

Na podlagi 2. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) sklepata pogodbeni stranki:

kot predstavnik delodajalcev:

GZS-Podjetniško trgovska zbornica, ki jo zastopa predsednik upravnega odbora Brane Lotrič

in

kot predstavnik delavcev:

Sindikata obrtnih delavcev Slovenije, ki ga zastopa predsednik sindikata Peter Jančar

KOLEKTIVNA POGODBA MED DELAVCI IN DRUŽBAMI DROBNEGA GOSPODARSTVA (KPdg)

1. člen (uvodna določba)

(1) Pogodbeni stranki s to kolektivno pogodbo širše ravni (v nadaljevanju KPdg) avtonomno urejata medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti ter pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev in delodajalcev skladno z zakoni.

(2) KPdg je sestavljena iz obligacijskega in normativnega dela, katerega sestavni del je tudi tarifna priloga.

2. člen (stranki KPdg)

(1) Pogodbeni stranki KPdg sta GZS-Podjetniško trgovska zbornica (v nadaljevanju GZS-PTZ), kot predstavnik delodajalcev in Sindikat obrtnih delavcev Slovenije (v nadaljevanju SODS), kot predstavnik delavcev (v nadaljevanju pogodbeni stranki).

(2) Uporabniki kolektivne pogodbe so delodajalci, člani pogodbene stranke in pri njih zaposleni delavci.

1. OBLIGACIJSKI DEL

1.1. SPLOŠNO

3. člen (stvarna in krajevna veljavnost)

- (1) Ta kolektivna pogodba velja za delodajalce, ki so člani GZS-PTZ, ki trajno opravljajo delo na območju Republike Slovenije in so razvrščeni v naslednje podrazrede dejavnosti po SKD 2008: 13.300 - dodelava tekstilij; 13.990 proizvodnja drugje nerazvrščenih tekstilij; 14.120 – proizvodnja delovnih oblačil; 14.130 – proizvodnja drugih vrhnjih oblačil; 15.120 – proizvodnja potovalne galanterije, sedlarskih in jermenskih izdelkov; 15.200 – proizvodnja obutve; 16.210 – proizvodnja furnirja in plošč na osnovi lesa; 16.220 – proizvodnja sestavljenega parketa; 16.230 – stavbno mizarstvo in tesarstvo; 16.240 – proizvodnja lesene embalaže; 16.290 – proizvodnja drugih izdelkov iz lesa, plute, slame in protja; 17.290 – proizvodnja drugih izdelkov iz papirja in kartona; 22.110 – proizvodnja in obnavljanje gumijastih plaščev in zračnic za vozila; 22.190 – proizvodnja drugih izdelkov iz gume, 22.210 – proizvodnja plošč, folij, cevi in profilov iz plastičnih mas, 22.220 – proizvodnja embalaže iz plastičnih mas; 22.230 – proizvodnja izdelkov iz plastičnih mas za gradbeništvo; 22.290 – proizvodnja drugih izdelkov iz plastičnih mas; 23.440 – proizvodnja druge tehnične keramike; 24.330 hladno oblikovanje profilov in pregibanje; 25.110 – proizvodnja kovinskih konstrukcij in njihovih delov; 25.120 – proizvodnja kovinskega stavbnega pohištva; 25.290 – proizvodnja drugih kovinskih rezervoarjev in cistern; 25.620 – mehanska obdelava kovin; 25.710 proizvodnja rezil in jedilnega pribora; 25.720 – proizvodnja ključavnic, okovja; 25.731 – proizvodnja ročnega orodja; 25.910 – proizvodnja jeklenih bobnov, sodov in podobnih posod; 25.920 – proizvodnja lahke kovinske embalaže; 25.930 – proizvodnja izdelkov iz žice, verig in vzmeti; 25.940 – proizvodnja vijačnega materiala, vezi; 25.990 – proizvodnja drugje nerazvrščenih kovinskih izdelkov; 26.400 – proizvodnja elektronskih naprav za splošno rabo; 26.520 – proizvodnja ur; 26.600- 31.500 – proizvodnja sevalnih, elektromedicinskih in elektroterapevtskih naprav; 27.110 - proizvodnja elektromotorjev, generatorjev in transformatorjev; 27.320 - proizvodnja drugih električnih kablov in žic; 27.330 - proizvodnja vtičnic, stikal in drugih naprav za ožičenje; 27.400 - proizvodnja naprav in opreme za razsvetljavo; 27.900 – proizvodnja drugih električnih naprav; 28.250 - proizvodnja hladilnih in prezračevalnih naprav, razen za gospodinjstva; 28.290 - proizvodnja drugih strojev in naprav za splošne namene; 28.490 - proizvodnja drugih obdelovalnih strojev; 28.930 - proizvodnja strojev za živilsko in tobačno industrijo; 28.990 - proizvodnja strojev za druge posebne namene; 29.320 - proizvodnja drugih delov in opreme za motorna vozila; 30.120 - proizvodnja čolnov za razvedrilo in šport; 30.920 - proizvodnja koles in invalidskih vozičkov; 31.010 - proizvodnja pohištva za poslovne in prodajne prostore; 31.020 - proizvodnja kuhinjskega pohištva; 31.030 - proizvodnja žimnic; 31.090 - proizvodnja drugega pohištva; 32.120 – proizvodnja nakita in podobnih izdelkov; 32.130 – proizvodnja bižuterije; 32.200 – proizvodnja glasbil; 32.300 – proizvodnja športne opreme; 32.300 – proizvodnja igrač in rekvizitov za igre in zabavo; 32.500 - proizvodnja medicinskih instrumentov, naprav in pripomočkov;

32.910 – proizvodnja metel in krtač; 32.990 – druge nerazvrščene predelovalne dejavnosti; 33.110 - popravila kovinskih izdelkov; 33.120 - popravila strojev in naprav; 33.130 - popravila elektronskih in optičnih naprav; 33.140 - popravila električnih naprav; 33.190 - popravila drugih naprav; 33.200 - montaža industrijskih strojev in naprav; 41.200 - gradnja stanovanjskih in nestanovanjskih stavb; 43.310 - fasaderska in štukaterska dela; 43.320 - vgrajevanje stavbnega pohištva; 43.390 - druga zaključna gradbena dela; 43.910 - postavljanje ostrešij in krovna dela; 71.200 - tehnično preizkušanje in analiziranje; 74.100 - oblikovanje, aranžerstvo, dekoraterstvo; 74.200 - fotografska dejavnost; 77.110 - dajanje lahkih motornih vozil v najem in zakup; 77.120 - dajanje tovornjakov v najem in zakup; 77.210 - dajanje športne opreme v najem in zakup; 77.220 - dajanje videokaset in plošč v najem; 77.290 - dajanje drugih izdelkov za široko rabo v najem in zakup; 77.310 - dajanje kmetijskih strojev in opreme v najem in zakup; 77.320 - dajanje gradbenih strojev in opreme v najem in zakup; 77.330 - dajanje pisarniške opreme in računalniških naprav v najem in zakup; 77.340 - dajanje vodnih plovil v najem in zakup; 77.350 - dajanje zračnih plovil v najem in zakup; 77.390 - dajanje drugih strojev, naprav in opredmetenih sredstev v najem in zakup; 80.100 – varovanje; 80.200 - nadzorovanje delovanja varovalnih sistemov; 80.300 - proizvodne dejavnosti; 81.210 - splošno čiščenje stavb; 81.220 - drugo čiščenje stavb, industrijskih naprav in opreme; 82.110 - nudenje celovitih pisarniških storitev; 82.190 - fotokopiranje, priprava dokumentov in druge posamične pisarniške dejavnosti; 82.200 - dejavnost klicnih centrov; 82.300 - organiziranje razstav, sejmov, srečanj; 82.920 – pakiranje; 82.990 - druge nerazvrščene spremljajoče dejavnosti za poslovanje; 85.320 - srednješolsko poklicno in strokovno izobraževanje; 85.510 - izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje na področju športa in rekreacije; 85.520 - izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje na področju kulture in umetnosti; 85.530 - dejavnost vozniških šol; 85.590 - druge nerazvrščeno izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje; 86.220 - specialistična zunajbolnišnična zdravstvena dejavnost; 86.230 - zobozdravstvena dejavnost; 86.901 - alternativne oblike zdravljenja; 86.909 - druge zdravstvene dejavnosti; 88.109 - drugo socialno varstvo brez nastanitve za starejše in invalidne osebe; 90.010 - umetniško uprizorjanje; 90.020 - spremljajoče dejavnosti za umetniško uprizorjanje; 90.030 - umetniško ustvarjanje; 90.040 - obratovanje objektov za kulturne prireditve; 93.130 - obratovanje fitnes objektov; 93.210 - dejavnost zabaviščnih parkov; 93.299 - druge nerazvrščene dejavnosti za prosti čas; 95.210 - popravila elektronskih naprav za široko rabo; 95.220 - popravila gospodinjskih in hišnih naprav in opreme; 95.230 - popravila obutve in usnjene galanterije; 95.240 - popravila pohištva; 95.250 - popravila ur in nakita; 95.290 - popravila drugih osebnih ali gospodinjskih izdelkov; 96.010 - dejavnost pralnic in kemičnih čistilnic; 96.021 - frizerska dejavnost; 96.022 - kozmetična in pedikerska dejavnost; 96.040 - dejavnosti za nego telesa; 96.090 - druge storitvene dejavnosti, druge nerazvrščene.

