila za poslovno uspešnost, kadar je tako dogovorjeno pri delodajalcu.

Najnižja osnovna plača

76. člen

- (1) Najnižja osnovna plača za posamezni tarifni razred za polni delovni čas je najnižja vrednost osnovne plače za delovna mesta, ki so uvrščena v posamezen tarifni razred.
- (2) Zneski najnižjih osnovnih plač so določeni v tarifni prilogi te kolektivne pogodbe.

Osnovna plača delavca

77. člen

- (1) Osnovna plača za delo na delovnem mestu po pogodbi o zaposlitvi se določi v skladu s to kolektivno pogodbo.
- (2) Višina osnovne plače delavca se določi, upoštevaje zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi in je plačilo za polni delovni čas.
- (3) Osnovna plača delavca je enaka ali višja od najnižje osnovne plače za posamezen tarifni razred po tarifni prilogi k tej kolektivni pogodbi, v katero je razvrščeno delovno mesto, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.
- (4) Način izračuna osnovne plače delavca delodajalec opredeli v splošnem aktu delodajalca v dogovoru z reprezentativnim sindikatom.
- (5) Kadar je višina dodatkov določena v odstotku, je osnova za izračun dodatkov delavčeva osnovna plača, razen če je v tej kolektivni pogodbi za posamezen dodatek določena druga osnova.

Delovna uspešnost

78. člen

- (1) Kriteriji in merila za merjenje delovnih rezultatov se opredelijo v podjetniški kolektivni pogodbi in morajo biti delavcu znani pred začetkom opravljanja dela.
- (2) Kriteriji, ki se upoštevajo za merjenje delovnih rezultatov, so zlasti gospodarnost, kvaliteta in obseg opravljanja dela.
- (3) Del plače za delovno uspešnost se lahko ugotavlja za posameznega delavca za opravljeno delo, za katero je sklenili pogodbo o zaposlitvi, lahko pa tudi kombinirano za posameznega delavca in za delovno skupino oz. organizacijsko enoto, v kateri delavec dela, ali za podjetje kot celoto.
- (4) Delavec ima pravico do vpogleda v oceno svoje delovne uspešnosti in lahko zahteva pisno obrazložitev ocene.

Napredovanje na delovnem mestu
79. člen

- (5) Osnovni kriteriji za napredovanje na delovnem mestu so lahko poleg delovne uspešnosti tudi: izobrazba, delovne izkušnje, pridobljena dodatna znanja in kompetence.
- (6) Obseg napredovanj in obseg letnih namenskih sredstev za napredovanje predstavlja poslovno odločitev posameznega delodajalca. Minimalno se za te namene letno planira 5 % skupnih mesečnih sredstev za plače vseh delavcev.

Plačilo za poslovno uspešnost
80. člen

Del plače za poslovno uspešnost se dogovori v podjetniški kolektivni pogodbi.

Dodatki za manj ugoden delovni čas
81. člen

- (1) Delavcem za delo v delovnem času, ki je manj ugoden, pripadajo dodatki:
- v odstotku od osnovne plače delavca, kar se opredeli v podjetniški kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca, ali
 - v nominalnem znesku, kar se opredeli v podjetniški kolektivni pogodbi.
- (2) V primeru, da so dodatki pri delodajalcu določeni v odstotku, veljajo najmanj naslednji odstotki od osnovne plače delavca:

1. nočno delo	40 %
2. za čas popoldanske izmene, kadar se delo opravlja v najmanj dveh izmenah	10 %
3. za delo v turnusu	5 %
4. delo v nedeljo	50 %
5. delo na praznike in dela proste dneve po zakonu ter na dan rudarjev	50 %
6. nadurno delo	50 %
7. pripravljenost na domu:	
– ob delavnikih	20 %
– ob prostih sobotah, nedeljah, na praznike in dela proste dneve po zakonu in na dan rudarjev	30 %
8. dodatek za deljen delovni čas	15 %
9. dodatek za začasno prerazporeditev delovnega čas na soboto	20 %

- (3) Upošteva se pravila o efektivnem delovnem času, zapisana v tej kolektivni pogodbi, pripada delavcem, ki delajo poln delovni čas v jami, dodatek za pripravo na delo v znesku 1,47 € bruto na opravljeno dnino.

