

Pogodbeni stranki: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Sindikat delavcev trgovine Slovenije ter Konfederacija sindikatov 90 Slovenije, Sindikat trgovine Slovenije na strani delojemalcev in Gospodarska zbornica Slovenije, Združenje za trgovino ter Združenje delodajalcev Slovenije, Sekcija za trgovino, na strani delodajalcev, na podlagi določb Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št.: 42/2002) in Zakona o kolektivnih pogodbah (Ur. l. RS, št.: 43/2006) ter ob upoštevanju dne 9. 6. 2006 podpisanega protokola in usklajenega besedila glede Delovnega časa, odmorov, počitka in dodatkov, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden,

sklepata

KOLEKTIVNO POGODBO DEJAVNOSTI TRGOVINE SLOVENIJE

SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Krajevna veljavnost kolektivne pogodbe

(1) Kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije.

2. člen

Stvarna veljavnost kolektivne pogodbe

(1) Kolektivna pogodba velja za vse delodajalce, člane podpisnikov v skladu z zakonom o kolektivnih pogodbah, ki opravljajo trgovinsko dejavnost kot pretežno (glavno) dejavnost na pridobiten način in je to dejavnost mogoče opredeliti z naslednjimi šiframi dejavnosti, kakor jih opredeljuje Standardna klasifikacija dejavnosti; G - Trgovina, popravila motornih vozil in izdelkov široke porabe; pod pogojem, da je tako dejavnost gospodarskega subjekta s šifro dejavnosti po Standardni klasifikaciji dejavnosti opredelil pristojen organ v skladu z zakonom, in sicer:

50 prodaja, vzdrževanje in popravila motornih vozil; trgovina na drobno z motornimi gorivi:

- 50.1 trgovina z motornimi vozili,
- 50.2 vzdrževanje in popravila motornih vozil,
- 50.3 trgovina z rezervnimi deli in dodatno opremo za motorna vozila,
- 50.4 trgovina, vzdrževanje in popravila motornih koles; trgovina s posameznimi deli in opremo,
- 50.5 trgovina na drobno z motornimi gorivi.

51 posredništvo in trgovina na debelo, razen z motornimi vozili:

- 51.1 posredništvo,
- 51.2 trgovina na debelo s kmetijskimi surovinami in živimi živalmi,
- 51.3 trgovina na debelo z živili, pijačami, tobačnimi izdelki,
- 51.4 trgovina na debelo z izdelki široke porabe,
- 51.5 trgovina na debelo z nekmetijskimi polizdelki, ostanki in odpadki,

- 51.8 trgovina na debelo s stroji, napravami, priborom,
- 51.9 druga trgovina na debelo.

52 trgovina na drobno, razen z motornimi vozili; popravila izdelkov široke porabe:

- 52.1 trgovina na drobno v nespecializiranih prodajalnah,
- 52.2 trgovina na drobno z živili, pijačami in tobačnimi izdelki v specializiranih prodajalnah,
- 52.3 trgovina na drobno s farmacevtskimi, medicinskimi, kozmetičnimi in toaletnimi izdelki,
- 52.4 trgovina na drobno v drugih specializiranih prodajalnah,
- 52.5 trgovina na drobno z rabljenim blagom,
- 52.6 trgovina na drobno zunaj prodajaln,
- 52.7 popravila izdelkov široke porabe.

(2) Delodajalec in sindikat v posamezni družbi se lahko dogovorita, da se za odvisne družbe uporablja kolektivna pogodba, ki velja za obvladujočo družbo. Če sindikata v odvisni družbi ni, lahko delodajalec to uredi s splošnim aktom.

3. člen **Osebna veljavnost**

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

(2) Za poslovodne osebe in vodilne delavce velja ta kolektivna pogodba, razen če so s pogodbo o zaposlitvi med delodajalcem in takšno osebo določena razmerja, pravice, dolžnosti ali odgovornosti urejena drugače.

(3) Kolektivna pogodba velja tudi za učence, vajence, dijake in študente na praktičnem usposabljanju na podlagi posebne pogodbe, samo v določbah, ki se nanašajo nanje.

(4) Določbe te kolektivne pogodbe o delovnem času veljajo tudi za delavce, ki pri delodajalcu opravljajo delo na podlagi pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavca drugemu uporabniku.

4. člen **Časovna veljavnost**

(1) Kolektivna pogodba je sklenjena za določen čas, in sicer do 31. 12. 2008.

(2) Kolektivna pogodba začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu RS.

(3) Ta pogodba se uporablja od 1. 1. 2007, razen:

- dela te pogodbe, ki se nanaša na poglavje Delovni čas, odmori, počitek, ki se uporablja od 1. 11. 2006 in
- dela te pogodbe, ki ureja dodatke, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden, ki se uporabljajo od 1. 11. 2006.

(4) Po prenehanju veljavnosti te kolektivne pogodbe se do sklenitve nove, vendar najdalj eno leto in pol, še naprej uporabljajo določbe njenega normativnega dela.

(5) Za delodajalce, ki morajo na podlagi te kolektivne pogodbe prilagoditi svoje podjetniške kolektivne pogodbe, notranje akte, kot tudi plačni sistem, določbe te kolektivne pogodbe do uskladitve s to kolektivno pogodbo ne veljajo in za njih velja prehodno obdobje do 1. 7. 2007, razen poglavja Delovni čas, odmori, počitek in

dodatkov, ki izhajajo in razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden, ki velja od 1. 11. 2006 v celoti, prav tako so delodajalci v tem prehodnem obdobju dolžni še naprej upoštevati višino uskladitvenega dodatka po Aneksu k tarifni prilogi odpovedane Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije (Ur. l. RS, št.: 70/2006) z dne 9. 6. 2006 v znesku 6.850,00 SIT (28,58 EUR).

5. člen

Pomen izrazov v tej kolektivni pogodbi

(1) V kolektivni pogodbi uporabljena izraza »delodajalec« in »delavec«, zapisana v moški spolni slovnični obliki, sta uporabljena kot nevtralna za ženske in moške.

(2) Poslovodne osebe so osebe, ki vodijo poslovanje pri delodajalcu in so s temi pooblastili vpisane v ustreznih register.

(3) Vodilni delavci so tisti delavci, ki vodijo organizacijske enote in imajo pooblastila za samostojne odločitve in sklepanje pogodb. Delodajalec jih določi s statutom, aktom o ustanovitvi družbe, družbeno pogodbo oziroma pogodbo o ustanovitvi družbe, združnimi pravili ali sistemizacijo delovnih mest.

(4) Izraz »trgovinska dejavnost« opredeljuje storitve, ki po standardni klasifikaciji dejavnosti sodijo v skupino: G - trgovina; popravila motornih vozil in izdelkov široke porabe.

(5) Splošni akt je akt delodajalca, ki na splošen način ureja posamezna vprašanja v zvezi z delovnimi razmerji v skladu z zakonom.

(6) Izraz »organizacijska enota« pomeni gospodarsko družbo ali podjetnika posameznika kot celoto oziroma njegov sestavni del, ki združuje delavce pri opravljanju določenega delovnega procesa. Organizacijske enote določi delodajalec.

(7) Akt o sistemizaciji delovnih mest je splošni akt delodajalca, ki določa delovna mesta in/ali vrste del, pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu in/ali vrste del ter opis del in nalog posameznega delovnega mesta, ki se uvrščajo v isto vrsto del.

Vrsta del je skupek sorodnih delovnih mest, za katera se zahtevajo enaki pogoji za opravljanje dela.

Delovno mesto je najmanjša organizacijska enota v strukturi delodajalca, v okviru katere se izvajajo posamezne naloge.

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

6. člen

Enotni minimalni standardi

(1) Določila te kolektivne pogodbe predstavljajo enotne minimalne standarde, razen ko je dogovorjeno odstopanje od teh standardov.

(2) Odstopanje od standardov je dovoljeno na podlagi pisnega sporazuma med reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu in delodajalcem, zlasti v primerih bistvenega poslabšanja poslovanja, ki bi lahko ogrozilo obstoj delodajalca, obstoj delovnih mest ali v podobnih utemeljenih primerih.

7. člen

Posebnosti ureditve za manjše delodajalce

Za manjšega delodajalca veljajo izjeme, kot jih opredeljuje ta kolektivna pogodba.

NORMATIVNI DEL

8. člen Razvrstitev zahtevnosti del

(1) Glede na zahtevnost se dela razvrstijo:

I. tarifni razred (enostavna dela):

Pomožna in enostavna dela, za katera se praviloma ne zahteva posebnih znanj.

II. tarifni razred (manj zahtevna dela):

Manj zahtevna dela, za katera se praviloma pričakuje znanje, pridobljeno z osnovno šolo in krajšim eno ali večmesečnim usposabljanjem ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela.

III. tarifni razred (srednje zahtevna dela):

Srednje zahtevna dela, za katera se praviloma pričakuje znanje, pridobljeno z dvema letoma javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela.

IV. tarifni razred (zahtevna dela):

Dela, ki jih delavci opravljajo samostojno in za katera se praviloma zahteva znanje, pridobljeno s tremi leti javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela.

V. tarifni razred (bolj zahtevna dela):

Dela, ki jih delavci opravljajo samostojno, organizirajo in izvajajo proces dela organizacijskih enot, ali dajejo navodila za delo in za katera se praviloma zahteva znanje, pridobljeno s štirimi ali petimi leti javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja in mojstrski, delovodski ali poslovodski izpit ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela.