- (2) Izraz "družba" v tej kolektivni pogodbi pomeni vse statusne oblike gospodarskih subjektov po zakonu o gospodarskih družbah.
- (3) Ta kolektivna pogodba velja tudi za družbe drobnega gospodarstva, ki med trajanjem te kolektivne pogodbe postanejo člani GZS-PTZ in opravljajo gospodarske dejavnosti iz prvega odstavka.

- (4) Delodajalec in sindikat v posamezni družbi se lahko dogovorita, da se za odvisne družbe uporablja ta kolektivna pogodba, če velja za obvladujočo družbo. Če sindikata v odvisni družbi ni, lahko delodajalec to uredi s splošnim aktom.
- (5) Seznam članic GZS-PTZ je priloga te kolektivne pogodbe -zgoščanka, ki se dvakrat letno ažurira.
- (6) Stvarna veljavnost se nanaša na izrecno pooblastilo GZS-PTZ skladno z zakonom in Statutom GZS, da sklepa kolektivne pogodbe za svoje člane.

4. člen (osebna veljavnost)

- (1) Ta kolektivna pogodba velja za vse delavce, zaposlene pri delodajalcih, opredeljenih v določbah o stvarni veljavnosti te kolektivne pogodbe.
- (2) Za poslovodne delavce ta kolektivna pogodba ne velja.
- (3) Kolektivna pogodba velja tudi za učence, vajence, dijake in študente na praktičnem usposabljanju.
- (4) Določbe te kolektivne pogodbe veljajo tudi za delavce, ki opravljajo delo pri delodajalcu, skladno s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku.

5. člen (časovna veljavnost)

- (1) Ta kolektivna pogodba je sklenjena za nedoločen čas.
- (2) Tarifna priloga je sestavni del normativnega dela te kolektivne pogodbe in se sklepa vsaki dve leti. Če do izteka veljavnosti tarifne priloge ni sklenjena nova, se njena veljavnost podaljša vsakokrat za eno leto.
- (3) V času teka odpovednega roka in v času podaljšane veljave delovnopравниh standardov si bosta stranki te kolektivne pogodbe prizadevali za sklenitev nove kolektivne pogodbe, ustrezno prilagojene novim gospodarskih in drugim razmeram.

6. člen (veljavnost in objava KPdg)

- (1) KPdg v obligacijskem delu stopi v veljavo z dnem podpisa pogodbenih strank. V normativnem delu začne KPdg veljati osmi dan po objavi v Uradnem listu RS, tarifna priloga pa se začne uporabljati prvi koledarski dan naslednjega meseca po objavi.
- (2) Stroške objave KPdg v Uradnem listu RS nosi vsaka od strank do ene polovice.

1. 2. PRAVICE IN OBVEZNOSTI POGODBENIH STRANK

7. člen (pozitivna izvedbena dolžnost)

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

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

8. člen (sprememba ali dopolnitev KPdg)

(1) Vsaka pogodbeni stranka lahko kadarkoli predlaga spremembo oziroma dopolnitev te kolektivne pogodbe.

(2) Pogodbena stranka, ki želi spremembo oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe, predloži drugi stranki pisni predlog sprememb in dopolnitev z obrazložitvijo razlogov in ciljev.

(3) Druga pogodbeni stranka se je dolžna do predloga opredeliti v roku 30 dni od prejema predloga.

(4) Če druga stranka ne sprejme predloga za spremembo ali dopolnitev pogodbe oziroma se do predloga ne opredeli v 30 dneh, lahko stranka predlagateljica začne postopek posredovanja pred organom, ki ga določa ta kolektivna pogodba.

9. člen (sklenitev nove KPdg)

(1) Postopek za sklenitev nove kolektivne pogodbe se začne na obrazloženo pobudo katerekoli od pogodbenih strank najmanj tri mesece pred prenehanjem veljavnosti te kolektivne pogodbe.

(2) Do pisne in obrazložene pobude za sklenitev nove kolektivne pogodbe se je druga pogodbeni stranka dolžna opredeliti v roku 30 dni od prejema pobude.

(3) V primeru, da druga pogodbeni stranka ne sprejme pobude za sklenitev nove KPdg, oziroma se do pisne pobude v roku, ki ga določa prejšnji odstavek tega člena, ne opredeli, se postopek za sklenitev nove kolektivne pogodbe ustavi.

10. člen (odpoved KPdg)

- (1) Kolektivno pogodbo lahko odpove vsaka od strank s šestmesečnim odpovednim rokom.
- (2) Odpoved kolektivne pogodbe mora biti obrazložena.
- (3) Po prenehanju veljavnosti te kolektivne pogodbe se do sklenitve nove, vendar najdlje eno leto, uporabljajo določbe normativnega dela te kolektivne pogodbe.
- (4) Po odpovedi te kolektivne pogodbe lahko vsaka stranka predlaga sklenitev nove kolektivne pogodbe.

11. člen (reševanje sporov med pogodbenima strankama ter sporov med uporabniki te kolektivne pogodbe)

- (1) Pogodbeni stranki in uporabniki KPdg lahko medsebojne individualne in kolektivne spore, ki izhajajo iz te kolektivne pogodbe in jih ni bilo mogoče rešiti s pogajanjem, rešujeta na miren način s posredovanjem ali arbitražo.
- (2) Mirno reševanje sporov, dogovorjeno s to KPdg v obligacijskem ali normativnem delu, ni procesna predpostavka.
- (3) Za spore iz prvega odstavka tega člena se štejeta spor o pravicah in interesni spor, ki izvirata iz te kolektivne pogodbe.
- (4) Spori se rešujejo ob smiselni uporabi Zakona o kolektivnih pogodbah, Zakona o arbitraži in Zakona o mediaciji v civilnih in gospodarskih sporih.

12. člen (mirno reševanje sporov s posredovanjem)

- (1) Postopek mirnega reševanja sporov s posredovanjem (v nadaljevanju: posredovanje) se začne na podlagi pisnega predloga ene od pogodbenih strank ali uporabnika KPdg (v nadaljevanju: predlagatelj), v katerem je navedeno sporno vprašanje ali razmerje ter sočasno predlagan priznan delovno pravni strokovnjak za posredovanje.
- (2) Nasprotni udeleženec se mora o predlogu izjasniti v roku desetih delovnih dni tako, da nedvoumno izjavi, da sprejema postopek posredovanja. Obenem nasprotni udeleženec sprejme predlaganega strokovnjaka za posredovanje ali posreduje svoj predlog. Udeleženca spora o strokovnjaku za posredovanje dosežeta soglasje v roku petih delovnih dni od začetka postopka posredovanja. Če tak sporazum ni dosežen, se šteje, da postopek posredovanja ni uspel in se ustavi.

(3) Med postopkom posredovanja lahko katerakoli stranka kadarkoli izjavi, da ne želi nadaljevati s postopkom. Postopek se ustavi.

13. člen (postopek posredovanja)

(1) V postopku posredovanja se uporabljajo načela Zakona o mediaciji v civilnih in gospodarskih sporih.

(2) V primeru uspešnega zaključka posredovanja pogodbeni stranki skladno s svojimi pooblastili skleneta zavezujoč pisni sporazum.

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

14. člen (arbitraža)

(1) Stranki individualnega delovnega spora ali stranki kolektivnega delovnega spora se lahko ob nastanku spora, najkasneje pa v roku, ki ga določa zakon, pisno dogovorita za arbitražno reševanje spora.

(2) Arbitražni postopek se praviloma vodi pred arbitrom posameznikom, s katerim soglašata obe stranki spora ali pred tri članskim arbitražnim senatom, v katerega vsaka stranka predlaga enega člana, tretjega, ki je predsednik senata, pa imenujeta soglasno.

15. člen (arbitražni postopek)

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

(2) Nasprotna stranka se mora o predlogu izjasniti v roku desetih delovnih dni od prejema predloga tako, da nedvoumno izjavi, da sprejema postopek arbitraže. Obenem nasprotna stranka sprejme predlaganega predsednika arbitraže ali arbitra posameznika oziroma posreduje svoj predlog. Stranki spora o predsedniku arbitražnega senata oziroma arbitru posamezniku dosežeta soglasje v roku petih delovnih dni od sprejema izjave o začetku arbitražnega postopka. Če tak sporazum ni dosežen, se arbitražni postopek ustavi.

(3) Za postopek pred arbitražnim senatom ali arbitrom posameznikom se smiselno uporabljajo določbe Zakona o arbitraži.

(4) Odločitev arbitražnega senata oziroma arbitra posameznika je v individualnem in kolektivnem delovnem sporu dokončna. Odločitev arbitražnega senata oziroma

arbitra posameznika v kolektivnem delovnem sporu se objavi na enak način kot ta kolektivna pogodba.

16. člen **(komisija za spremljanje izvajanja KPdg)**

(1) Stranki te kolektivne pogodbe imenujeta tri člansko komisijo za spremljanje izvajanja KPdg (v nadaljevanju: komisija). Vsaka pogodbeni stranka imenuje enega člana, sporazumno pa imenujeta predsednika komisije.

(2) Komisija iz prvega odstavka tega člena se konstituira najkasneje v roku 90 dni po sklenitvi KPdg. Način dela komisije določa poslovnik, ki ga sprejme komisija.

(3) Komisija spremlja izvajanje KPdg in sprejema:

- priporočila delodajalcem (uporabnikom) za izvajanje določb te kolektivne pogodbe in
- priporočila strankama te kolektivne pogodbe za ureditev posameznega vprašanja.

(4) Priporočilo delodajalcem za izvajanje določb te kolektivne pogodbe predstavlja strokovno mnenje komisije o načinu izvajanja določenega instituta v praksi.