- (4) Dodatek za pripravo na delo iz prejšnjega odstavka se usklajuje enako, kot se usklajuje najnižja osnovna plača po tej kolektivni pogodbi.
- (5) Dodatki se med seboj ne izključujejo, razen dodatkov za delo na dan praznika ali dela proste dni po zakonu in dodatka za delo v nedeljo.
- (6) Dodatki se obračunajo za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.

Dodatki zaradi vplivov okolja

82. člen

- (1) Za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela, delavcem pripadajo dodatki, ki jih delodajalec lahko določi:
 - v odstotku od osnovne plače, kar se opredeli v podjetniški kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca, ali
 - v nominalnem znesku, kar se opredeli v podjetniški kolektivni pogodbi.
- (2) Dodatki iz prejšnjega odstavka, ki niso opredeljeni v tej kolektivni pogodbi, se lahko opredelijo v podjetniški kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca.

Jamski dodatek

83. člen

- (1) Za dela in naloge, ki jih delavci izvajajo pod zemljo in so zaradi tega izpostavljeni posebnim nevarnostim (požar, voda, eksplozija ipd.), pripada delavcem jamski dodatek za vsako uro dela v takih razmerah.
- (2) Višina jamskega dodatka se določi v višini 20 % povprečne urne bruto plače na delavca v Republiki Sloveniji v preteklem letu. Znesek se usklajuje enkrat letno v mesecu marcu na osnovi uradno objavljenih podatkov o povprečni plači v Republiki Sloveniji v preteklem letu.
- (3) Do jamskega dodatka so upravičeni tudi pripravniki, učenci ter študentje na praksi ali počitniškem delu za vsako uro dela pod zemljo.

Dodatek za delovno dobo

84. člen

- (1) Delavcem, ki so zaposleni pri delodajalcu ob uveljavitvi te kolektivne pogodbe, se od uveljavitve te kolektivne pogodbe dalje dodatek za delovno dobo obračunava v višini 0,6 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe pri zadnjem delodajalcu po uveljavitvi te KP.
- (2) Delavcem, ki se zaposlijo po uveljavitvi te kolektivne pogodbe, pripada za vsako leto delovne dobe pri zadnjem delodajalcu dodatek za delovno dobo v višini 0,6 % od osnovne plače.
- (3) Uvede se prehodno obdobje za že zaposlene delavce, ki se jim je do uveljavitve te kolektivne pogodbe za izračun dodatka za delovno dobo upoštevala oddelana delovna doba, povečana za beneficirano dobo in ODPZ (skupna pokojninska doba). Tem delavcem pripada zatečen odstotek dodatka za delovno dobo, ki se od uveljavitve kolektivne pogodbe dalje povečuje skladno s prvim odstavkom tega člena.
- (4) Odstotek dodatka za delovno dobo po vseh odstavkih tega člena se usklajuje do izpolnitve prvega pogoja za upokožitev.

Drugi dodatki

85. člen

- (1) Dodatki se določijo tudi za delo v manj ugodnem delovnem času ter za delo v pogojih, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, če ti niso vsebovani že v osnovni plači.
- (2) Dodatki se obračunavajo le za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.
- (3) Pogoji in način uveljavitve dodatka za nadomeščanje odsotnega delavca ter uveljavitev mentorskega in inštruktorskega dodatka se podrobneje opredeli v podjetniški kolektivni pogodbi in splošnem aktu delodajalca.

XX. NADOMESTILA

Nadomestilo plače – splošno

86. člen

- (1) Delodajalec je dolžan izplačati nadomestilo plače v primerih odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta, plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin (izredni dopust), izobraževanja z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni ter dneva rudarjev.
- (2) Delavcu pripada nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v obdobju zaposlitve v zadnjih treh mesecih ni delal in je za ves čas prejemal nadomestilo plače, je osnova za nadomestilo enaka osnovi za nadomestilo plače v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v celotnem obdobju zadnjih treh mesecev ni prejel niti ene mesečne plače, mu pripada nadomestilo plače v višini osnovne plače, določene v pogodbi o zaposlitvi. Višina nadomestila plače ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

Nadomestilo za čas bolezni oziroma poškodb pri delu in za čas medicinske rehabilitacije

87. člen

- (1) V primeru odsotnosti z dela delavca zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, znaša višina nadomestila plače delavcu, ki bremeni delodajalca, 80 % plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas.
- (2) V primeru odsotnosti z dela delavca zaradi poklicne bolezni, poškodbe pri delu, presaditve živega tkiva in organov v korist druge osebe, posledic dajanja krvi ter izolacije, ki jo odredi zdravnik, znaša višina nadomestila plače delavcu, ki bremeni delodajalca, 100 % plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas.