VI. tarifni razred (zelo zahtevna dela):

Dela, ki jih delavci opravljajo popolnoma samostojno, organizirajo in izvajajo proces dela organizacijskih enot, imajo pooblastilo za samostojno odločanje in za katera se praviloma zahteva znanje, pridobljeno z najmanj višjo strokovno izobrazbo ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela.

VII. tarifni razred (visoko zahtevna dela):

Dela, ki odločilno vplivajo na poslovanje podjetja in za katera se zahteva znanje, praviloma pridobljeno z visoko strokovno izobrazbo ali več, ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela.

(2) Razvrstitev zahtevnosti del v tarifne razrede iz tega člena se uporablja pri razvrščanju delovnih mest in/ali vrste del, z aktom o sistemizaciji, ki ga sprejme delodajalec.

(3) Delodajalec je dolžan pred sprejemom akta o sistemizaciji pridobiti mnenje sindikata. Ta določba ne velja za manjše delodajalce.

SKLENITEV POGODBE O ZAPOSLOTVI

9. člen Pogodba o zaposlitvi

(1) Pogodba o zaposlitvi lahko poleg sestavin, ki jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja, vsebuje:

- tarifni in/ali plačilni razred, v katerega je razvrščeno delovno mesto,
- osnovno plačo delavca, določeno v nacionalni valuti,
- poskusno delo,
- pripravništvo,
- druge obveznosti delavca in delodajalca.

(2) Pogodba o zaposlitvi z vodilnim delavcem mora vsebovati poleg sestavin, ki jih določa zakon, tudi določbo o tem, da se nanaša na vodilnega delavca.

10. člen Drugi primeri sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki niso opredeljeni v zakonu, ki ureja delovna razmerja

(1) Drugi primeri sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas so:

- zaposlitev pripravnika,
- sklenitev pogodbe o zaposlitvi z vodilnim delavcem, ki je vezan na mandat.

(2) Manjši delodajalec lahko sklepa pogodbo o zaposlitvi za določen čas izven primerov, določenih z zakonom in to kolektivno pogodbo.

11. člen Časovna omejitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas o delu, ki je projektno organizirano

(1) Pogodbo o zaposlitvi za pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano, je dovoljeno skleniti z istim delavcem za isto delo, katerega neprekinjen čas trajanja bi bil do dokončanja projekta oziroma najdalj štiri leta.

12. člen Pooblastila za odločanje

(1) Poslovodne osebe delodajalca lahko za odločanje o urejanju in izvajanju pravic, obveznosti in odgovornosti delavcev pooblastijo tudi druge delavce (v nadaljnjem besedilu: pooblaščen delavec).

(2) Delodajalec mora o pooblaščenih delavcih in obsegu pooblastil za vsakega izmed njih obvestiti delavce na način, ki je običajen pri delodajalcu (oglasne deske, glasilo, intranet in podobno).

(3) Delodajalec mora na podlagi pisne zahteve sindikalnega zaupnika sindikatu, katerega član je delavec, v roku treh delovnih dni, posredovati dokazilo o pooblaščenem delavcu in obsegu njegovih pooblastil.

13. člen Pripravništvo

(1) Pripravnik je oseba, ki sklene pogodbo o zaposlitvi prvič po končanem izobraževanju z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela, in ki v okviru programa izobraževanja za poklic ni imel praktičnega usposabljanja ali obvezne prakse v takšnem obsegu, da bi lahko samostojno opravljal delo.

(2) Pripravništva ni potrebno opravljati delavcu, ki je v nadaljnjem izobraževanju v času trajanja delovnega razmerja dosegel višjo stopnjo strokovne izobrazbe v okviru svojega poklica ali stroke.

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

- za dela IV. in V. stopnje strokovne izobrazbe največ šest mesecev,
- za dela VI. in VII. stopnje strokovne izobrazbe največ deset mesecev.

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

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

(6) Mentor je dolžan:

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

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

(8) Pripravništvo se zaključi s pripravniškim izpitom.

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

- ime in priimek ter rojstne podatke pripravnika,
- dan opravljanja pripravniškega izpita,
- dan, mesec in leto izdaje potrdila,
- delovno mesto oziroma vrsto del, za katere je pripravnik opravil pripravniški izpit.

(10) Potrdilo podpišeta predsednik komisije za pripravniški izpit in pooblaščen delavec delodajalca.

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

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

(13) Pripravnik opravlja pripravniški izpit najkasneje do izteka pripravniške dobe. Če pripravniškega izpita ne opravi, ga ima pravico ponovno opravljati v roku, ki ne sme biti krajši od 15 dni in ne daljši od 45 dni. V kolikor pripravnik izpita tudi v ponovnem

roku ne opravi in ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, mu lahko delodajalec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi.

14. člen

Poskusno delo

- (1) Delavec in delodajalec, ki opredelita v pogodbi o zaposlitvi poskusno delo, opredelita tudi njegovo trajanje in način spremljanja.
- (2) V pogodbi o zaposlitvi, ki je sklenjena za nedoločen čas, lahko traja poskusno delo najdalj šest mesecev.
- (3) V pogodbi o zaposlitvi, ki je sklenjena za določen čas devet mesecev ali več, lahko traja poskusno delo najdalj tri mesece.
- (4) Poskusno delo se lahko v primerih začasne odsotnosti delavca nad sedem delovnih dni za ta čas podaljša. Sklep o podaljšanju sprejme delodajalec oziroma od njega pooblaščen delavec.
- (5) Pripravištvu in poskusno delo se med seboj izključujeta.
- (6) Pisno ugotovitev o uspešnosti poskusnega dela lahko delodajalec poda kadarkoli v času trajanja poskusnega dela.
- (7) Ugotovitev o neuspešno opravljenem poskusnem delu se šteje kot razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.
- (8) Ugotovitev o neuspešno opravljenem poskusnem delu se šteje za okoliščino, zaradi katere delavcu ni potrebno omogočiti zagovora.

15. člen

Primeri in pogoji za opravljanje tudi drugega dela

- (1) Delavec mora začasno opravljati tudi drugo delo, ki ni predmet pogodbe o zaposlitvi:
 - v primeru, ko je potrebno nadomestiti začasno odsotne delavce (nadomeščanje do šestih mesecev),
 - v času odpovednega roka v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga in razloga nesposobnosti,
 - v primerih uvajanja novih delovnih procesov, novih organizacijskih enot, predlogov izboljšav ipd. (največ šest mesecev),
 - v primerih posredovanja pristojnih organov zaradi izvajanja ukrepov varnost in zdravja pri delu (za čas trajanja ukrepa),
 - v utemeljenih primerih, ko je potrebno zagotoviti neprekinjenost delovnega procesa in je delo nujno opraviti, da se prepreči nastanek škode.
- (2) Potrebe po opravljanju drugega dela pisno odredi delodajalec najkasneje en dan pred datumom pričetka dela. V izjemnih in utemeljenih primerih lahko delodajalec delo ustno odredi, vendar mora v nadaljnjih treh delovnih dnevih delavcu vročiti pisno odreditev.
- (3) Drugo delo mora ustrezati usposobljenosti in delovni zmožnosti delavca, vse skladno s sklenjeno pogodbo o zaposlitvi.
- (4) Delavec mora začasno opravljati tudi drugo delo v skladu z odločbo Zavoda RS za pokojninsko in invalidsko zavarovanje in do izdaje potrdila pristojnega organa o ustreznosti delovnega mesta oziroma podpisa nove pogodbe o zaposlitvi.
- (5) Ne glede na prvi odstavek tega člena mora delavec pri malem delodajalcu začasno opravljati tudi drugo delo, ki ni predmet pogodbe o zaposlitvi, v primeru ko to opredelita delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi.

16. člen

Kraj opravljanja dela

- (1) Kraj opravljanja dela se dogovori s pogodbo o zaposlitvi.
- (2) Kraj opravljanja dela je lahko širše opredeljen, in sicer glede na mrežo organizacijskih enot delodajalca.

- (3) Če je kraj opravljanja dela v pogodbi o zaposlitvi širše določen, se kot kraj opravljanja dela štejejo vse organizacijske enote delodajalca, do katerih pot na delo in z dela z razpoložljivimi prevoznimi sredstvi ne traja dlje kot tri ure od prebivališča delavca po pogodbi o zaposlitvi, če gre za mater z otrokom do treh let starosti, pa ne dalj kot eno uro.
- (4) Upošteva se naravo delovnega mesta, dogovorjenega s pogodbo o zaposlitvi ob upoštevanju splošnega akta delodajalca, se lahko delavec in delodajalec dogovorita izven omejitev, navedenih v prejšnjem odstavku tega člena.

ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI

17. člen

Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga

- (1) Delodajalec je dolžan delavca o nameravani redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga pisno obvestiti.
- (2) V pisnem obvestilu morajo biti navedeni razlogi za redno odpoved iz poslovnega razloga z utemeljitvijo za odpoved.
- (3) Delodajalec je dolžan redno odpoved iz poslovnega razloga podati v 30-dnevnem roku, ki teče od trenutka, ko je delodajalec delavca pisno obvestil, oziroma najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga. Po preteku tega roka odpoved ni več dopustna.
- (4) Prejšnji odstavek ne velja v primeru odpovedi s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi v primeru uveljavitve nove sistematizacije delovnih mest pri delodajalcu, ki zadeva večje število delavcev.