(5) Priporočilo strankama je strokovni predlog komisije za ureditev določenega vprašanja.

(6) Na podlagi lastnih ugotovitev ob spremljanju izvajanja te kolektivne pogodbe ali na podlagi posredovanih predlogov ali vprašanj, oblikuje predloge in priporočila za spremembo ali dopolnitev te kolektivne pogodbe, ki jih posreduje pogodbenima strankama v obravnavo.

(7) Vsaka pogodbeni stranka lahko predlaga, da se v delo komisije pritegne tudi zunanje strokovne sodelavce, vendar le kot konzultante.

(8) 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.

2. NORMATIVNI DEL **PRAVICE IN OBVEZNOSTI UPORABNIKOV KPdg**

2.1. SPLOŠNO

17. 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) Pogodbena stranka je podpisnik te kolektivne pogodbe.
- (3) Uporabniki kolektivne pogodbe so vsi delodajalci, člani podpisnika te kolektivne pogodbe (torej pogodbene stranke) in pri njih zaposleni delavci.
- (4) Manjši delodajalec po tej kolektivni pogodbi je delodajalec, ki zaposluje deset ali manj delavcev in ga tako opredeljuje Zakon o delovnih razmerjih.
- (5) Poslovodne osebe so osebe, ki zastopajo pravno osebo in vodijo poslovanje pri delodajalcu in so s temi pooblastili vpisane v ustrezni register.
- (6) Vodilni delavci so tisti delavci, ki imajo pooblastila za samostojne odločitve in sklepanje pogodb. Delodajalec jih določi s sistemizacijo delovnih mest ali drugim ustreznim aktom, mali delodajalec pa lahko s pogodbo o zaposlitvi.
- (7) Splošni akt je akt delodajalca, ki na splošen način ureja posamezna vprašanja v zvezi z delovnimi razmerji v skladu z zakonom.
- (8) Izraz »organizacijska enota« pomeni sestavni del družbe, ki združuje delavce pri opravljanju določenega delovnega procesa. Organizacijske enote določi delodajalec.
- (9) Akt o sistemizaciji in organizaciji je splošni akt delodajalca, ki določa delovna mesta ali skupek sorodnih delovnih mest, ki tvorijo vrsto dela, določa pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu in/ali vrste del ter opis del in nalog posameznega delovnega mesta.
- (10) Vrsta del je skupek sorodnih delovnih mest, za katera se zahtevata enaka stopnja in vrsta izobrazbe.
- (11) Delovno mesto je najmanjša organizacijska enota v strukturi delodajalca, v okviru katere se izvajajo posamezne naloge.
- (12) Pomen izrazov, ki se nanašajo na plače in druge osebne prejemke, je naveden v poglavju o plačah.

18. člen

(minimalni standardi)

Sklenjena pogodba o zaposlitvi mora upoštevati minimalne delovnopravne standarde, kot jih določajo zakoni in ta kolektivna pogodba.

19. člen

(razvrstitev del)

Delovna mesta se razvrščajo v devet tarifnih razredov glede na zahtevano strokovno izobrazbo za zasedbo delovnega mesta, določeno v aktu o sistemizaciji in

organizaciji delovnih mest. V primeru, da manjši delodajalec, skladno z ZDR ni dolžan sprejeti akta o sistemizaciji in organizaciji delovnih mest, se delovno mesto razvršča glede na zahtevano stopnjo izobrazbe, kot izhaja iz prijave oziroma razpisa prostega delovnega mesta.

I.	Tarifni razred	(enostavna dela) Delovna mesta, za katera se ne zahteva priučevanje in za katera zadostuje končana ali nedokončana osnovna šola.
II.	Tarifni razred	(manj zahtevna dela) Delovna mesta, za katera se zahteva poleg osnovnošolske izobrazbe še krajši eno ali večmesečni tečaj, ustreznost poklicna kvalifikacija oz. 18 mesecev javno priznanega poklicnega izobraževanja.
III.	Tarifni razred	(srednje zahtevna dela) Delovna mesta, za katera se zahteva najmanj dve leti javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja ali ustreznost poklicna kvalifikacija.
IV.	Tarifni razred	(zahtevna dela) Delovna mesta, za katera se zahteva najmanj tri leta javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja ali ustreznost poklicna kvalifikacija.
V.	Tarifni razred	(bolj zahtevna dela) Delovna mesta, za katera se zahtevajo tri leta javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja in mojstrski, delovodski in poslovodski izpit ali delovna mesta, za katera se zahteva štiri ali pet let javno priznanega strokovnega izobraževanja ali matura splošne gimnazije in poklicni tečaj ali ustreznost poklicna kvalifikacija.
VI.	Tarifni razred	(zelo zahtevna dela) Delovna mesta, za katere se zahteva višja strokovna izobrazba in visokošolski strokovni program I. bolonjske stopnje.
VII.	Tarifni razred	(visoko zahtevna dela) Delovna mesta, za katera se zahteva visoka strokovna izobrazba ali delovna mesta, za katera se zahteva univerzitetna izobrazba ali univerzitetni program po I. bolonjski stopnji ali magisterij stroke po II. bolonjski stopnji.
VIII.	Tarifni razred	(najbolj zahtevna dela) Delovna mesta, za katera se zahteva magisterij, specializacija ali državni izpit po končanem visokem univerzitetnem ali strokovnem izobraževanju.
IX.	Tarifni razred	(izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela) Delovna mesta, za katera se zahteva doktorat znanosti

Delodajalec, ki je skladno z zakonom, ki ureja delovna razmerja dolžan sprejeti akt o sistemizaciji in organizaciji delovnih mest, mora pred njegovim sprejemom oziroma spremembo in dopolnitvijo pridobiti mnenje sindikata organiziranega pri delodajalcu.

2.2. SKLENITEV POGODBE O ZAPOSLOTVI, PRAVICE IN OBVEZNOSTI V ČASU TRAJANJA POGODBE O ZAPOSLOTVI IN PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI

20. člen (objava prostega delovnega mesta)

Delodajalec je dolžan, skladno z zakonom, ki ureja delovna razmerja, objaviti prosto delovno mesto.

V objavi mora biti navedeno:

- naziv ali kratek opis dela,
- čas, za katerega se sklepa delovno razmerje,
- pogoji, ki jih mora izpolnjevati kandidat,
- rok, v katerem se mora prijaviti kandidat,
- rok, v katerem bo kandidat obveščen o izbiri.

21. člen (predhodni preizkus)

(1) Delodajalec lahko pred izbiro preizkusi usposobljenost za delo prijavljenih kandidatov, pri čemer določi ustrezen strokovni način preizkusa.

(2) Delodajalec imenuje strokovno komisijo, organizacijo ali pooblaščen osebo, ki opravi preizkus v skladu s pravili stroke. Delodajalec lahko preizkusi le strokovno usposobljenost, znanje, veščine in spretnosti ter psihofizične sposobnosti, ki so potrebne pri delu.

(3) Kandidat, ki se takega preizkusa ne udeleži, ne more biti upoštevan pri izbiri.

(4) Kandidat ima pravico do odškodnine v primeru delovne nesreče v zvezi s preizkusom usposobljenosti, razen če ni ravnal skladno z navodili delodajalca pri poteku predhodnega preizkusa.

22. člen (vročitev predloga pogodbe o zaposlitvi)

Delodajalec je dolžan vročiti predlog pogodbe o zaposlitvi delavcu najmanj pet delovnih dni pred predvidenim dnem sklenitve pogodbe o zaposlitvi oziroma nastopom dela.

23. člen (pogodba o zaposlitvi)

(1) S pogodbo o zaposlitvi delavec in delodajalec uredita naslednja vprašanja:

- podatke o pogodbenih strankah z navedbo njunega prebivališča oziroma sedeža,
- datum nastopa dela,
- naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela, s kratkim opisom dela, ki ga mora opravljati po pogodbi o zaposlitvi,
- kraj opravljanja dela; če ni navedenega točnega kraja velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca,
- čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas,
- določilo ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom,
- določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa,
- določilo o znesku osnovne plače delavca v valuti, veljavni v Republiki Sloveniji, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih,
- določilo o drugih sestavinah plače delavca, o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače,
- določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta,
- konkurenčno klavzulo,
- dolžino odpovednih rokov in
- druge pravice in obveznosti skladno z zakonom in to kolektivno pogodbo.

(2) V pogodbi o zaposlitvi se glede vprašanj o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa, določil o drugih sestavinah plače delavca, o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače; določil o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta in konkurenčne klavzule, stranki lahko sklicujeta na veljavne zakone, kolektivne pogodbe oziroma splošne akte delodajalca.

24. člen **(opravičeni razlogi, zaradi katerih delavec ne začne delati)**

V primeru, da delavec ne prične z delom na dogovorjeni datum v skladu s pogodbo o zaposlitvi, kot opravičeni razlogi štejejo:

- bolezen, ki se izkaže z zdravniškim potrdilom;
- vabilo k upravnim ali sodnim organom, brez krivde delavca.

25. člen
(konkurenčna prepoved in konkurenčna klavzula)

(1) Med trajanjem delovnega razmerja delavec ne sme brez pisnega soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov ali ustanavljati podjetja z dejavnostjo, ki sodijo v dejavnost, ki jo dejansko opravlja delodajalec in pomenijo ali bi lahko pomenili za delodajalca konkurenco.

(2) Če delavec krši določbo prvega odstavka tega člena, krši pogodbene in druge obveznosti in delodajalec mu lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga.