Začasna nezmožnost zagotavljanja dela iz poslovnega razloga

88. člen

- (1) Če delodajalec začasno, vendar najdlje za čas šestih mesecev v posameznem koledarskem letu, ne more zagotavljati dela delavcem, lahko z namenom ohranitve zaposlitve pisno napoti delavca na čakanje na delo doma. Pisna napotitev se lahko pošlje delavcu tudi po elektronski pošti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.
- (2) V primeru čakanja na delo ima delavec pravico do nadomestila plače v višini 80 % osnove, ki jo predstavlja njegova povprečna mesečna plača za polni delovni čas zadnjih treh mesecev, oz. iz obdobja dela v zadnjih

treh mesecih pred začetkom odsotnosti in dolžnost, da se odzove na poziv delodajalca na način in pod pogoji, kot izhaja iz pisne napotitve.

- (3) V času čakanja na delo v skladu s prvim odstavkom tega člena se je delavec glede na potrebe delovnega procesa dolžan izobraževati v skladu z zakonom o delovnih razmerjih. V tem primeru ima delavec pravico do povračila stroškov v zvezi z delom, kot to določa zakon, ki ureja delovna razmerja.

Nadomestilo za izčrpanost

89. člen

- (1) Delavec lahko predlaga oz. uveljavlja pravico do nadomestila iz naslova izčrpanosti maksimalno dve leti pred izpolnitvijo prvega pogoja za poklicno ali starostno upokožitev.
- (2) Delodajalec delavcu zaradi telesne izčrpanosti in onemoglosti ponudi novo pogodbo o zaposlitvi zaradi spremembe delovnega mesta.
- (3) Delavcu pripada nadomestilo v višini razlike med osnovnima plačama prejšnjega in novega delovnega mesta.
- (4) Pravico do nadomestila zaradi izčrpanosti delavec uveljavlja na podlagi vloge ob pozitivnem mnenju delovne skupine, vodje organizacijske enote, v kateri delavec dela, in strokovne službe. Končno odločitev sprejme delodajalec.
- (5) Pravica do nadomestila zaradi izčrpanosti pripada delavcu le do izpolnitve prvega pogoja za poklicno ali starostno upokožitev.

Nadomestilo delavcem s preostalo delovno zmožnostjo

90. člen

Delodajalec zagotavlja invalidom vse pravice, določene s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov.

Nadomestilo plače za čas stavke

91. člen

- (1) Sindikat lahko organizira in vodi stavko v skladu z zakonom.
- (2) Organiziranje stavke oziroma udeležba v njej pod pogoji, določenimi z zakonom, ne pomeni kršitve delovne obveznosti, ne sme biti podlaga za začetek postopka za ugotavljanje disciplinske in materialne odgovornosti delavca in ne sme imeti za posledico prenehanja delovnega razmerja delavca. V času trajanja stavke delavcev v skladu z določbami kolektivne pogodbe ni možno suspendirati ali jim zaradi stavke prekiniti delovno razmerje.
- (3) Ko je stavka organizirana v skladu z zakonom zaradi domnevne kršitve pravic delavcev pri delodajalcu, pripada delavcu materialno nadomestilo najmanj v višini 80 % osnovne plače, povečane za dodatek za delovno dobo. Nadomestilo je omejeno na največ tri delovne dni v koledarskem letu.
- (4) V kolikor se ugotovi dejanska kršitev pravic delavcev pri delodajalcu, so delavci, ne glede na določbo prejšnjega odstavka, upravičeni do razlike med že izplačanim nadomestilom in 100 % osnovno plačo, povečano za dodatek za delovno dobo in ostale dodatke, razen jamskega dodatka in dodatkov za pogoje dela v trajanju do pet delovnih dni v koledarskem letu, razen če s stavkovnim dogovorom ali kolektivno pogodbo v podjetju dogovorjeno drugače.
- (5) Nadomestilo za čas stavke pripada delavcem zgolj v primeru, da se stavke udeleži najmanj 1/3 zaposlenih pri posameznem delodajalcu.