18. člen

Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti

- (1) Delodajalec lahko začne postopek pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, v primerih, ki so določeni z zakonom, ki ureja delovna razmerja.
- (2) Ocenjevanje delovnih rezultatov, če delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno ali kvalitetno, mora zajemati obdobje najmanj 30 koledarskih dni.
- (3) Po zaključku ocenjevalnega obdobja delodajalec sprejme pisno oceno delavčevega dela, katere sestavni del je tudi način spremljanja njegovega dela v ocenjevalnem obdobju. Pred sprejemom ocene opravi z delavcem razgovor, v katerem se lahko delavec izreče o njegovih ugotovitvah. Delavčeve navedbe mora delodajalec povzeti v pisni oceni in se do njih opredeliti.
- (4) Če delavec tako zahteva, mora delodajalec na razgovor iz tretjega odstavka tega člena povabiti sindikat, katerega član je delavec.
- (5) Delavec in njegov pooblaščenec (če ga ima) imata pred razgovorom iz tretjega odstavka tega člena pravico vpogleda v dokumentacijo, ki se nanaša na ta postopek.

(6) V čas trajanja postopka ocenjevanja se ne sme šteti čas upravičenih odsotnosti delavca (letni dopust, odsotnost zaradi bolezni, ipd.).

(7) Delodajalec delavcu ne more odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, če pred tem ni izpeljal postopka po tem členu.

19. člen

Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga

(1) Delodajalec lahko delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga zaradi kršitev pogodbenih in drugih obveznosti.

(2) V postopku ugotavljanja kršitev pogodbenih in drugih obveznosti mora biti ugotovljena odgovornost (krivda) delavca za storjene kršitve, razlogi pa morajo biti resni in utemeljeni ter takšni, zaradi katerih nadaljevanje delovnega razmerja delavca pri delodajalcu ni več možno.

(3) Pisno opozorilo delodajalca delavcu, da mu lahko v primeru ponovne kršitve pogodbenih in drugih obveznosti redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga, mora vsebovati navedbo kršitev pogodbenih in drugih obveznosti, datum in način kršitve ter pravno podlago za odpoved.

(4) Pisno opozorilo mora biti delavcu vročeno v rokih, ki jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja, za odpoved pogodbe o zaposlitvi (v 30 dneh od seznanitve oziroma v šestih mesecih od nastanka razloga).

20. člen

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi

(1) Delodajalec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi iz razlogov in pod pogoji, ki jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja.

(2) Šteje se, da je podana hujša kršitev pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, če si delavec protipravno prilasti premoženje delodajalca, sodelavcev ali drugih oseb, ki se nahajajo v prostorih delodajalca.

(3) Šteje se, da delavec huje krši obveznosti iz delovnega razmerja, če je neupravičeno odsoten z dela več kot tri dni. Odsotnost delavca z dela je neupravičena, če delavec delodajalca o opravičljivih razlogih odsotnosti ni obvestil v roku 24 ur, ko je to mogel oziroma bi moral.

(4) Če se po zaključenem postopku izredne odpovedi iz prejšnjega odstavka tega člena ugotovi, da je bil delavec upravičeno odsoten, se šteje, da odpoved ni bila podana.

21. člen

Zagovor delavca

(1) V primeru redne odpovedi iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga ter izredne odpovedi je delodajalec delavcu dolžan omogočiti zagovor, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči, oziroma če delavec to izrecno odkloni ali se neupravičeno ne odzove vabilu na zagovor.

(2) Delodajalec delavcu hkrati z vabilom na zagovor vroči pisanje z navedbo razlogov za odpoved.

(3) Od dneva vročitve vabila delavcu in dnem zagovora morajo preteči najmanj trije delovni dnevi, da se delavec lahko pripravi na zagovor. Zagovor delavca vodi

pooblaščen delavec delodajalca. Zagovor delavca je praviloma v kraju, kjer delavec dela. O zagovoru se piše zapisnik.

(4) Poleg delavca se zagovora lahko udeleži njegov pooblaščenec. Če je delavec član sindikata, je lahko zagovornik delavca sindikalni zaupnik. Delavčev pooblaščenec se mora pri zagovoru izkazati z delavčevim pisnim pooblastilom.

(5) Z naslednjim dnem po opravljenem zagovoru začno teči roki, v katerih lahko delodajalec redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, iz krivdnega razloga oziroma izredno odpove pogodbo.

22. člen

Vloga sindikata

(1) Delodajalec je ob vročitvi obvestila o nameravani redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga oziroma ob vročitvi vabila na zagovor (v primeru redne odpovedi iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga ali v primeru izredne odpovedi pogodbe) delavca dolžan seznaniti z njegovo pravico, da ima kot član sindikata od delodajalca pravico zahtevati, da o nameravani odpovedi obvesti sindikat, katerega član je.

(2) Sindikat se mora opredeliti do razlogov za odpoved v roku osmih dni.

(3) V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov delodajalec ne more odpovedati pogodbe o zaposlitvi, dokler ne poteče rok osem dni, ki ga ima sindikat za posredovanje pisnega mnenja.

23. člen

Odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov

(1) Delodajalec, ki ugotovi, da bo zaradi poslovnih razlogov postalo nepotrebno delo v obdobju 30 dni:

- najmanj 10 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 20 in manj kot 100 delavcev,
 - najmanj 10 % delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje najmanj 100, vendar manj kot 300 delavcev,
 - najmanj 30 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje 300 ali več delavcev,
- je dolžan izdelati program razreševanja presežnih delavcev.

(2) Program iz prejšnjega odstavka je dolžan pripraviti tudi delodajalec, ki ugotovi, da bo zaradi poslovnih razlogov v obdobju treh mesecev postalo nepotrebno delo 20 ali več delavcev.

(3) Če delodajalec odpoveduje pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov večjemu številu delavcev, uporabi pri določitvi presežnih delavcev zlasti naslednje kriterije:

- strokovna izobrazba delavca oziroma usposobljenost za delo in potrebna dodatna znanja in zmožnosti,
- delovne izkušnje,
- delovna uspešnost,
- delovna doba,
- zdravstveno stanje,
- socialno stanje delavca in
- da gre za starša treh ali več mladoletnih otrok ali za edinega hranitelja družine z mladoletnimi otroki.

(4) 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, najmanj v roku sedmih delovnih dni pred skupnim posvetovanjem, obvestiti sindikate pri delodajalcu.

(5) Sindikat najkasneje tri delovne dni pred skupnim posvetovanjem na vsa posredovana gradiva posreduje mnenja in stališča, z namenom preprečitve in omilitve škodljivih posledic.

(6) Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi pred potekom 30 dnevnega roka od izpolnitve obveznosti obvestila zavodu za zaposlovanje o postopku ugotavljanja prenehanja potreb po delu večjega števila delavcev, o opravljenem posvetovanju s sindikatom, o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, o številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev, o predvidenih kategorijah presežnih delavcev ter o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu.

(7) Poleg primerov, določenih z zakonom, med trajne presežne delavce ne more biti uvrščen delavec, za katerega je bil pred pričetkom postopka ugotavljanja presežnih delavcev, vložen predlog za oceno invalidnosti, in sicer do dokončne odločitve invalidske komisije.

24. člen

Minimalni odpovedni roki za manjše delodajalce

(1) Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, je odpovedni rok 30 dni.

(2) Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec zaradi krivdnih razlogov na strani delavca, je minimalni odpovedni rok 15 dni.

(3) Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavec, je odpovedni rok 30 dni.

25. člen

Pogodbena kazen

(1) V primeru nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki je ugotovljena s pravnomočno odločbo, je delodajalec dolžan delavcu poleg plače, ki bi jo prejel, če bi delal, plačati pogodbeno kazen v znesku najmanj treh povprečnih plač delavca v zadnjih treh mesecih dela.

(2) V primeru, da delavec odpove pogodbo o zaposlitvi in ne spoštuje odpovednega roka, kar je ugotovljeno s pravnomočno odločbo, je delodajalcu dolžan plačati pogodbeno kazen v višini ene povprečne plače delavca v zadnjih treh mesecih dela, za vsak mesec nespoštovanja odpovednega roka.

26. člen

Posebno pravno varstvo pred odpovedjo predstavnikom delavcev

(1) Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi:

- članu sveta delavcev, delavskemu zaupniku, članu nadzornega sveta, ki predstavlja delavce, ter

- imenovanemu ali voljenemu sindikalnemu zaupniku, brez soglasja organa, katerega član je, ali sindikata, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi, razen če v primeru poslovnega razloga odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev ali če gre za odpoved v postopku prenehanja delodajalca.

(2) Varstvo pred odpovedjo za osebe iz prejšnjega odstavka traja ves čas opravljanja njihove funkcije in še eno leto po njenem prenehanju.

27. člen **Disciplinska odgovornost**

(1) Disciplinska sankcija in disciplinski postopek se izreče oziroma se vodi v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

28. člen **Pavšalna odškodnina**

(1) Pavšalna odškodnina se lahko določi, če bi bili stroški ugotavljanja škode nižji od 200 EUR (47.928,00 SIT) , in sicer v maksimalni višini tega zneska.

(2) Primeri škodnih dejanj delavca oziroma delodajalca in višina pavšalne odškodnine za posamezne primere se določijo v kolektivni pogodbi pri delodajalcu ali v splošnem aktu delodajalca.

(3) Pavšalna odškodnina se lahko določi primeroma za:

a) škodna dejanja delavca:

- neupoštevanje določil o delovnem času,
- povzročitev škode pod vplivom alkohola oziroma narkotikov,
- zamuda roka, pomembnega za določena dejanja,
- neupoštevanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu, neuporaba predpisanih osebnih varovalnih sredstev in opreme.

b) škodna ravnanja delodajalca:

- če delodajalec opusti skrb za varstvo zasebnosti in osebnih podatkov delavcev,
- nespoštovanje določil panožne kolektivne pogodbe,
- nespoštovanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu in ne zagotavljanje predpisanih osebnih varovalnih sredstev in opreme.