(3) S pogodbo o zaposlitvi se natančneje določijo dela in naloge, ki jih delavec ne sme opravljati v času delovnega razmerja ter po prenehanju delovnega razmerja.

(4) Če se delavec in delodajalec dogovorita o konkurenčni klavzuli, se ta določi v pogodbi o zaposlitvi v obsegu, vsebini in trajanju kot določa zakon, ki ureja delovna razmerja.

Delovno razmerje za določen čas

26. člen
(sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas)

(1) Če delavec sklene delovno razmerje za določen čas, morata biti v pogodbi o zaposlitvi določena:

- razlog, na podlagi katerega je bilo sklenjeno delovno razmerje za določen čas,
- čas trajanja pogodbe za določen čas.

(2) Manjši delodajalec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas poleg primerov, ki jih določa zakon, še v naslednjih primerih:

- če gre za izvedbo posla, pridobljenega z javnim natečajem ali naročilom, in sicer za čas izvedbe tega posla,
- v prvem letu, ko prvič začne opravljati dejavnost,
- namesto uvedbe poskusnega dela lahko z delavcem sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas v trajanju, ki je s to kolektivno pogodbo določen za trajanje poskusnega dela ustrezne zahtevnosti.

27. člen
(projektno delo)

(1) Delodajalec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas v primeru izvajanja projektnega dela.

(2) Kot projektno delo se šteje delo, ki se prične na podlagi posebne pogodbe ter se izvaja in zaključi skladno s projektnim programom.

(3) Dogovorjeno projektno delo iz tega člena velja samo za delodajalce, ki so člani GZS-PTZ.

(4) Če je delo projektno organizirano, se pogodba o zaposlitvi za določen čas lahko sklene tudi za obdobje, daljše od dveh let, če se pogodba o zaposlitvi sklene za ves čas trajanja projekta.

(5) Za projektno delo se šteje delo, ki je organizirano tako, da je vsak projekt samostojen del poslovanja oziroma dejavnosti delodajalca, ki se tekoče (dnevno) opravlja.

(6) V primeru, da projektno delo traja dalj kot dve leti, pripada delavcu odpravnina, kot da bi mu pogodba prenehala iz poslovnega razloga, v višini kot določa zakon.

28. člen (poskusno delo)

(1) Delavec in delodajalec, ki se v pogodbi o zaposlitvi dogovorita o poskusnem delu, opredelita tudi njegovo trajanje in način spremljanja.

(2) Poskusno delo traja največ:	
za dela od I. do III. tarifnega razreda	največ en mesec,
za dela IV. tarifnega razreda	največ dva meseca,
za dela V. tarifnega razreda	največ tri mesece,
za dela od VI. do IX. tarifnega razreda	največ šest mesecev.

(3) Z nastopom dela delavca delodajalec imenuje izmed delavcev, zaposlenih v družbi oziroma zunanjih sodelavcev strokovno komisijo ali pooblaščenega delavca, ki spremlja delavčevo delo v poskusni dobi. Člani strokovne komisije oziroma pooblaščeni delavec morajo imeti najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe kot delavec.

(4) Delavec lahko v času trajanja poskusnega dela kadarkoli odpove pogodbo o zaposlitvi s sedemdnevnim odpovednim rokom.

(5) Delodajalec lahko kadarkoli v času trajanja poskusnega dela poda pisno oceno o uspešno opravljenem delu.

(6) Če delodajalec ob poteku poskusnega dela poda pisno oceno o neuspešno opravljenem poskusnem delu, lahko delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi.

29. člen (uvajanje v delo)

(1) Ko se delavec pri delodajalcu prvič zaposli, ga delodajalec lahko uvede v delo.

(2) Uvajanje v delo sestavlja:

- seznanitev delavca z dejavnostjo delodajalca, njegovo organizacijo in s poslovanjem,
- seznanitev z vsebino dela, delovnimi in drugimi postopki na delovnem mestu ali z vrsto dela, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi,
- seznanitev s sodelavci, s katerimi bo delavec redno sodeloval pri izvajanju svojih delovnih nalog,
- seznanitev z oceno tveganja, vključno z ukrepi za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu,
- izvajanje delovnih nalog na delovnem mestu ali vrsti dela (sprva pod nadzorom, kasneje samostojno),
- seznanitev s podatki, ki so poslovna skrivnost in s postopki ravnanja s temi podatki,
- seznanitev z varstvom osebnih podatkov,
- seznanitev z drugimi obveznostmi delavca, ki izhajajo iz zakona, splošnih aktov delodajalca in pogodbe o zaposlitvi.

(3) Delodajalec ob pričetku uvajanja v delo imenuje enega ali več pooblaščenih delavcev, ki delavca uvedejo v delo. Pooblaščeni delavci morajo imeti najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe kot delavec ali morajo opravljati delo na delovnem mestu ali vrsti dela, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

30. člen **(trajanje uvajanja v delo)**

(1) Uvajanje v delo lahko traja za delavce, ki so sklenili pogodbo o zaposlitvi:

- | | |
|--|----------------------|
| - za dela od I. do III. tarifnega razreda | največ en mesec, |
| - za dela IV. in V. tarifnega razreda | največ dva meseca, |
| - za dela VI. tarifnega razreda | največ tri mesece, |
| - za dela od VII. do IX. tarifnega razreda | največ štiri mesece. |

(2) Za delavce, ki so sklenili pogodbo o zaposlitvi in so se zaposlili prvič po končanem izobraževanju, lahko traja uvajanje v delo:

- | | |
|--|-----------------------|
| - za dela od I. do III. tarifnega razreda | največ dva mesca, |
| - za dela IV. in V. tarifnega razreda | največ štiri mesece, |
| - za dela VI. tarifnega razreda | največ šest mesecev, |
| - za dela od VII. do IX. tarifnega razreda | največ devet mesecev. |

(3) V času uvajanja v delo delodajalec delavcu ne more odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti.

(4) V času uvajanje v delo v primerih iz prvega odstavka tega člena ima delavec pravico do 100 % osnovne plače za delovno mesto oz. vrsto dela, za katero se uvaja. V primerih iz drugega odstavka tega člena pa ima delavec pravico do plače v višini, kot jo za pripravnika in delavca, ki se uvaja v delo, določa zakon, ki ureja delovna razmerja.

31. člen (medsebojno izključevanje)

Poskusno delo, uvajanje v delo in pripravništvo se med seboj izključujejo.

32. člen (pripravništvo)

(1) Pripravništvo se lahko dogovori v pogodbi o zaposlitvi le v primeru, ko se delavec zaposli prvič po končanem izobraževanju in sicer z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela, če v okviru programa izobraževanja za poklic ni imel praktičnega usposabljanja ali obvezne prakse v takšnem obsegu, da bi lahko samostojno opravljal delo.

(2) Trajanje pripravništva ne sme biti daljše, kot je s to KP določeno trajanje uvajanja v delo za delavce, ki se prvič zaposlijo.

(3) Delodajalec mora pripravniku določiti mentorja, ki mora imeti najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe, kot jo ima pripravnik in tri leta delovnih izkušenj v stroki, za katero se pripravnik usposablja.

(4) Pripravništvo poteka po programu, ki ga pripravi mentor in ga ob nastopu pripravništva izroči pripravniku. Program mora vsebovati tudi način spremljanja in ocenjevanja pripravništva.

(5) Mentor je dolžan skrbeti za izvajanje programa pripravništva, uvajati pripravnika v delo, mu dajati strokovne nasvete, navodila in pomoč pri praktičnem delu, ter napisati poročilo o delu pripravnika.

(6) Delodajalec imenuje tričlansko strokovno komisijo, pri kateri pripravnik opravlja strokovni izpit. Člani strokovne komisije morajo imeti najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe kot jo ima pripravnik in tri leta delovnih izkušenj. Mentor je lahko član komisije, vendar ne more biti njen predsednik.

(7) Mentor in člani komisije se lahko imenujejo izmed delavcev, zaposlenih pri delodajalcu ali zunanjih sodelavcev.

(8) Pripravništvo se zaključi s strokovnim izpitom, ki ga določi strokovna komisija. Pripravnik opravlja strokovni izpit najkasneje do izteka pripravniške dobe.

(9) O opravljanju strokovnega izpita se piše zapisnik ter se izda potrdilo o opravljenem pripravništvu, ki vsebuje:

- ime in priimek ter rojstne podatke pripravnika,
- dan opravljanja strokovnega izpita,
- dan, mesec in leto izdaje potrdila,
- delovno mesto oziroma vrsto del, za katere je pripravnik opravil strokovni izpit,
- podpis predsednika strokovne komisije in pooblaščenega delavca delodajalca.

33. člen (obveznost opravljanja drugega dela)

(1) Delavec je dolžan začasno opravljati delo, ki ne ustreza vrsti in stopnji njegove strokovne izobrazbe, znanja in zmožnosti v primeru višje sile (kot npr. naravnih ali drugih nesreč, pri katerih je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje), reševanja človeških življenj in zdravja, nenadnega kvara surovin in materiala, ki povzroči popoln ali delen zastoj delovnega procesa pri delodajalcu ter v primeru nenadne krajše odsotnosti drugega delavca in v primeru okvare delovnih naprav.

(2) Delavec mora začasno opravljati tudi drugo delo, ki ni predmet pogodbe o zaposlitvi, v naslednjih primerih:

- zmanjšanja ali povečanja obsega dela pri delodajalcu ali v posamezni organizacijski enoti,
- nadomeščanja drugega delavca,
- nenadne okvare strojev in drugih sredstev za delo na delovnem mestu,
- nadomeščanja delavca, ki iz objektivnih razlogov ne sme zapustiti delovnega mesta, zaradi zagotovitve odmora med delom,
- izvajanja ukrepov za varnost in zdravje pri delu,
- v času odpovednega roka v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti,
- v primerih uvajanja novih tehnologij, nove organizacije dela in novih proizvodnih programov, delovnih procesov, predlogov izboljšav in podobno.