XXI. POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM

Splošno 92. člen

- (1) Povračila stroškov v zvezi z delom se izplačajo v višini zgomjega zneska, ki ga določa davčna uredba.
- (2) Povračila stroškov za službena potovanja v tujini se izplačajo v višini zgomjega zneska, ki ga določa uredba za službena potovanja v tujino.

Prevoz na delo in z dela 93. člen

- (1) Delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela za dneve prisotnosti na delu od kraja bivališča, ki ga delodajalcu sporoči ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, do kraja opravljanja dela, če je kraj bivališča od kraja opravljanja dela oddaljen najmanj dva kilometra po najkrajši cestni povezavi.
- (2) Delavec mora delodajalcu sporočiti vsako spremembo kraja, iz katerega prihaja na delo. Če se zaradi razlogov na strani delavca strošek za prevoz na delo in z dela naknadno poveča, ima delavec pravico do povračila tako povečanega stroška za prevoz na delo in z dela.
- (3) Če delodajalec organizira prevoz na delo in z dela, delavec ni upravičen do povračila stroškov za prevoz na delo in iz dela.
- (4) Delavcu pripada povračilo stroškov najcenejšega javnega prevoza v višini, kot jo določa tarifna priloga te kolektivne pogodbe, razen če je za delodajalca ugodnejše, da delavcu plača kilometrino, kot je določena v tarifni prilogi te kolektivne pogodbe.
- (5) Če je najbližje postajališče javnega prevoza ali prevoza, ki ga organizira delodajalec, od bivališča delavca oziroma kraja opravljanja dela oddaljeno več kot dva kilometra, delavcu za vsak polni kilometer razdalje med bivališčem oziroma krajem opravljanja dela ter najbližjim postajališčem pripada kilometrino v višini, ki jo določa tarifna priloga te kolektivne pogodbe.
- (6) Če možnost prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi ne obstaja, delavcem pripada kilometrino za vsak polni kilometer razdalje med bivališčem delavca in krajem opravljanja dela po najkrajši cestni povezavi v višini kot je določena v tarifni prilogi te kolektivne pogodbe.
- (7) V podjetniški kolektivni pogodbi se lahko delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu dogovorita za drug sistem povračil stroškov za prevoz na delo in z dela.

Prehrana med delom 94. člen

- (1) Delodajalec je praviloma dolžan zagotoviti delavcu obrok med delom za vse dneve prisotnosti na delu. Do dodatnega obroka so upravičeni tisti delavci, ki zaradi prerazporeditve delovnega časa ali opravljanja dela preko polnega delovnega časa delajo več kot 11 ur dnevno.
- (2) Do povračila stroškov prehrane med delom so upravičeni delavci, ki delajo poln delovni čas in delavci, ki delajo najmanj s polovičnim delovnim časom, pripravniki, učenci in študentje na praksi in počitniškem delu za dneve, ko so prisotni na delu in ko imajo pravico do odmora med delom ter ne prejmejo drugih povračil (npr. dnevnice) za stroške prehrane.

- (3) Delavcem, ki iz zdravstvenih razlogov uživajo dietno prehrano, kar izkažejo z zdravniškim potrdilom specialista, mora delodajalec zagotoviti dietno hrano ali povrniti stroške prehrane med delom v znesku, določenem s tarifno prilogo.
- (4) Konkretna višina dnevnega povračila stroška prehrane med delom za tekoče leto je določena v veljavni letni tarifni prilogi k tej pogodbi.
- (5) Način zagotovitve pravice do prehrane in njene ustreznosti določi delodajalec v soglasju z reprezentativnim sindikatom na ravni podjetja.

Službena potovanja **95. člen**

- (1) Med povračila stroškov, ki jih imajo delavci pri opravljanju svojih delovnih obveznosti na službenem potovanju, spadajo:
 - dnevnice, kot povračila stroškov prehrane,
 - povračilo stroškov za prenočišče,
 - povračilo stroškov za prevoz.
- (2) Do povračil stroškov na službenem potovanju so upravičeni delavci, ki so na službeno potovanje napoteni z nalogom za službeno potovanje in v višini, kot je določeno v tarifni prilogi.
- (3) Delavcu se povrnejo tudi drugi stroški, ki so nastali na službenem potovanju in so v neposredni zvezi z izvrševanjem naloge ob pogoju, da je delavec ravnal skladno s potnim nalogom, drugimi navodili delodajalca oziroma kot dober gospodar.