(4) O načinu in roku plačila pavšalne odškodnine se delavec in delodajalec dogovorita s posebnim dogovorom.

DELOVNI ČAS, ODMORI IN POČITKI

29. člen **Splošne določbe**

(1) Delovni čas delavca je čas priprave na delo, učinkoviti delovni čas, čas odmora med delom, čas zaključka dela, ter čas opravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom, to kolektivno pogodbo, ter navodili delodajalca oziroma od njega pooblaščenega delavca, ki so skladna z določbami te pogodbe.

(2) Učinkoviti delovni čas je vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. Učinkoviti delovni čas je osnova za izračun produktivnosti dela.

(3) Polni delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur na teden.

30. člen **Razporeditev delovnega časa**

(1) Delovni čas je praviloma razporejen na pet oziroma šest delovnih dni na teden. Polni dnevni delovni čas v primeru petdnevnega delavnika je praviloma osem ur, v primeru šestdnevnega delavnika pa praviloma šest ur in 40 minut.

(2) Pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta delodajalec določi letni raspored delovnega časa in o tem obvesti delavce in sindikate pri delodajalcu, vsaj 15 dni pred začetkom leta. Letni raspored delovnega časa vsebuje vsaj:

- število delovnih dni v tednu za delavce v posamezni organizacijski enoti,
- vrsto in obliko delovnega časa.

Obveznost iz drugega odstavka tega člena ne velja za malega delodajalca.

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

(4) Delodajalec in delavec lahko v pogodbi o zaposlitvi določita, da se delovni čas za vsak teden in za posameznega delavca določi s tedenskim rasporedom delovnega časa.

31. člen

Vrste in oblike delovnega časa

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

- nepremični delovni čas,
- premični delovni čas,
- delno premični delovni čas,
- deljen delovni čas
- izmenski delovni čas.

32. člen

Nepremični delovni čas

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

33. člen

Premični delovni čas

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

a) 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.

b) Obvezni delovni čas je tisti del dovoljenega delovnega časa, ko delavec mora biti prisoten na delu.

c) Premakljivi del delovnega časa je časovni razpon, v katerem lahko delavec sam odloča o trenutku prihoda na delo in/ali odhoda z njega, razen če narava dela zahteva, da delavec ostane na delu, dokler ne konča posameznega opravila, ki je vezano na rok ali sodelovanje z drugimi delavci.

34. člen

Delno premični delovni čas

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

35. člen

Deljen delovni čas

(1) Deljen delovni čas je čas, ko delavec opravlja delo s prekinitvijo polnega dnevnega delovnega časa, prekinitvev pa traja najmanj eno uro.

(2) Delavcu, ki dela s krajšim delovnim časom, do štiri ure, se omogoči delo brez prekinitve.

36. člen

Izmenski delovni čas

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

(2) Za delo v popoldanski izmeni se šteje delo, če delavec izpolni 75 % in več svoje redne dnevne delovne obveznosti po 12.00 uri.

(3) Za delo v nočni izmeni se šteje delo, če delavec izpolni 75 % in več svoje redne dnevne delovne obveznosti med 22.00 in 7.00 uro naslednjega dne.

37. člen

Neenakomerna razporeditev delovnega časa

(1) Pri neenakomerni razporeditvi delovnega časa v primerih, ko to narekujejo objektivni razlogi (različne vrste in oblike delovnega časa, ki ne omogočajo izravnave delovnega časa v krajšem obdobju) ali tehnični razlogi ali razlogi organizacije dela, se upošteva poln delovni čas kot povprečna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od 12 mesecev.

(2) Če ima delavec po zaključku 12-mesečnega obdobja presežek ur nad polnim delovnim časom v navedenem obdobju, je delodajalec dolžan delavcu presežek ur plačati po posebni obračunski postavki, ki je določena za nadurno delo in sicer pri obračunu plače v naslednjem mesecu po izteku 12-mesečnega obdobja.

(3) Pri neenakomerni razporeditvi delovnega časa, delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur tedensko.

(4) Neenakomerne razporeditve delovnega časa ni mogoče odrediti delavcem, za katere velja prepoved dela preko polnega delovnega časa.

38. člen

Začasna prerazporeditev delovnega časa

(1) V posameznih organizacijskih enotah se lahko delovni čas začasno prerazporedi, tako da traja v določenem časovnem obdobju več kot znaša redna delovna

obveznost delavca, v preostalem delovnem obdobju pa manj od redne delovne obveznosti delavca.

(2) Delodajalec oziroma od njega pooblaščen delavec lahko v posameznih organizacijskih enotah delovni čas prerazporedi v primerih nepredvidenih izjemnih potreb delovnega procesa (izredne inventure, izredne dostave, povečan promet, povečana naročila, ipd.).

(3) Delodajalec je dolžan v pisni obliki obvestiti delavce o oceni, za koliko časa se začasno prerazporeja delovni čas, in sicer najmanj en dan pred začasno prerazporeditvijo delovnega časa posameznemu delavcu oziroma najmanj tri delovne dni pred začasno prerazporeditvijo delovnega časa več kot desetim delavcem.

(4) Delodajalec je na zahtevo sindikata dolžan v roku treh delovnih dni po prejeti zahtevi pisno obrazložiti razloge za uvedbo začasne prerazporeditve delovnega časa.

39. člen

Nadurno delo

(1) Delavec je dolžan na zahtevo delodajalca opravljati nadurno delo:

- v primerih izjemoma povečanega obsega dela,
- če je potrebno nadaljevanje delovnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi,
- če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela,
- če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa,
- v primeru izvedbe rednih ali izrednih inventurnih popisov,
- v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom.

(2) Nadurnega dela ni dovoljeno uvesti, če je delo možno opraviti v polnem delovnem času z ustrezno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa, z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev.

40. člen

Odreditev nadurnega dela

Delodajalec je dolžan nadurno delo po prejšnjem členu te kolektivne pogodbe odrediti v pisni obliki pred začetkom dela. Če tega zaradi narave dela ali nujnosti opravljanja nadurnega dela ni mogoče storiti, se lahko nadurno delo odredi tudi ustno. V tem primeru se pisno odreditev vroči delavcu naknadno, vendar najkasneje v roku petih delovnih dneh po opravljenem nadurnem delu.

41. člen

Prepoved opravljanja nadurnega dela

Nadurnega dela ni dovoljeno naložiti:

- delavcu, ki neguje otroka do treh let starosti, razen če s takim delom pisno soglaša,
- delavki v času nosečnosti in še eno leto po porodu, oziroma ves čas, ko doji otroka, razen če s takim delom pisno soglaša,

- enemu od delavcev – staršev, ki ima otroka mlajšega od sedem let ali hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, in ki živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo, razen če s takim delom soglaša,
- starejšemu delavcu, razen če s takim delom soglaša,
- delavcu, ki še ni dopolnil 18 let,
- delavcu, kateremu bi se na podlagi mnenja zdravniške komisije zaradi takega dela poslabšalo zdravstveno stanje,
- delavcu, ki ima polni delovni čas krajši od 36 ur na teden zaradi dela na delovnem mestu, kjer obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare in
- delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi.

42. člen **Evidenca ur**

(1) Delodajalec vodi evidenco dejansko opravljenih nadur, ne glede na to ali so plačane nadure, ali pa so opravljene nadure izrabljene na drugačen način.

(2) Pisni nalog je hkrati nalog za obračun in plačilo nadurnega dela, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače.

43. člen **Nočno delo**

(1) Za nočno delo se šteje delo med 23.00 in 6.00 uro naslednjega dne.

44. člen **Pravice delavcev, ki delajo ponoči**

(1) Delavec, ki dela ponoči vsaj tri ure svojega dnevnega delovnega časa oziroma delavec, ki dela ponoči vsaj tretjino polnega letnega delovnega časa, ima pravico do posebnega varstva (v nadaljevanju: nočni delavec).

(2) Delodajalec je dolžan nočnemu delavcu zagotoviti:

- strokovno vodstvo delovnega procesa,
- daljši letni dopust,
- obrok med delom ter brezplačen topel napitek,
- periodični zdravstveni pregled (najmanj enkrat na dve leti),
- izplačilo dodatka za delo v delovnem času, ki je za delavca manj ugoden – izmensko delo v nočni izmeni in nočno delo,
- počitek v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

(3) Če delo, organizirano v izmenah, vključuje tudi nočno izmeno, mora delodajalec zagotoviti njihovo periodično izmenjavo. Pri tem sme delavec ene izmene delati ponoči najdalj en teden. V okviru tako organiziranega dela sme delavec delati ponoči daljše časovno obdobje le, če se s takim delom izrecno pisno soglaša.

(4) Dela v nočni izmeni ni dovoljeno naložiti:

- delavcu, ki neguje otroka do treh let starosti, razen če s takim delom pisno soglaša,
- delavki, v času nosečnosti in še eno leto po porodu, oziroma ves čas, ko doji otroka, če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka,

- enemu od delavcev – staršev, ki ima otroka mlajšega od sedem let ali hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, in ki živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo, razen če s takim delom pisno soglaša,
- delavcem, ki še niso dopolnili 18 let starosti.

45. člen **Omejitve dela ponoči**

(1) Delovni čas nočnega delavca ne sme v obdobju štirih mesecev trajati povprečno več kot osem ur na dan.