(3) Delodajalec mora pred začetkom opravljanja drugega dela oziroma najkasneje v roku treh delovnih dni po začetku dela delavcu izročiti pisni nalog za drugo delo.

(4) Delo po določbah drugega odstavka tega člena lahko traja največ dva meseca v koledarskem letu.

(5) Delavec mora biti usposobljen za varno opravljanje drugega dela.

(6) Delavcu pripada v času opravljanja odrejenega dela iz drugega odstavka tega člena tista plača, ki je zanj bolj ugodna.

34. člen (napotitev delavca na delo v drug kraj)

(1) Delodajalec lahko napoti delavca na delo v drug kraj brez njegove privolitve, če je kraj opravljanja dela v pogodbi o zaposlitvi širše opredeljen pod pogojem, da kraj novega delovnega mesta ni oddaljen več kot 50 km oziroma ne več kot tri ure vožnje v obe smeri od kraja, kjer je delavec biva, in če je delavcu zagotovljen prevoz z javnimi prevoznimi sredstvi.

(2) Na delo v drug kraj ne more biti napoten:

- delavec invalid, ki ne more neovirano uporabljati javnih prevoznih sredstev,
- delavec ali delavec samohranilec, ki ima otroka v starosti do 15 let,
- delavec, če razporeditev lahko vpliva na poslabšanje njegovega zdravja,
- delavec, ki neguje težje duševno in telesno prizadetega družinskega člana.

(3) Omejitve iz prejšnjega odstavka tega člena ne veljajo, če delodajalec zagotovi delavcu in njegovi družini enakovredne pogoje bivanja ter zaposlitev zakonca in možnost šolanja otrok.

35. člen (delo na domu)

(1) V času trajanja delovnega razmerja se lahko delodajalec in delavec z aneksom k pogodbi o zaposlitvi dogovorita o delu na domu.

(2) Delo na domu se lahko organizira pod naslednjimi pogoji:

- če gre za takšna dela in naloge, ki jih ni potrebno opravljati v prostorih delodajalca,
- če delavec razpolaga s primernimi poslovnimi ali drugimi prostori,
- če je zagotovljena varnost pri delu,
- če je zagotovljeno sprotno obveščanje delavcev, ki delo opravljajo na domu.

(3) V primeru dela delavca na domu je delodajalec dolžan zagotavljati varne in zdrave razmere za delo in varno delovno okolje, ter občasno nadzorovati varnost in zdravje pri delu.

(4) Pravice, obveznosti in pogoji opravljanja dela na domu med delavcem in delodajalcem se uredijo z aneksom k Pogodbi o zaposlitvi, upoštevaje določbe zakona, ki ureja delovna razmerja.

(5) Delodajalec in delavec s pogodbo ali aneksom k pogodbi o zaposlitvi določita nadomestilo za uporabo delavčevih sredstev najmanj v višini amortizacije.

36. člen (določanje presežnih delavcev)

(1) Delodajalec lahko določi delavce, katerih delo postane trajno nepotrebno, le v skladu z zakonom.

37. člen (pravice presežnih delavcev)

(1) Delodajalec je dolžan delavce obveščati o vseh aktivnostih, povezanih z nastankom in reševanjem presežnih delavcev, delavci pa morajo biti osebno seznanjeni z možnimi načini reševanja svojega delovnega položaja.

(2) Program reševanja presežnih delavcev mora biti finančno ovrednoten.

(3) Odpravnina, ki pripada delavcu, ki mu iz poslovnih razlogov ni mogoče zagotoviti dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, mora biti izplačana najkasneje do izteka

odpovednega roka in lahko presega desetkratnik osnove, kot jo določa Zakon ki ureja delovna razmerja

38. člen (delovni čas)

(1) Polni delovni čas znaša najmanj 36 ur in največ 40 ur tedensko.

(2) O razporeditvi delovnega časa odloča delodajalec, ki mora letno razporeditev delovnega časa določiti z letnim delovnim koledarjem najkasneje do začetka koledarskega oziroma poslovnega leta. Pri tem upošteva potrebe delovnega procesa in z zakoni zagotovljene odmore in počitke delavcev.

(3) Delavcem invalidom druge kategorije in delavcem v času medicinske rehabilitacije, ki imajo pravico delati s krajšim delovnim časom od polnega, se trajanje dnevnega delovnega časa v primeru prerazporeditve delovnega časa ne sme podaljšati.

39. člen (pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa)

(1) Delovni čas lahko delodajalec začasno prerazporedi v primerih:

- ki so določeni z zakonom za uvedbo nadurnega dela,
- zaradi nepredvidenega zmanjšane ali povečanega obsega dela,
- zaradi začasnega pomanjkanja surovin (kot npr.: reprodukcijskih materialov, sestavnih delov) in energije (kot npr.: elektrika, para, plin),
- zaradi nepredvidene začasno povečane odsotnosti delavcev z dela,
- zaradi neugodnih vremenskih pogojev.

40. člen (neenakomerna razporeditev ter začasna prerazporeditev delovnega časa)

(1) V primerih, ko to narekujejo objektivni, tehnični razlogi ali razlogi organizacije dela, se pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju 12 mesecev.

(2) V primeru, da ob koncu dogovorjenega referenčnega obdobja opravljene ure delavca presegajo letni fond delovnih ur, se presežek ur izplača v roku 30 dni po zaključku referenčnega obdobja v višini vrednosti nadure.

(3) V primeru, da delodajalec nima ustreznega akta, se v pogodbi o zaposlitvi opredelijo objektivni, tehnični in organizacijski razlogi iz prvega odstavka tega člena.

41. člen
(krajši delovni čas zaradi starševstva)

(1) Če eden od staršev uveljavlja pravico do krajšega delovnega časa zaradi starševstva, se razporeditev delovnega časa določi z dogovorom med delavcem in delodajalcem.

(2) Če dopuščajo delovni pogoji, je delodajalec dolžan delavcu z družinskimi obveznostmi omogočiti delo v razporedu delovnega časa, ki je za delavca ugodnejši zaradi lažjega usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti.

42. člen
(odreditev dela preko polnega delovnega časa)

(1) Delodajalec lahko odredi delo preko polnega delovnega časa v primerih, ki jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja.

(2) Delavec je dolžan na zahtevo delodajalca opravljati delo preko polnega delovnega časa – nadurno delo:

- v primerih izjemoma povečanega obsega dela,
- če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega 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.

(3) Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev nadurnega dela, določena z zakonom, se lahko upošteva kot povprečna omejitev v obdobju šestih mesecev.

43. člen
(odmor med delom)

(1) Odmor med delom se določi skladno z zakonom.

(2) Delodajalec ne sme delavcu določiti izrabe odmora med delom na začetku ali na koncu delovnega časa.

(3) Trajanje odmora med delom se določi v sorazmerju s časom, prebitim na delu.

44. člen
(deljeni delovni čas)

(1) V primeru deljenega delovnega časa ima delavec, ki dela krajši delovni čas od polnega skladno s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu, pravico do dela brez prekinitve. V ostalih primerih lahko delodajalec določi deljen delovni čas, pri katerem prekinitve ne sme biti krajša od ene ure. Čas prekinitve se ne všteva v delovni čas.

45. 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, v primerih, določenih s to kolektivno pogodbo. Delavec se o izrabi odsotnosti dogovori z delodajalcem.

(2) Plačana odsotnost znaša za posamezni primer:

- lastne poroke	2 dneva
- rojstva otroka	2 dneva
- smrti zakonca ali osebe, ki je z delavcem živel v skupnosti, ki je izenačena z zakonsko zvezo, smrti otrok, staršev, posvojencev in pastorkov	2 dneva
- smrti bratov, sester, starih staršev	1 dan
- selitve delavca in njegove družine v istem kraju	1 dan
- selitve delavca in njegove družine v drug kraj	2 dneva
- elementarne nesreče, ki je zadela delavca in njegovo družino	1–3 dni

(3) Odsotnost iz prvega odstavka tega člena je mogoče izrabiti samo ob nastopu dogodka.

(4) Dnevi odsotnosti zaradi selitve se ne seštevajo.

(5) Nadomestilo plače za primere iz prvega odstavka tega člena izplača delodajalec.

46. člen
(darovanje krvi)

(1) Delavec ima pravico do odsotnosti z dela zaradi darovanja krvi na dan, ko prostovoljno daruje kri. V tem primeru izplača delodajalec nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja.

47. člen
(druge plačane odsotnosti z dela)

(1) Delodajalec mora delavcu omogočiti odsotnost z dela zaradi opravljanja:

- državljskih dolžnosti,
- odziva na vabilo s sodišča ali drugega državnega organa,
- opravljanja funkcije v predstavniških organih republike in lokalnih skupnosti.

(2) Če v primerih odsotnosti iz prejšnjega odstavka ni predpisana možnost povrnitve nadomestila, je taka odsotnost v breme delavca, če delodajalec ne odloči drugače.

48. člen
(pravica do odsotnosti z dela brez nadomestila plače)

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

- neodložljivih osebnih opravkov,
- zasebnega potovanja,
- nege družinskega člana, ki ni medicinsko utemeljena,
- popravila hiše oziroma stanovanja,
- zdravljenja na lastne stroške.