Terenski dodatek **96. člen**

- (1) Delavec je upravičen do terenskega dodatka za delo na terenu. Višina terenskega dodatka je določena v tarifni prilogi.
- (2) Delo na terenu je delo izven kraja, kjer je sedež delodajalca, in hkrati izven kraja, kjer je bivališče delavca, in kadar sta na terenu organizirana prehrana in prenočišče, če se delo tako opravlja najmanj dva dni zaporedoma ali najmanj dve izmeni zaporedoma.
- (3) Terenski dodatek se izključuje z dnevnic (povračilo stroškov za prehrano na službeni poti) in povračilom stroškov za prenočevanje na službeni poti.

Nadomestilo za ločeno življenje **97. člen**

- (1) Nadomestilo za ločeno življenje pripada delavcu, ki je začasno razporejen ali začasno napoten na delo izven kraja svoje stalne zaposlitve in hkrati izven kraja stalnega prebivališča svoje ožje družine ter je tako zaradi službenih potreb ločen od svoje ožje družine. Višina nadomestila je določena v tarifni prilogi.
- (2) Ožja družina po tem členu je življenjska skupnost staršev in otrok, določena s predpisi o zakonski zvezi in družinskih razmerjih, pri čemer se šteje, da ta skupnost obstaja le do otrokovega dopolnjenega osemnajstega leta starosti oziroma največ do dopolnjenega šestindvajsetega leta starosti, če se otrok redno šola. Ne glede na prejšnji stavek je ožja družina po tem členu tudi življenjska skupnost zakoncev oziroma zunajzakonskih partnerjev.

XXII. DRUGI OSEBNI PREJEMKI

Nagrade dijakom in študentom na obvezni praksi

98. člen

- (1) Višina nagrade dijakom in študentom na obvezni praksi se določi v učni pogodbi.
- (2) Višina nagrade dijakom in študentom, ki obvezno prakso opravljajo v jami, se za čas dela v jami določi najmanj v višini zneskov po davčni uredbi.

Nagrade za inovacije

99. člen

Nagrada za inovacijo se opredeli v podjetniški kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca.

Regres za letni dopust

100. člen

- (1) Višina regresa za letni dopust se določi s tarifno prilogo te kolektivne pogodbe in se izplača najkasneje do konca meseca junija tekočega leta.
- (2) V primeru nelikvidnosti delodajalca se regres za letni dopust izplača najkasneje do 1. novembra tekočega leta, če se tako dogovorita delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu.

Nadomestilo deputata

101. člen

- (1) Delavcu pripada nadomestilo deputata.
- (2) Višina in roki izplačila nadomestila deputata se določijo v tarifni prilogi.

Nagrada ob rudarskem prazniku

102. člen

- (1) Delavcu pripada nagrada ob rudarskem prazniku.
- (2) Višina in roki izplačila nagrade se dogovorijo v soglasju z reprezentativnim sindikatom v splošnem aktu delodajalca in se izplača pred 3. julijem.

Jubilejne nagrade

103. člen

- (1) Delavcu pripada jubilejna nagrada v naslednjih odstotkih od povprečne mesečne neto plače v premogovništvu za preteklo leto:

število let dopolnjene delovne dobe v premogovništvu ali delodajalcu za katerega velja ta KP (jubilej)	vsem delavcem	delavcem, članom reprezentativnega sindikata, ki je podpisnik te kolektivne pogodbe, pripada dodatno sorazmerni del naslednjih odstotkov, skladno z drugim odstavkom tega člena
10 let	30 %	20 %
20 let	50 %	20 %
30 let	70 %	25 %

30 let (ODPZ)*	90 %	25 %
40 let	90 %	25 %

*Nagradi za 30 let in 30 let ODPZ se med seboj izključujeta.