(2) Delovni čas nočnega delavca, ki dela na delovnem mestu, na katerem iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare, ne sme trajati več kot osem ur na dan.

46. člen **Posvetovanje s sindikatom**

(1) Delodajalec se je dolžan pred uvedbo nočnega dela, če se nočno delo redno opravlja z nočnimi delavci pa najmanj enkrat letno, posvetovati s sindikati pri delodajalcu oziroma reprezentativnimi sindikati v dejavnosti, ki so podpisniki te kolektivne pogodbe o oblikah organiziranosti nočnega dela, o ukrepih varnosti in zdravja pri delu ter socialnih ukrepih.

47. člen **Delo ob nedeljah**

(1) Dela ob nedeljah ni dovoljeno naložiti:

- delavcu, ki skrbi za otroka do treh let starosti. Tako delo mu je lahko omogočeno na podlagi izrecne pisne pobude delavca, pod pogoji iz tretjega odstavka tega člena,
- delavki, v času nosečnosti in še eno leto po porodu, oziroma ves čas, ko doji otroka,
- enemu od delavcev – staršev, ki ima hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, in ki živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo. Tako delo mu je lahko omogočeno na podlagi izrecne pisne pobude delavca pod pogoji iz tretjega odstavka tega člena.

(2) Delodajalec mora z letnim razporedom delovnega časa določiti takšen razpored delovnega časa, da delavec, eden od staršev, ki skrbi za predšolskega otroka od tretjega leta starosti dalje, ne bo razporejen na delovno obveznost več kot deset nedelj v posameznem koledarskem letu, pri čemer morata delovni nedelji posameznega delavca obvezno slediti najmanj dve prosti nedelji. Delavcu je lahko omogočeno delo izven te omejitve na podlagi njegove izrecne pisne pobude pod pogoji iz tretjega odstavka tega člena.

(3) Za delavce, za katere ne veljajo omejitve ali prepovedi iz prejšnjih dveh odstavkov, mora delodajalec z letnim razporedom delovnega časa določiti takšen razpored delovnega časa, da delavec praviloma ne bo razporejen na delovno obveznost več kot na dve nedelji v mesecu, vendar ne več kot 26 nedelj v letu.

48. člen

Delo ob dnevih, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi

(1) Delo ob dnevih, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi, ni dovoljeno naložiti:

- delavcu, ki skrbi za otroka do treh let starosti. Tako delo mu je lahko omogočeno na podlagi izrecne pisne pobude delavca,
- delavki, v času nosečnosti in še eno leto po porodu, oziroma ves čas ko doji otroka,
- enemu od delavcev – staršev, ki ima hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, in ki živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo. Tako delo mu je lahko omogočeno na podlagi izrecne pisne pobude delavca.

(2) Poleg tega mora delodajalec z letnim razporedom delovnega časa določiti takšen razpored delovnega časa, da delavec ne bo razporejen na delovno obveznost na najmanj pet dni v letu, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi, praviloma 1. januarja, 1. maja, 1. novembra, 25. decembra in na velikonočno nedeljo.

(3) Omejitve iz prvega in drugega odstavka tega člena, ne veljajo za delodajalce, katerim država s posebnimi predpisi zaradi javnega interesa predpiše obvezno opravljanje dejavnosti. Prav tako omejitve ne veljajo za družinske člane delodajalca v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, kadar le-ta izvaja dejavnost ob nedeljah in z zakonom določenih praznikih, ki so dela prosti dnevi.

49. člen

Evidentiranje delovnega časa – prisotnosti na delu

(1) Delodajalec je dolžan sproti voditi evidenco o delovnem času in prisotnosti delavca na delu, na način, da je iz nje razviden čas prihoda in odhoda iz dela, čas odmora med delom, opravičene odsotnosti delavca, mesečni saldo ur, ipd. Delavec ima pravico preveriti točnost podatkov v evidenci, zahtevati pisni izpis evidence delovnega časa in v roku 30 dni po prejemu izpisa zahtevati popravek morebitnih nepravilnosti.

ODMORI IN POČITKI

50. člen

Odmor med delovnim časom

(1) Med dnevnim delovnim časom mora biti delavcu za osemurni delovni čas zagotovljena pravica do 30-minutnega odmora, ki se všteva v delovni čas.

(2) V primeru daljšega oziroma krajšega dnevnega delovnega časa, je dolžina odmora sorazmerna z dolžino delovnega časa.

51. člen

Izraba odmora med delovnim časom

(1) Odmor med delom se določi v dveh ali več delih, v skladu s potrebami delovnega procesa in potrebami delavcev, pri čemer mora en del odmora trajati neprekinjeno najmanj 15 minut.

(2) Pravico do odmora imajo tudi delavci, ki delajo deljen delovni čas.

(3) Dnevni odmor se obvezno koristi v času med obema deloma dnevne delovne obveznosti. Odmor se ne všteva v čas prekinitve dela.

(4) Odmor se lahko določi šele po eni uri dela in najkasneje eno uro pred koncem delovnega časa.

52. člen

Počitek med zaporednima delovnima dnevoma

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

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

53. člen

Tedenski počitek

(1) Delavec ima v obdobju sedmih zaporednih dni, poleg pravice do dnevnega počitka iz prejšnjega člena te kolektivne pogodbe, pravico do tedenskega počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur.

(2) Če mora delavec zaradi objektivnih, tehničnih ali organizacijskih razlogov delati na dan svojega tedenskega počitka, mu je potrebno zagotoviti tak počitek na kakšen drugi dan v tednu.

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

LETNI DOPUST

54. člen

Trajanje letnega dopusta

(1) Delavec ima v posameznem koledarskem letu pravico do osnovnega letnega dopusta, ki ne more biti krajši kot štiri tedne, kar pomeni:

- 16 delovnih dni, če dela 4 dni na teden,
- 20 delovnih dni, če dela 5 dni na teden,
- 24 delovnih dni, če dela 6 dni na teden.

(2) Poleg osnovnega letnega dopusta iz prvega odstavka tega člena ima pravico do dodatnih dni letnega dopusta:

- starejši delavec - 3 dni,
- delavec invalid - 3 dni,
- delavec z najmanj 60 % telesne okvare - 3 dni,
- delavec, ki neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo - 3 dni,
- delavec, mlajši od 18 let - 7 dni,
- nočni delavec - 1 dan.

(3) Poleg osnovnega letnega dopusta iz prvega odstavka tega člena ima delavec pravico tudi do dodatnih dni letnega dopusta za skupno delovno dobo:

- od 1 do 5 let - 1 dan,
- od 5 do 10 let - 2 dni,
- od 10 do 15 let - 4 dni,
- od 15 do 20 let - 5 dni,

- nad 20 let - 6 dni.

(4) Dokupljena, beneficirana in posebne zavarovalne dobe ne štejejo v skupno delovno dobo.

(5) Delavec ima pravico do dodatnega dneva letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti.

(6) Delavcu, ki izpolni kriterij za povečanje letnega dopusta, se povečanje upošteva pri odmeri v naslednjem koledarskem letu.

(7) Delodajalec delavca pisno obvesti o odmeri letnega dopusta do 31. marca tekočega leta.

(8) Pri odmeri in izrabi letnega dopusta delodajalec upošteva število delovnih dni v tednu po načelu sorazmernosti. Letni dopust je mogoče izrabiti v več delih, pri čemer mora en del trajati najmanj dva tedna, razen če se delodajalec in delavec na zahtevo delavca dogovorita drugače.

(9) Delavec ima pravico izrabiti tri dni letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, o čemer mora obvestiti delodajalca najkasneje tri dni pred izrabo. Delodajalec mu tega ne more odreči, če to resneje ne ogroža delovnega procesa.

(10) V podjetniških kolektivnih pogodbah in/ali v splošnih aktih delodajalca se lahko določijo dodatni kriteriji letnega dopusta, kot so npr. zahtevnost dela, izobrazba, težji delovni pogoji, delovna uspešnost, itd.

(11) Pred pričetkom izrabe dopusta tekočega leta je delodajalec dolžan omogočiti delavcu izrabo preostalega letnega dopusta iz preteklega leta, in sicer do 30. junija tekočega leta, pod pogojem, da ga delavec ni mogel izrabiti iz razlogov na strani delodajalca.

55. člen

Pravica do odsotnosti z dela z nadomestilom plače

(1) Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela do skupaj največ sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu zaradi osebnih okoliščin. Za vsak posamezni primer:

- lastne poroke - 2 dni,
- rojstva otroka - 1 dan,
- poroke otroka - 1 dan,
- smrti zakonca oziroma osebe, ki je zadnji dve leti živela z delavcem v življenjski skupnosti, ki je po predpisih o zakonski zvezi in družinskih razmerjih v pravnih posledicah izenačena z zakonsko zvezo ali smrti otroka, posvojenca ali pastorka - 3 dni,
- smrti staršev – očeta, matere, očima, mačehe, posvojitelja - 2 dni,
- smrti bratov, sester, starih staršev - 1 dan,
- hujše nesreče, ki zadane delavca - do 5 dni,
- selitve delavca v interesu delodajalca - 2 dni,
- selitve delavca v lastnem interesu - 1 dan.

(2) Odsotnost v zgornjih primerih je treba izrabiti ob nastopu dogodka.

(3) Delavcu se mora omogočiti ostale odsotnosti z dela na način in pod pogoji, ki jih določajo ostali predpisi.