(2) Med odsotnostjo z dela po prvem odstavku tega člena delovno razmerje ne preneha, vse pravice in obveznosti delavca pa v tem času mirujejo, razen pravice do socialnega zavarovanja.

(3) Glede plačila prispevkov se delavec in delodajalec dogovorita pred nastopom odsotnosti.

49. člen
(način izrabe odsotnosti z dela brez nadomestila plače)

(1) Delavec mora pisno zaprositi delodajalca za odobritev odsotnosti z dela brez nadomestila plače najmanj sedem delovnih dni pred nameravano odsotnostjo.

(2) Delodajalec lahko delavčevo zahtevo po neplačani odsotnosti z dela zavrne, če zahteve delovnega procesa tega ne dopuščajo.

50. člen
(letni dopust)

(1) Delavec ima v posameznem koledarskem letu pravico do 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 letnega dopusta iz prejšnjega odstavka imajo pravico do dodatnih dni letnega dopusta:

- starejši delavec - 3 dni,
- delavec invalid - 3 dni,
- delavec z najmanj 60 % telesno okvaro - 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,
- delavec za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti - 1 dan.

(3) V primeru organiziranega dela ob nedeljah, 15 ali več nedelj na leto, pripada delavcu dodatno 1 dan letnega dopusta.

(4) V primeru, da delavec dela v deljenem delovnem času in prekinitvev traja dve uri ali več, mu pripada dodatno 1 dan letnega dopusta.

(5) Delavcu, ki je pri delodajalcu zaposlen več kot eno leto pripadajo dodatni dnevi dopusta na osnovi zahtevnosti dela:

- | | |
|--|-------|
| - za delo I., II., III., IV. in V. stopnje zahtevnosti | 1 dan |
| - za delo VI. in VII. stopnje zahtevnosti | 2 dni |

(6) Delavcu pripadajo dodatni dnevi letnega dopusta za delo pri zadnjem delodajalcu:

- | | |
|--------------------|--------|
| - od 1 do 5 let | 1 dan, |
| - nad 5 do 10 let | 2 dni |
| - nad 10 do 15 let | 3 dni |
| - nad 15 do 20 let | 4 dni |
| - nad 20 let | 5 dni |

(7) Letni dopust je mogoče izrabiti v več delih, pri čemer mora en del trajati najmanj dva tedna.

(8) Pri izračunavanju sorazmernega dela letnega dopusta se najmanj polovica dneva zaokroži navzgor na cel dan letnega dopusta.

(9) V podjetniški kolektivni pogodbi, v splošnem aktu delodajalca ali v pogodbi o zaposlitvi se lahko določijo dodatni kriteriji za odmero dodatnih dni letnega dopusta, kot so npr. zahtevnost dela, izobrazba, težji delovni pogoji, delovna uspešnost in podobno.

51. člen

(letni dopust in delovna uspešnost)

(1) Na osnovi preseganja vnaprej določenih delovnih rezultatov, pripada delavcu najmanj 1 dan letnega dopusta.

52. člen

(letni dopust na osnovi socialnih in zdravstvenih razmer)

(1) Na osnovi socialnih in zdravstvenih razmer pripada delavcu dodatno en dan letnega dopusta.

53. člen
(letni dopust zaradi težkih pogojev dela)

(1) V primeru, da delavec večino delovnega časa opravlja delo, ki je posebno težko, naporno ali zdravju škodljivo ter kot tako opredeljeno v Izjavi o varnosti, mu pripada dodatno najmanj dva dni letnega dopusta.

54. člen
(letni dopust v primeru dela v izmenah)

(1) Delavcu oziroma delavki, ki ima v pogodbi o zaposlitvi, oziroma z navodilom delodajalca opredeljeno nočno delo ali delo v izmeni, pripada povečano število dni letnega dopusta, vendar ne manj kot en dan.

55. člen
(uporaba osnov za določitev letnega dopusta)

(1) Pri odmeri letnega dopusta se upošteva vse osnove, ki jih bo delavec izpolnil v koledarskem letu, za katerega se odmerja letni dopust.

(2) Tak način določanja letnega dopusta se ne uporablja pri odmeri letnega dopusta za otroka, ki bo v koledarskem letu dopolnil 15 let starosti.

(3) Delodajalec je dolžan delavca oziroma delavce obvestiti o številu delovnih dni letnega dopusta najkasneje do 31. marca v letu, za katerega se odmerja letni dopust.

56. člen
(izraba letnega dopusta)

(1) Letni dopust delavec praviloma izrabi v letu, za katerega se odmerja, skladno s planom izrabe letnega dopusta, ki ga delodajalec sprejme najkasneje do 31. marca.

(2) Spremembe plana izrabe letnega dopusta so mogoče le v utemeljenih primerih s soglasjem delodajalca.

(3) Delavci, ki delajo v tujini, lahko v dogovoru z delodajalcem v celoti izrabijo letni dopust do konca naslednjega koledarskega leta.

57. člen
(izraba letnega dopusta na predlog delavca)

Delodajalec omogoča delavcu izrabo enega dneva letnega dopusta na dan, ki ga delavec sam določi, če o tem obvesti delodajalca najmanj dva dni prej.

Ne glede na določbe prvega odstavka tega člena lahko delavec izrabi brez predhodnega obvestila en dan letnega dopusta zaradi:

- nesreče, ki je neposredno prizadela delavca,
- smrti ožjega družinskega člana,
- odvzema prostosti delavcu v trajanju enega dneva.

58. člen (bolniška odsotnost in letni dopust)

(1) Če delavec med trajanjem letnega dopusta zboli ali v drugih primerih odsotnosti z dela, se mu ta čas ne šteje v letni dopust.

59. člen (izraba letnega dopusta ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi)

(1) Če delavec zaradi prenehanja delovnega razmerja ne more izrabiti celotnega ali dela letnega dopusta iz razlogov na strani delodajalca, se delavec in delodajalec lahko dogovorita o odškodnini za neizrabljen del letnega dopusta, v višini nadomestila plače, ki bi ga delavec prejel, če bi dopust izrabil.

60. člen (oblika motivacije delavcev)

(1) O obliki motivacije delavca, ki s svojim delom izjemno prispeva k povečanju produktivnosti ali kako drugače prispeva k povečanju dobička, odloči delodajalec.

(2) Oblike motivacije delavca so zlasti:

- prednost pri strokovnem izpopolnjevanju,
- sodelovanje na strokovnih posvetih, usposabljanjih in drugih oblikah funkcionalnega usposabljanja,
- nagradna odsotnost z dela.

61. člen (nezakonito prenehanje pogodbe o zaposlitvi)

(1) V primeru nezakonitega prenehanja delovnega razmerja, ki je ugotovljeno s pravnomočno sodno odločbo, je delodajalec dolžan delavcu poleg plače, ki bi jo prejel, če bi delal, izplačati najmanj eno povprečno plačo delavca v zadnjih treh mesecih dela.

62. člen
(dolžina odpovednega roka)

- (1) Če delavec pisno odpove pogodbo o zaposlitvi, znaša odpovedni rok en mesec.
- (2) Ne glede na prejšnji odstavek, se delodajalec in delavec s pisnim dogovorom lahko dogovorita o skrajšanju odpovednega roka.

63. člen
(varnost in zdravje pri delu)

- (1) Delodajalec zagotavlja varne in zdrave delovne pogoje delavcem, ki delajo pri delodajalcu. Delo se izvaja v skladu z ustreznimi predpisi s področja varnosti in zdravja pri delu in na njihovi osnovi sprejetimi splošnimi akti delodajalca, ki natančneje opredeljujejo izvajanje potrebnih varstvenih ukrepov.
- (2) Vsak delavec je dolžan skrbeti za lastno varnost in zdravje v skladu s svojo usposobljenostjo, pisnimi ter ustnimi navodili delodajalca.

64. člen
(stroški delodajalca)

- (1) Ukrepi, ki so povezani z zagotavljanjem varnega in zdravega dela delavcev pri delu, so strošek delodajalca in ne smejo bremeniti delavca.

65. člen
(izobraževanje)

- (1) Delavci se imajo pravico izobraževati v interesu delodajalca, delodajalec pa ima pravico delavce napotiti 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 med delovnim časom, se čas izobraževanja šteje v polni delovni čas, delavec pa ima enake pravice kot če bi delal.
- (4) Če je izobraževanje organizirano izven delovnega časa, o pravicah delavcev odloči delodajalec.
- (5) Za izobraževanje v interesu delodajalca se šteje tudi izobraževanje sindikalnih zaupnikov o kolektivnem dogovarjanju in delovnopравни zakonodaji, ko izobraževanje organizirata skupaj delodajalec in sindikat, vendar ne več kot en delovni dan v koledarskem letu. Ta določba ne velja za sindikalne zaupnike, ki niso zaposleni pri delodajalcu.

(6) Če gre za izobraževanje v interesu delavca, se lahko delavec in delodajalec o medsebojnih pravicah in obveznostih dogovorita s pogodbo o izobraževanju.

66. člen (izpiti)

(1) Če je delavec napoten na izobraževanje, oziroma, če se delavec izobražuje v interesu delodajalca, mu pripada, če je izobraževanje organizirano izven delovnega časa, najmanj en delovni dan odsotnosti za pripravo na izpit.

(2) Poleg odsotnosti iz prejšnjega odstavka delavcu pripada tudi odsotnost na dan, ko opravlja izpit.

(3) Do odsotnosti iz prejšnjih dveh odstavkov je delavec upravičen samo, ko prvič opravlja izpit.