- (2) Delavcu, članu reprezentativnega sindikata, ki je podpisnik te kolektivne pogodbe, pripada sorazmerni del odstotkov iz tretjega stolpca prvega odstavka tega člena glede na izpolnjena leta članstva v sindikatu v primerjavi z leti izpolnjene delovne dobe v premogovništvu. Delavec mora delodajalcu izkazati članstvo v sindikatu s predložitvijo potrdila, ki ga izda sindikat, podpisnik te pogodbe, oziroma z drugim ustreznim dokazilom.
- (3) Če je bila delavcu za posamezen jubilej pri sedanjem delodajalcu že izplačana jubilejna nagrada za skupno delovno dobo, delavec do jubilejne nagrade za delovno dobo za isti jubilej po prvem odstavku te KP ni upravičen.
- (4) Če je delavec prejel jubilejno nagrado za 25 let delovne dobe po prej veljavni KP, ni upravičen do jubilejne nagrade za 30 let delovne dobe ali 30 let (ODPZ) po prvem odstavku te KP.
- (5) Jubilejna nagrada se izplača ob izplačilu prve plače po dopolnitvi pogojev iz prvega odstavka tega člena.

Solidarnostne pomoči

104. člen

- (1) V primeru smrti delavca pripada ožjim članom družine solidarnostna pomoč v višini treh neto plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece, v primeru smrti delavca zaradi nesreče pri delu pa solidarnostna pomoč v višini petih neto plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece. Ožji družinski člani so zakonec, zunajzakonski partner ali registrirani istospolni partner ter otroci, ki jih je bil delavec dolžan preživljati po zakonu. Otrokom smrtno ponesrečenih delavcev na delu pripada do konca šolanja na osnovni šoli novoletna obdaritev v višini 50 % povprečne plače delavcev pri delodajalcu oz. povprečne plače v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece, če je to ugodneje.
- (2) Dodatne in druge oblike solidarnostne pomoči se določijo v podjetniški kolektivni pogodbi oziroma v splošnem aktu delodajalca. Solidarna pomoč delavcu v primeru bolniške odsotnosti, daljše od 90 dni, se opredeli v kolektivni pogodbi pri delodajalcu.

XXIII. UDELEŽBA DELAVCEV PRI DOBIČKU

Splošno

105. člen

Delavci imajo pravico do udeležbe pri dobičku, skladno s predpisi, ki urejajo poslovanje gospodarskih družb, predpisi, ki urejajo udeležbo delavcev pri dobičku, in podjetniško kolektivno pogodbo.

XXIV. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

Objava kolektivne pogodbe

106. člen

Kolektivna pogodba se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Veljavnost kolektivne pogodbe
107. člen

- (1) Kolektivna pogodba (z izjemo tarifnega dela in Tarifne priloge h KPPS) začne veljati prvi dan naslednjega meseca po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije. Tarifni del in Tarifna priloga h KPPS stopita v veljavo v družbah, ki so zavezane tej KP dejavnosti premogovništva potem, ko s tarifnim delom in tarifno prilogo uskladijo svojo podjetniško kolektivno pogodbo oz. splošne akte in ti stopijo v veljavo.
- (2) Delodajalci so dolžni uskladiti podjetniške kolektivne pogodbe oz. splošne akte s to kolektivno pogodbo v roku, ki ga dogovorijo socialni partnerji na podjetniški ravni.
- (3) Z dnem začetka veljave te kolektivne pogodbe preneha veljati Kolektivna pogodba premogovništva Slovenije (Uradni list RS, št. 44/96 s spremembami in dopolnitvami) z vsemi prilogami, aneksi in razlagami, z izjemo tarifnega dela in Tarifne priloge h KPPS vključno z aneksi in razlagami, ki preneha veljati po izpolnitvi pogoja iz prvega odstavka tega člena.

Katalog tipičnih delovnih mest
108. člen

Katalog tipičnih delovnih mest je priloga te kolektivne pogodbe.

Datum podpisa: 17.4.2019

Sindikat pridobivanja energetskih surovin Slovenije (SPESS)

Peter Bršek *Bršek Peter*

Sindikat delavcev rudarstva in energetike Slovenije (SDRES)

Asmir Bećarević *Asmir Bećarević*

Sindikat delavcev energetike Slovenije (SDE Slovenije)

Branko Sevnčnikar *Branko Sevnčnikar*

Energetska zbornica Slovenije (EZS)

Marjan Eberlinc *Marjan Eberlinc*