56. člen

Pravica do odsotnosti z dela brez nadomestila plače

(1) Delavec ima pravico do odsotnosti brez nadomestila plače v naslednjih primerih:

- neodložljivih osebnih opravkov,

- zasebnega potovanja,
- nege družinskega člana, ki ni medicinsko potrebna,
- popravila hiše oziroma stanovanja,
- zdravljenja na lastne stroške,
- izobraževanja v lastnem interesu.

(2) Delavec mora pred odsotnostjo iz prvega odstavka podpisati izjavo, da pri prvem izplačilu plače dovoli odtegljaje za plačane prispevke za socialno varnost iz naslova delodajalca in delavca.

(3) Delavec ima pravico do odsotnosti z dela brez nadomestila do največ 30 delovnih dni v koledarskem letu.

(4) Delodajalec lahko delavčevo zahtevo po neplačani odsotnosti z dela zavrne, če oceni, da bi bilo zaradi njegove odsotnosti ovirano poslovanje in/ali proizvodni proces.

IZOBRAŽEVANJE

57. člen

Izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje

(1) Delavci imajo pravico, da se izobražujejo. Delodajalec pa ima pravico, da delavce napoti na izobraževanje.

(2) Delavec se je dolžan izobraževati, če ga delodajalec napoti na izobraževanje in sklene z njim ustrezno pogodbo.

(3) Če je izobraževanje organizirano izven delovnega časa o pravicah delavcev odloči delodajalec.

(4) Če delodajalec organizira izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje v skladu s potrebami delovnega procesa, se čas takega izobraževanja šteje v delovni čas, delavec pa ima enake pravice, kot če bi delal.

(5) Za izobraževanje v interesu delodajalca se šteje izobraževanje sindikalnih zaupnikov o kolektivnem dogovarjanju in delovnopравни zakonodaji.

(6) V primeru, da se delavec izobražuje v lastnem interesu, lahko delodajalec in delavec skleneta pogodbo, v kateri bosta pogodbeni stranki opredelila medsebojne pravice in dolžnosti.

(7) V primeru, da delodajalec in delavec ne skleneta pogodbe ima delavec ob dnevih, ko prvič opravlja izpit pravico do odsotnosti iz naslova izrabe letnega dopusta, po njegovi izrabi pa do odsotnosti z dela brez nadomestila plače.

(8) Delavcu, ki se izobražuje v lastnem interesu, pripada nadomestilo za čas opravičene odsotnosti, če je tako določeno v pogodbi o zaposlitvi ali pogodbi o izobraževanju.

58. člen

Pogodba o izobraževanju

(1) V kolikor se delavec izobražuje v interesu delodajalca, razen usposabljanja in izpopolnjevanja, sta delodajalec in delavec dolžna skleniti pogodbo o izobraževanju.

(2) S pogodbo o izobraževanju delavec in delodajalec dogovorita obveznosti in dolžnosti, predvsem pa mora pogodba o izobraževanju vsebovati najmanj sledeče:

- število prostih dni za opravljanje izpitov, glede na čas in zahtevnost programa izobraževanja,
- plačilo oziroma povrnitev stroškov izobraževanja.

59. člen

Povračila stroškov za usposabljanje in izpopolnjevanje

(1) Delavcu, ki ga delodajalec napoti na usposabljanje in izpopolnjevanje, delodajalec krije zlasti stroške:

- prevoza,
- kotizacije, šolnine,
- prehrane,
- bivanja.

60. člen

Vajenci

(1) Delodajalec je dolžan vajencu, s katerim ima sklenjeno učno pogodbo, zagotoviti pravice, najmanj v obsegu in na ravni, določeni z zakonom, ki ureja razmerja med delodajalci in vajenci.

(2) Delodajalec je dolžan pooblaščenemu predstavniku sindikata na podlagi vnaprejšnjega obvestila omogočiti pregled sklenjenih učnih pogodb z vajenci ter izvajanje določb zakona, ki ureja razmerja med delodajalci in vajenci.

61. člen

Učenci in študenti na praksi

(1) Delodajalec zagotavlja učencem in študentom na obvezni praksi:

- plačilo za opravljeno delo v skladu z določili te kolektivne pogodbe,
- 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,
- prehrano med delom.

POGOJI ZA DELOVANJE SINDIKATA

62. člen

Splošno

(1) S kolektivno pogodbo se ne posega v svobodno ustanavljanje in delovanje sindikatov pri delodajalcih ter v pravice sindikata, da v skladu s svojo vlogo in nalogami daje pobude, predloge, stališča in zahteve pristojnim organom.

(2) Delodajalec je dolžan v primerih, ki jih določa zakon, ta kolektivna pogodba ali podjetniška kolektivna pogodba, zagotoviti sodelovanje sindikatom.

(3) Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu, ki je organizacijsko del reprezentativnega sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe:

- pogoje za delo v skladu z določbami te kolektivne pogodbe,
- prost dostop zunanjih sindikalnih predstavnikov k delodajalcu na podlagi vnaprejšnjega obvestila,
- pravico do vseh vrst sindikalnega obveščanja.

(4) Delavec - član reprezentativnega sindikata, se glede uveljavljanja in zaščite svojih pravic lahko obrne za pomoč, svetovanje in zastopanje direktno na višje oblike

sindikalne organiziranosti reprezentativnega sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe.

63. člen

Obveščanje sindikata

- (1) Delodajalec je dolžan na podlagi pisne zahteve reprezentativnega sindikata pisno obvestiti sindikat, glede namer, ukrepov ali poslovanja delodajalca, ki lahko vplivajo na položaj delavcev, v roku 30 dni od prejema zahtevka.
- (2) Dolžnosti obveščanja ni, če gre za poslovno skrivnost.
- (3) Ta člen ne velja za malega delodajalca.

64. člen

Materialni pogoji za delovanje sindikata

- (1) Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu naslednji obseg plačanega sindikalnega dela med delovnim časom:
 - za opravljanje nalog sindikalnih zaupnikov eno plačano uro letno na vsakega člana reprezentativnega sindikata pri delodajalcu,
 - pol ure za vsakega delavca, ki ni član nobenega sindikata.O izrabi dogovorjenega obsega plačanih ur za sindikalno delo se vodi evidenca na način, dogovorjen med delodajalcem in sindikalnim zaupnikom.
- (2) V primeru, da je pri delodajalcu več reprezentativnih sindikatov si fond ur iz 2. alineje 1. odstavka tega člena razdelijo sorazmerno številu članov sindikata.
- (3) Poleg pogojev iz 1. odstavka tega člena delodajalec zagotavlja še pogoje za:
 - udeležbo članom sindikata pri delodajalcu na članskih sestankih, vendar največ dvakrat letno,
 - udeležbo sindikalnih zaupnikov na sejah organov reprezentativnega sindikata pri delodajalcu, na državni in območni ravni ter na sejah organov sindikalnih central na državni in območni ravni,
 - udeležbo sindikalnih zaupnikov na strokovnih posvetih in oblikah izobraževanja za sindikalno delo, organiziranih pri delodajalcu ali izven delodajalca pet delovnih dni letno.

Sindikalni zaupnik mora delodajalca, na podlagi prejetega vabila, pravočasno seznaniti s sindikalno aktivnostjo in se z njim uskladiti glede odsotnosti.

- (4) Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu:
 - prostorske pogoje za delo sindikatov, njihovih organov in sindikalnih zaupnikov,
 - brezplačen obračun in nakazovanje članarine za člane sindikata, skladno s pisnimi navodili sindikata.
- (5) Ne glede na zagotovljene materialne pogoje za delo sindikata po tem členu se delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu lahko dogovorita, da za čas opravljanja profesionalne funkcije pripada sindikalnemu zaupniku plača najmanj v višini, kot jo je prejemal pred začetkom opravljanja te funkcije.

65. člen

Status sindikalnega zaupnika

- (1) Reprezentativni sindikat, podpisnik te kolektivne pogodbe, ki ima člane pri delodajalcu ali njegov organizacijski del pri delodajalcu, imenuje ali izvoli sindikalne zaupnike pri delodajalcu, v skladu s svojim statutom ali pravili.

(2) Reprezentativni sindikat lahko imenuje ali izvoli največ naslednje število sindikalnih zaupnikov pri delodajalcu:

- če je pri delodajalcu zaposlenih od pet do 15 članov sindikata, zunanega sindikalnega zaupnika,
- če je pri delodajalcu zaposlenih od 16 do 50 članov sindikata, enega sindikalnega zaupnika,
- če je pri delodajalcu zaposlenih od 51 do 100 članov sindikata, dva sindikalna zaupnika,
- še po enega sindikalnega zaupnika na vsakih naslednjih 150 članov sindikata, razen če se delodajalec in reprezentativni sindikat ne dogovorita drugače.

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

(4) Reprezentativni sindikat mora o imenovanju oziroma izvolitvi sindikalnega zaupnika oziroma sindikalnih zaupnikov pisno obvestiti delodajalca v 8 dneh po imenovanju oziroma izvolitvi. Enak rok velja za pisno obvestilo po prenehanju funkcije sindikalnega zaupnika.

(5) Za sindikalne zaupnike po tem členu se štejejo tudi funkcionarji sindikatov - sindikalnih central (predsedniki območnih in republiških odborov sindikatov, predsedniki območnih sindikatov), ki so zaposleni pri delodajalcu, svojo funkcijo pa opravljajo neprofesionalno.

(6) Sindikalnemu zaupniku zaradi sindikalne dejavnosti ni mogoče znižati plače ali začeti zoper njega disciplinski ali odškodninski postopek ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden oziroma podrejen položaj.

PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

66. člen Splošne določbe

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

- plačilo za delo,
- nadomestilo plače,
- povračila stroškov v zvezi z delom,
- drugi osebni prejemki.