(4) Obseg pravic in obveznosti v zvezi z napotitvijo na izobraževanje določita delodajalec in delavec s pogodbo, v kateri se opredli trajanje izobraževanja, število prostih dni ob opravljanju posameznih izpitov, obseg povrnitve stroškov izobraževanja in drugih obveznosti ter obveznosti delavca med trajanjem in po prenehanju izobraževanja.

67. člen (povračilo stroškov povezanih z izobraževanjem)

(1) Delavcu, ki se izobražuje v interesu delodajalca in delavcu, ki je na izobraževanje napoten, delodajalec krije zlasti naslednje stroške, povezane z izobraževanjem:

- prevoz,
- kotizacijo, šolnino,
- stroške prehrane,
- stroške bivanja.

(2) Delavcu povračilo teh stroškov ne pripada, če delodajalec sam krije stroške, povezane z izobraževanjem.

68. člen (medsebojne obveznosti delodajalca in delavca iz izobraževanja)

(1) Delodajalec delavcem, ki se izobražujejo v njegovem interesu ali jih je napotil na izobraževanje, praviloma omogoči opravljanje dela v skladu s pridobljeno izobrazbo v času, določenem s pogodbo o izobraževanju.

(2) Če delodajalec ne izpolni obveznosti iz pogodbe o izobraževanju v roku treh mesecev od zaključka izobraževanja, je delavec prost svojih obveznosti iz te pogodbe.

(3) Če delavec ne izpolni svojih obveznosti iz pogodbe, je dolžan delodajalcu povrniti stroške, povezane z izobraževanjem.

69. člen (vajenci)

(1) Vajencem, ki so sklenili učno pogodbo z delodajalcem, gredo najmanj pravice določene z zakonom.

70. člen (mentorji praktičnega pouka)

(1) Delodajalec, ki izvaja praktični pouk v dualnem sistemu poklicnega izobraževanja, zagotavlja delavcu - mentorju praktičnega pouka:

- dodatno strokovno in andragoško - pedagoško usposabljanje za opravljanje nalog mentorja,
- delno oprostitev delovnih obveznosti na delovnem mestu, tako da skupaj z mentorstvom njegova polna delovna obveznost ne presega polnega delovnega časa.

71. člen (učenci in študenti na praksi)

(1) Delodajalec zagotavlja učencem, dijakom 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.

(2) V primeru opravljanja počitniške prakse mora delodajalec zagotavljati učencem, dijakom in študentom najmanj naslednje pravice:

- 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.

(3) Delodajalec mora pri zagotavljanju dela učencem, dijakom in študentom upoštevati določbe zakonov o delu otrok, mlajših od 15 let, vajencev, dijakov in študentov.

72. člen (obveščanje delavcev)

(1) Delodajalec lahko na lastno pobudo ali na pisno zahtevo reprezentativnega sindikata kolektivno obvešča delavce:

- o tekočem in predvidenem poslovanju družbe,
- o poslovnih rezultatih in drugih okoliščinah, ki bi lahko imele morebitne negativne posledice na uresničevanje pravic iz delovnega razmerja,
- o doseženih letnih poslovnih rezultatih družbe,
- o predlogih splošnih aktov in sklepov, s katerimi se v skladu s kolektivno pogodbo na splošno urejajo določena vprašanja s področja delovnih razmerij in plač.

(2) Dolžnosti obveščanja ni, če gre za poslovno tajnost.

73. člen (pogoji za delovanje sindikata)

(1) Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu, organiziranemu pri delodajalcu, prost dostop zunanjih sindikalnih predstavnikov na osnovi predhodnega obvestila ter svobodo sindikalnega obveščanja in širjenja sindikalnega tiska v funkciji obveščanja članov sindikata.

(2) Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu tehnične, organizacijske in administrativne pogoje za njegovo delo.

(3) O zagotavljanju pogojev iz prvega odstavka tega člena se sindikalni zaupnik in delodajalec sporazumno dogovorita.

(4) Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu, skladno z njegovimi pisnimi navodili, brezplačen obračun in nakazovanje članarine za njegove člane.

(5) Reprezentativni sindikat lahko sklicuje članske sestanke med delovnim časom po predhodnem dogovoru z delodajalcem, vendar največ dvakrat letno v trajanju največ dveh ur.

74. člen (pogoji za imenovanje sindikalnih zaupnikov)

(1) Reprezentativni sindikat pri delodajalcu:

- imenuje zunanjega sindikalnega zaupnika, če je pri delodajalcu zaposlenih do 15 članov sindikata,
- izvoli enega sindikalnega zaupnika, če je pri delodajalcu zaposlenih od 16 do 35 članov sindikata,

- izvoli dva sindikalna zaupnika, če je pri delodajalcu zaposlenih od 36 do 70 članov sindikata,
- izvoli še po enega sindikalnega zaupnika na vsakih naslednjih 70 članov.

(2) Reprezentativni sindikat mora o imenovanju oziroma izvolitvi sindikalnega zaupnika in o prenehanju njegove funkcije obvestiti delodajalca pisno, v osmih dneh po imenovanju oziroma izvolitvi in prenehanju.

75. člen (pravice in obveznosti sindikalnega zaupnika)

(1) Sindikalni zaupniki zaradi sindikalne dejavnosti uživajo delovnopravno zaščito.

(2) Sindikalnemu zaupniku delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi brez soglasja sindikata, katerega član je, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi, razen če v primeru poslovnega razloga odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev, ali če gre za odpoved v postopku prenehanja delodajalca.

(3) Sindikalnemu zaupniku pod pogoji iz prejšnjega odstavka tega člena ni mogoče znižati plače brez soglasja sindikata, katerega član je ali začeti zoper njega disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden oziroma podrejen položaj.

(3) Rok, v katerem je sindikat dolžan podati soglasje, je osem dni. Če se v tem roku sindikat ne opredeli, velja, da je dal soglasje.

(4) Če je sindikat v roku osem dni zavrnil soglasje, lahko delodajalec sproži postopek pred komisijo za pomirjanje. Dokazano breme je na strani delodajalca.

(5) Pomirjanje lahko sproži sindikat tudi v primeru, če meni, da je sindikalni zaupnik šikaniran zaradi sindikalne dejavnosti.

(6) Glede pomirjanja se smiselno uporabljajo določbe te kolektivne pogodbe o pomirjanju.

76. člen (stavka)

(1) Če sindikat pri delodajalcu organizira stavko, jo je dolžan organizirati v skladu z zakonom in stavkovnimi pravili sindikata.

77. člen
(organizacija stavke)

(1) Stavka se praviloma napove in organizira, če miren način reševanja spora ni uspešen.

(2) Stavka mora biti napovedana praviloma 15 dni pred začetkom, najkasneje pa 5 dni pred začetkom. Napoved stavke vsebuje datum začetka stavke, njeno predvideno trajanje, stavkovne zahteve in sestavo stavkovnega odbora.

(3) V času od dneva napovedi stavke do predvidenega dne njenega začetka sta organizator stavke in delodajalec dolžna poiskati miren način rešitve spora in si prizadevati doseči sporazum.

(4) V času pogajanj o stavkovnih zahtevah sta se dolžna sindikat in delodajalec vzdržati vsakega dejanja, ki bi lahko otežilo pogajanja in sporazumno rešitev spora.

2.3. TARIFNI DEL

78. člen
(vrste osebnih prejemkov delavca v delovnem razmerju)

(1) Delavec ima pravico do prejemkov v delovnem razmerju, določenih z zakonom in s to kolektivno pogodbo.

(2) Osebni prejemki delavca v delovnem razmerju po tej kolektivni pogodbi so:

- a. plača oziroma nadomestilo plače;
- b. druge vrste plačil, kamor sodijo:
 - drugi osebni prejemki,
 - povračila stroškov v zvezi z delom.

(3) Drugi osebni prejemki so:

- regres za letni dopust,
- odpravnina ob upokojitvi in druge vrste odpravnin,
- jubilejna nagrada,
- solidarnostna pomoč.

(4) Povračila stroškov v zvezi z delom so:

- povračilo za prevoz na delo in z dela,
- povračilo za prehrano med delom,
- povračilo stroškov za službena potovanja,
- terenski dodatek,
- nadomestilo za ločeno življenje.

79. člen
(splošne določbe o osebnih prejemkih)

(1) Vsi zneski v tej kolektivni pogodbi, ki se nanašajo na plače in nadomestila plač, so v bruto zneskih.

(2) Povračila stroškov v zvezi z delom in drugi osebni prejemki se izplačujejo v višini, kot jih določa ta kolektivna pogodba, vendar pod pogoji in največ v zneskih, ki se ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo za prispevke za socialno varnost.

80. člen
(plače)

(1) Plačo delavca sestavlja: osnovna plača, dodatki po posameznih vrstah, del plače na podlagi delovne uspešnosti in del plače iz naslova poslovne uspešnosti, če je tako dogovorjeno s kolektivno pogodbo, splošnim aktom delodajalca ali v pogodbi o zaposlitvi.

(2) V pogodbi o zaposlitvi delavec in delodajalec določita znesek osnovne plače. Osnovna plača delavca je najmanj enaka najnižji osnovni plači, določeni za posamezni tarifni razred te kolektivne pogodbe.

(3) Najnižja osnovna plača je vrednost najmanj zahtevnega dela v tarifnem razredu za povprečni mesečni delovni čas, ki znaša 174 ur za poln delovni čas ob pogojih 40 urnega delavnika ali krajšega delovnega časa, ki je po zakonu izenačen s polnim delovnim časom, oziroma iz tega izračunana delovna ura.