(2) Povračila stroškov v zvezi z delom:

- prevoz na delo in z dela,
- prehrana med delom,
- povračila stroška za službena potovanja,
- terenski dodatek,
- nadomestilo za ločeno življenje.

(3) Drugi osebni prejemki:

- regres za letni dopust,
- jubilejne nagrade,
- solidarnostna pomoč,
- odpravnine,
- božičnica.

(4) Vsi prejemki iz delovnega razmerja so v bruto zneskih, razen tistih, ki se v skladu s to kolektivno pogodbo oziroma zakonom, ki ureja delovna razmerja, izplačujejo v neto zneskih.

(5) Plače, nadomestila plač, drugi prejemki in povračila stroškov v zvezi z delom se izplačujejo v denarju na osebni bančni račun delavca, razen v kolikor ta pogodba ne določa drugače.

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

(7) Če delavec dela pri več delodajalcih, za katere velja ta kolektivna pogodba, uveljavlja pravice iz te kolektivne pogodbe pri posameznem delodajalcu v skladu z dogovorom med delodajalci.

(8) Tarifna priloga, ki je sestavni del te kolektivne pogodbe, določa višino najnižjih osnovnih plač, drugih osebnih prejemkov in povračil stroškov v zvezi z delom, oziroma osnov za izračun teh zneskov.

67. člen **Plačilo za delo**

(1) Plačilo za delo po pogodbi o zaposlitvi je sestavljeno iz plače, ki mora biti vedno v denarni obliki, in morebitnih drugih vrst plačil, ki jih delodajalec in delavec določita v pogodbi o zaposlitvi.

68. člen **Plača**

(1) Plača je sestavljena iz:

- osnovne plače,
- dela plače za delovno uspešnost,
- dela plače za poslovno uspešnost,
- dodatkov.

(2) Plača mora biti izplačana najkasneje 18 dni po preteku plačilnega obdobja.

(3) Obračunane plače posameznega delavca pri delodajalcu so zaupne.

69. člen **Najnižja osnovna plača**

(1) Najnižja osnovna plača pomeni najnižje ovrednoteno delo v določenem tarifnem razredu za povprečni mesečni delovni čas, preračunan iz letnega polnega delovnega časa, kar znaša 174 ur mesečno.

(2) Najnižje osnovne plače za posamezni tarifni razred te kolektivne pogodbe predstavljajo minimum pri določanju najnižjih osnovnih plač pri delodajalcu.

70. člen **Osnovna plača**

(1) Osnovna plača se določi upoštevanje zahtevnost dela na delovnem mestu, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

- (2) Osnovna plača je plača za polni delovni čas (preračunano na urno postavko za 174 ur), normalne delovne pogoje dela in za doseganje vnaprej določenih delovnih rezultatov.
- (3) Za vnaprej določene 100 % delovne rezultate se štejejo delovni rezultati merjeni individualno ali skupinsko.
- (4) Višina osnovne plače se s pogodbo o zaposlitvi lahko določi na fleksibilen način tako, da je opredeljena v razponu.
- (5) Višina osnovne plače, v kolikor je dogovorjena na fleksibilen način se lahko spreminja glede na dosežene delovne rezultate, vendar ne nad osnovno plačo dogovorjeno s pogodbo o zaposlitvi in ne pod najnižjo osnovno plačo, dogovorjeno v tej kolektivni pogodbi za posamezni tarifni razred.
- (6) V kolikor osnovna plača ni dogovorjena na fleksibilen način, le-ta ne more biti v pogodbi o zaposlitvi dogovorjena nižje od najnižje osnovne plače ustreznega tarifnega razreda po tej kolektivni pogodbi.
- (7) Merila in kriteriji za določanje višine fleksibilnega dela osnovne plače se opredelijo v kolektivni pogodbi pri delodajalcu ali v splošnem aktu delodajalca in morajo biti delavcu znana pred začetkom opravljanja dela. Ob vsakokratni spremembi meril in kriterijev za določanje fleksibilnega dela osnovne plače je delodajalec dolžan delavca seznaniti pred uveljavitvijo le-teh.
- (8) Delodajalci, ki nimajo določenih meril in kriterijev ne morejo določati osnovnih plač na fleksibilen način.
- (9) Če delavec ne doseže vnaprej določenih rezultatov iz razlogov, ki niso na njegovi strani (izpad surovin, energije, neplačila kupca, itd.), je upravičen do 100 % osnovne plače, dogovorjene s pogodbo o zaposlitvi.
- (10) Osnova za izračun dodatkov je vsakokratna višina osnovne plače v mesecu, glede na ugotovljene, vnaprej določene delovne rezultate.
- (11) Osnovna plača se določi v mesečnem znesku ali znesku na uro (urna postavka).
- (12) Delavcu, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za delovni čas krajši od polnega, pripada sorazmerni del osnovne plače.

71. člen

Del plače za delovno uspešnost

- (1) Delavec ima pravico do dela plače na podlagi delovne uspešnosti, ugotovljene individualno ali skupinsko, v primeru, da dosega vnaprej določeno delovno uspešnost pri opravljanju dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi (predvideno 100 % doseganje delovnih rezultatov). Delovna uspešnost znaša do 30 % osnovne plače delavca. Delodajalec lahko delavcu v izjemnih primerih določi tudi višjo delovno uspešnost.
- (2) Delovna uspešnost delavca se določi upošteva je gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljenega dela.
- (3) Merila in kriteriji za ugotavljanje delovne uspešnosti se opredelijo v kolektivni pogodbi pri delodajalcu ali v splošnem aktu delodajalca.
- (4) Delodajalec mora pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi ali njeno spremembo in dopolnitvijo delavca seznaniti s konkretnimi merili in kriteriji za ugotavljanje oziroma ocenjevanje delovne uspešnosti. Ob vsakokratni spremembi meril in kriterijev je delodajalec dolžan delavca seznaniti pred uveljavitvijo le teh.

72. člen

Del plače za poslovno uspešnost

- (1) Sestavni del plače je tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo delodajalca ali s splošnim aktom delodajalca.
- (2) Če je v skladu s tem členom poslovna uspešnost dogovorjena, je le-ta izključena iz osnove za izračun nadomestila plače.
- (3) Del plače za poslovno uspešnost se ugotavlja v skladu z merili, opredeljenimi pri delodajalcu.
- (4) Delavcu, ki ni delal vse leto, pripada del plače za poslovno uspešnost sorazmerno obračunanim plačam za efektivni delovni čas.

73. člen

Plačilo za posebno uspešnost

- (1) Delodajalec lahko delavcu izplača tudi posebno uspešnost, ki je del plače, izhajajoč iz osebne delovne uspešnosti delavca in za katero kriterije, način plačila in višino dogovorita sporazumno s posebno pogodbo.

74. člen

Dodatki, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden

- (1) Delavec je upravičen do dodatka za delo v delovnem času, ki je zanj manj ugoden, najmanj v naslednjem odstotku od osnovne plače delavca oziroma ustrezne urne postavke:
- za čas dela v popoldanski ali nočni izmeni, kadar se delovni proces izvaja v drugi in tretji izmeni - 10 %
 - za delo v deljenem delovnem času - 20 %
 - za pripravljenost na domu - 10 %
 - za nočno delo - 75 %
 - za nadurno delo - 30 %
 - za delo ob nedeljah in dela prostih dni po zakonu - 100 %
 - za delo na 1. januar, 1. maj, 1. november, 25. december in velikonočno nedeljo - 200 %
- (2) Delavec je upravičen do dodatka za delo v deljenem delovnem času za vsako uro prekinitve dela.
- (3) Delavec je upravičen do dodatka za čas pripravljenosti na domu na delo za vsako uro pripravljenosti.
- (4) Dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo na dela proste dneve po zakonu se med seboj izključujeta.
- (5) Delavec je upravičen do dodatka za delo v manj ugodnem delovnem času le za čas, ko je delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.

75. člen

Dodatki, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu

- (1) Dodatki za posebne obremenitve pri delu, neugodne vplive okolja in nevarnost pri delu se opredelijo s kolektivno pogodbo delodajalca ali aktom delodajalca.

76. člen

Dodatek za delovno dobo

(1) Delavcu pripada dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto skupne delovne dobe.

(2) V kolikor zakon, ki ureja delovna razmerja dodatek na delovno dobo uredi drugače, morata pogodbeni stranki v roku 3 mesecev od uveljavitve uskladiti določbe te kolektivne pogodbe glede dodatka na delovno dobo.

(3) Pri uveljavljanju pravice iz prvega odstavka se v delovno dobo všttevajo izpolnjena leta delovne dobe, ki jih je delavec prebil na delu, ali v delovnem razmerju doma oziroma v tujini, ali pri opravljanju samostojne dejavnosti, ki so ustrezno potrjena z vpisom v delovno knjižico.

(4) Dokupljena, beneficirana in posebne zavarovalne dobe ne štejejo kot dobe pri uveljavljanju dodatka na delovno dobo.

77. člen

Nadomestila plače

(1) Delavcu pripada nadomestilo plače za čas opravičene odsotnosti z dela v primerih, ki jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja.

(2) V primeru odsotnosti z dela delavca zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, znaša višina nadomestila plače delavcu, ki bremeni delodajalca, 85 % plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas.

(3) V osnovo za izračun nadomestila se ne všteta del plače iz nadur, poslovne uspešnosti in osebne uspešnosti.

(4) V primeru, ko zakon, ki ureja delovna razmerja, določa osnovo za izračun nadomestila minimalno plačo, se minimalna plača nadomesti z osnovno plačo delavca za polni delovni čas, povečano za dodatek na delovno dobo z odbitkom poslovne in osebne uspešnosti.

(5) Nadomestilo plače ne more presegati delavčeve zadnje izplačane plače.

(6) Za čas stavke pri delodajalcu, organizirane v skladu z zakonom, ki je posledica kršitve pravic delavcev pri delodajalcu, so delavci upravičeni do nadomestila plače v višini 70 % osnove iz zakona, ki ureja delovna razmerja.

(7) Ta kolektivna pogodba se šteje za poseben predpis na podlagi sedmega odstavka 137. člena Zakona o delovnih razmerjih.

78. člen

Obračun plače, nadomestil in drugih prejemkov

(1) Delavcu mora biti ob izplačilu plače vročen pisni obračun, ki vsebuje zlasti naslednje podatke:

- število plačanih ur za mesec na katerega se nanaša pisni obračun plače,
- osnovno plačo delavca ali urno postavko,
- dodatke po posameznih vrstah, ki izhajajo iz zakona, kolektivne pogodbe oziroma pogodbe o zaposlitvi,
- del plače za delovno uspešnost,
- del plače za poslovno uspešnost,
- nadomestila plače po posameznih vrstah,
- druga izplačila v skladu z akti družbe, podjetniško kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi,
- bruto plačo,
- zneske prispevkov za socialno varnost,

- neto plačo,
- odtegljaji iz plače (administrativne in sodne prepovedi, premije za dodatno prostovoljno zdravstveno in pokojninsko zavarovanje, ipd.),
- akontacija dohodnine,
- davek na plačo,
- neto izplačilo plače.

(2) Ob obračunu plače lahko delodajalec na istem obračunskem listu obračuna tudi druge osebne prejemke, povračila stroškov v zvezi z delom in odtegljaje od plače (neto izplačilo).

(3) Delavec ali od delavca pisno pooblaščen sindikalni zaupnik ima pravico do obrazložitve delavčeve obračunane plače.

79. člen

Povračilo stroškov v zvezi z delom

1. Prevoz na delo in z dela

(1) Delavec je upravičen do povračila stroškov za prevoz na delo in z dela za dneve prisotnosti na delu, od kraja prebivališča določenega v pogodbi o zaposlitvi do sedeža delodajalca oziroma do kraja opravljanja dela.

(2) Sprememba prebivališča delavca, ki ima za posledico spremembo stroška prevoza na delo in z dela, ne vpliva na povračilo stroškov prevoza, ki izhajajo iz kraja določenega s pogodbo o zaposlitvi, razen če se delavec in delodajalec pisno dogovorita drugače.

(3) Delavec ni upravičen do povračila iz prvega odstavka, če delodajalec organizira in zagotovi brezplačni prevoz na delo in z dela.

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

2. Prehrana med delom

(1) Delavec je upravičen do povračila stroškov za prehrano med delom, v kolikor mu ni zagotovljen brezplačen topli obrok ustrezne kvalitete, energetske vrednosti pri čemer mora biti vrednost obroka ekvivalentna vrednosti, ki jo določa tarifna priloga.

(2) Višina povračila stroškov za prehrano med delom se določi v tarifni prilogi.

3. Službena potovanja

(1) Povračilo stroška za službeno pot pripada delavcu, ki je napoten na službeno potovanje s strani delodajalca.

(2) Med povračila stroškov na službeni poti sodijo:

- dnevnice (povračilo stroškov za prehrano) za službeno potovanje,
- povračilo stroškov za prenočišče,
- povračilo stroškov za prevoz.

(3) Višina dnevnice in povračila stroškov za prevoz za službeno pot v Sloveniji ali v tujini se določi v tarifni prilogi.

4. Nadomestilo za ločeno življenje

(1) Delavec je upravičen do nadomestila za ločeno življenje pod pogoji, da je tako dogovorjeno s pogodbo o zaposlitvi.

- (2) Osnova za nadomestilo za ločeno življenje so stroški stanovanja in prehrane.
(3) Višina nadomestila za ločeno življenje se določi v tarifni prilogi.

80. člen **Drugi osebni prejemki**

1. Regres za letni dopust

- (1) Delavcu pripada v enem koledarskem letu največ en regres za letni dopust.
(2) V primeru prehoda od enega k drugemu delodajalcu vsak od delodajalcev izplača delavcu sorazmerni del regresa.
(3) V primeru nelikvidnosti delodajalca se lahko regres za letni dopust izplača v več obrokih vendar najkasneje do 1. novembra tekočega koledarskega leta.
(4) V primeru izplačila dela regresa v nedenarni obliki je delodajalec dolžan ta del regresa zagotoviti v obliki, ki jo delavec potrebuje za zadovoljevanje vsakodnevnih življenjskih potreb, le-ta pa mora biti po vrednosti enakovredna denarni obliki.
(5) Višina regresa za izplačilo in višina regresa v nedenarni obliki se določi v tarifni prilogi.

2. Jubilejna nagrada za delo pri zadnjem delodajalcu

- (1) Delavcu pripada jubilejna nagrada za posamezni delovni jubilej za 10, 20 in 30 let delovne dobe pri zadnjemu delodajalcu in se mu izplača v roku enega meseca po izpolnitvi pogojev za pridobitev pravice do jubilejne nagrade.
(2) Zneski jubilejnih nagrad se določijo v tarifni prilogi.
(3) Jubilejna nagrada se izplača v denarju.

3. Solidarnostna pomoč

- (1) Solidarnostna pomoč se lahko izplača:
- v primeru smrti delavca ali njegovega ožjega družinskega člana, ki ga je delavec preživljal,
 - v primeru težje invalidnosti ali daljše bolezni delavca ter elementarne nesreče ali požara, ki prizadene delavca,
 - in drugih primerih, o katerih odloča delodajalec.
- (2) Višina solidarnostnih pomoči se lahko izplača do zgornje višine zneska, ki ni obremenjen z davki in prispevki za socialno varnost.
(3) Predlog za dodelitev solidarnostne pomoči lahko poda sindikalni zaupnik ali katerikoli drugi delavec. O opravičenosti predloga in višini odobrene pomoči odloči delodajalec na podlagi okoliščin posameznega primera.
(4) Ožji družinski člani so zakonec, izven zakonski partner, otroci ter posvojenci, ki jih je po zakonu dolžan preživljati.

4. Odpravnine

- (1) V primeru upokojitve pripada delavcu odpravnina v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja.
(2) Višina odpravnine v primeru, ko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, lahko presega 10-kratnik osnove,

določene v zakonu, ki ureja delovna razmerja in sicer do 20-kratnika osnove določene v zakonu, ki ureja delovna razmerja.

(3) Odpravnina mora biti izplačana najkasneje 45 dni po prenehanju delovnega razmerja.

5. Božičnica

(1) Božičnica se lahko dogovori s podjetniško kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca.

81. člen

Prejemki pripravnikov, učencev, vajencev in študentov na praksi

(1) Pripravniku pripada plača najmanj v višini 70 % osnovne plače za delovno mesto oziroma vrsto dela, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi in do drugih osebnih prejemkov ter povračila stroškov v zvezi z delom in dodatkov.

(2) Osnovna plača pripravnika ne more biti določena na fleksibilni način.

(3) Plača pripravnika ne sme biti nižja od minimalne plače določene z zakonom.

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

(5) Vajencem pripadajo izplačila v skladu z zakonom in učno pogodbo.

82. člen

Prejemki mentorjev

(1) Mentorju pripravnika, mentorju praktičnega pouka in mentorju usposabljanja brezposelnih oseb pri delodajalcu pripada dodatek za mentorstvo. Višino in pogoje izplačila določi delodajalec.

PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK IN NAČIN REŠEVANJA SPOROV

83. člen

Pozitivna izvedbena dolžnost

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

84. člen

Negativna izvedbena dolžnost

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

85. člen

Reševanje kolektivnih sporov

(1) Pogodbeni stranki se dogovorita, da se kolektivni spori rešujejo na način in po postopku, določenem z zakonom o kolektivnih pogodbah.

86. člen **Razlaga kolektivne pogodbe**

(1) Stranki te kolektivne pogodbe imenujeta 4-člansko strokovno komisijo, in sicer vsaka stranka po dva člana in dva namestnika praviloma iz vrst članov, ki so sodelovali pri pogajanjih.

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

(3) Komisija iz prvega odstavka tega člena se konstituira najkasneje v roku 30 dni po sklenitvi te kolektivne pogodbe. Komisija o načinu sprejemanja priporočil in strokovnih predlogov oziroma o načinu sprejemanja odločitev ter o načinu dela na prvi seji sprejme poslovnik o delu komisije. Delo strokovne komisije vodi predsednik, ki se za vsako pretečeno leto od začetka delovanja izvoli izmed članov druge pogodbene stranke.

PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

87. člen **Prenehanje veljavnosti dosedanje kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine**

V skladu z določbami te kolektivne pogodbe prenehajo veljati določbe Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije s Tarifno prilogo (Ur. l. RS, št. 10/98 s spremembami in dopolnitvami).

V Ljubljani, dne 10. 10. 2006

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije
Sindikat delavcev trgovine Slovenije
Predsednik Franci Lavrač

Konfederacija sindikatov 90 Slovenije
Sindikat trgovine Slovenije
Predsednica Tatjana Božič

Gospodarska zbornica Slovenije
Združenje za trgovino
Predsednik Peter Zavrl

Združenje delodajalcev Slovenije
Sekcija za trgovino
Generalni sekretar Mag. Samo Hribar Milič