(4) Najnižje osnovne plače iz te kolektivne pogodbe se usklajujejo, kot se dogovorijo podpisniki te kolektivne pogodbe z aneksom.

(5) Osnovna plača se določi v mesečnem znesku ali znesku na uro. Dogovorjeni mesečni znesek velja za:

- povprečni mesečni delovni čas, preračunan iz letnega delovnega časa, ki znaša 174 ur za poln delovni čas ob pogojih 40-urnega delavnika ali krajšega delovnega časa, ki je po zakonu izenačen s polnim delovnim časom, oziroma iz tega izračunana delovna ura;
- zahtevnost dela, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi;
- plačilo za normalne obremenitve pri delu, neugodne vplive okolja in nevarnost pri delu.

81. člen
(zneski najnižjih osnovnih plač)

(1) Višina najnižje osnovne plače in način valorizacije je določen v tarifni prilogi, ki je sestavni del te kolektivne pogodbe.

(2) Zneski najnižjih osnovnih plač za posamezni tarifni razred se uporabljajo od prvega koledarskega dne v mesecu po objavi te kolektivne pogodbe v Uradnem listu RS dalje.

(3) Urna postavka najnižje osnovne plače se določi tako, da se zneski iz prejšnjega odstavka delijo s povprečnim številom mesečnih ur.

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

(1) Delavcu pripadajo dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, če niso vsebovani v osnovni plači. Delavcu pripadajo tudi dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je zanj manj ugoden.

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

(3) Dodatki za težje delovne pogoje se delavcu za čas opravljanja tega dela priznavajo v skladu z določili kolektivne pogodbe delodajalca, aktom delodajalca ali s pogodbo o zaposlitvi, vendar najmanj kot je to določeno v tarifni prilogi. Osnova za izračun dodatkov je osnovna plača delavca za polni delovni čas oziroma ustrezna urna postavka.

83. člen **(dodatki, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavce manj ugoden)**

(1) Delavcu pripadajo dodatki zaradi razporeditve delovnega časa v višini, kot to določa tarifna priloga.

(2) Dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo na dela proste dneve po zakonu se med seboj izključujeta.

(3) Osnova za izračun dodatkov je osnovna plača delavca za polni delovni čas oziroma ustrezna urna postavka.

84. 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 za delovno dobo uredi drugače, morata pogodbeni stranki v roku treh mesecev od njegove uveljavitve uskladiti določbe te kolektivne pogodbe glede dodatka za 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 se ne štejejo kot dobe pri uveljavljanju dodatka za delovno dobo.

85. člen (nadomestila plače)

(1) Delavcu pripada nadomestilo plače za čas upravičene odsotnosti z dela skladno z zakonom, razen za izobraževanje v lastnem interesu.

(2) Za čas stavke so delavci upravičeni do nadomestila plače v višini 50 % povprečne plače delavca, izplačane v zadnjih treh mesecih, ki jo je prejel oziroma bi jo prejel, če bi delal, vendar ne več kot je povprečna plača na zaposlenega v RS, pod naslednjima pogojevma, ki morata biti izpolnjena hkrati:

- da stavkajo zaradi kršitev kolektivne pogodbe glede plač, regresa za letni dopust ali imunitete sindikalnih zaupnikov in
- da je stavka organizirana v skladu z zakonom.

(3) Nadomestilo plače za čas stavke se izplača v breme delodajalca, v primeru, da so predhodno izvedena pogajanja z delodajalcem oziroma izčrpane poti mirnega reševanja sporov.

(4) Nadomestilo plače delavca ne more biti višje od plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

86. člen (del plače na podlagi delovne uspešnosti delavca)

Del plače na podlagi delovne uspešnosti delavca se določi upoštevaje gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. V primeru izpolnjevanja kriterijev in meril za odmero delovne uspešnosti ta ne sme biti nižja od 3%.

87. člen (del plače na podlagi poslovne uspešnosti delodajalca)

(1) Izplačilo dela plače iz naslova poslovne uspešnosti delodajalca lahko delavcu pripada v skladu z merili, opredeljenimi pri delodajalcu.

88. člen (obračun plače)

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

- osnovno plačo delavca;
- dodatke po posameznih vrstah;
- plačo iz naslova delovne uspešnosti;
- del plače iz poslovne uspešnosti;
- nadomestila plače po posameznih vrstah;
- bruto plačo;
- zneske prispevkov za socialno varnost;
- davčni odtegljaj (akontacija dohodnine);
- neto plačo;
- odtegljaje iz plače (administrativne in sodne prepovedi, premije za dodatno prostovoljno zdravstveno in pokojninsko zavarovanje, ipd.);
- neto izplačilo plače.

(2) Ob obračunu plače lahko delodajalec na istem obračunskem listu delavcu obračuna vse prejemke iz delovnega razmerja in sicer povračila stroškov v zvezi z delom in druge osebne prejemke.

DRUGI OSEBNI PREJEMKI

89. člen (regres za letni dopust)

(1) Višina regresa za letni dopust je določena v tarifni prilogi te kolektivne pogodbe.

(2) V primeru nelikvidnosti delodajalca oziroma v primeru, ko bi izplačilo celotnega regresa povzročilo nelikvidnost delodajalca, se lahko regres za letni dopust izplača v več delih in sicer tako, da se do 30. junija tekočega koledarskega leta izplača najmanj polovica, preostanek pa do 1. novembra tekočega koledarskega leta.

90. člen (solidarnostna pomoč)

(1) V primeru smrti delavca pripada njegovim ožjim družinskim članom solidarnostna pomoč v višini ene povprečne mesečne plače na zaposlenega v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece.

(2) V primeru smrti ožjega družinskega člana, ki ga je delavec vzdrževal, pripada delavcu solidarnostna pomoč v višini polovice povprečne mesečne plače na zaposlenega v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece.

(3) Ožji družinski člani iz prejšnjih odstavkov so: zakonec, zunajzakonski partner, otroci, posvojenci, pastorki in starši, če jih je delavec dolžan preživljati.

(4) Solidarnostno pomoč delodajalec izplača ob nastanku primera iz prvega in drugega odstavka tega člena oziroma najkasneje v 30 dneh po nastanku primera.

(5) Na predlog reprezentativnega sindikata lahko izplača delodajalec solidarnostno pomoč delavcu v višini ene povprečne mesečne plače na zaposlenega v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece v primeru težje invalidnosti, ki je posledica nesreče pri delu ali poklicne bolezni in zaradi katere je delavcu priznana pravica do dela na drugem delovnem mestu ali pravica do krajšega delovnega časa od polnega.

(6) Delodajalec lahko delavcu izplača solidarnostno pomoč v višini ene povprečne plače delavca izplačane v zadnjih treh mesecih, vendar ne več kot je povprečna plača na zaposlenega v RS v zadnjih treh mesecih, v naslednjih primerih:

- neprekinjene bolezni, ki traja najmanj šest mesecev,
- elementarne nesreče, ki je prizadela delavca.

(7) Solidarnostna pomoč iz petega odstavka je enkratna pomoč, ki se lahko izplača ob priznanju pravice do dela na drugem delovnem mestu ali pravice do dela s krajšim delovnim časom od polnega.

(8) Solidarnostna pomoč iz prve alineje šestega odstavka se lahko izplača največ enkrat v letu, v katerem se izpolni pogoj za njeno pridobitev.

91. člen (jubilejna nagrada)

(1) Delavcu pripada jubilejna nagrada:

- za 10 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini 40% povprečne mesečne plače na zaposlenega v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece,
- za 20 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini 60% povprečne mesečne plače na zaposlenega v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece,
- za 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini 80% povprečne mesečne plače na zaposlenega v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece.

(2) Jubilejna nagrada za izpolnjeno delovno dobo pri zadnjem delodajalcu se izplača največ do višine, kot znaša maksimalni znesek po Uredbi o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja.

92. člen (nagrade dijakom, vajencem in študentom na praktičnem usposabljanju)

(1) V času praktičnega usposabljanja z delom oziroma v času obvezne prakse imajo dijaki in študenti pravico do nagrade za polni delovni čas v višini kot jo določa tarifna priloga te kolektivne pogodbe.

(2) Nagrade vajencem za njihovo usposabljanje z delom ureja zakon.

POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM

93. člen (prehrana med delom)

(1) Delavcem se zagotovi topli obrok, če pa ta ni zagotovljen, je delavec upravičen do sorazmernega povračila stroškov za prehrano med delom, če dela vsaj 4 ure na dan.

(2) Če delavec dela pri dveh delodajalcih, mu pripada pri vsakem delodajalcu sorazmerni del povračila za prehrano med delom, ki dnevno ne sme biti nižje od višine, ki jo določa tarifna priloga te kolektivne pogodbe.

(3) V primeru, da delavec dela 10 ur ali več na dan, mu za vsako opravljeno uro nad 8 ur pripada pravica do sorazmerno višjega povračila za prehrano med delom.

(4) Če delavec iz zdravstvenih razlogov ne sme uživati prehrane, ki jo zagotavlja delodajalec, mu je delodajalec dolžan na podlagi predloženega zdravniškega potrdila povrniti stroške.

94. člen (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 bivališča, določenega v pogodbi o zaposlitvi, do sedeža delodajalca oziroma do mesta opravljanja dela.

(2) Delavec je upravičen do povračila stroškov prevoza na delo v skladu s tarifno prilogo.

(3) Če javni prevoz ni organiziran oziroma ga delavec iz utemeljenih razlogov ne more uporabljati, je upravičen do povračila stroškov prevoza na delo in z dela najmanj v višini, kot je določeno v tarifni prilogi te kolektivne pogodbe, če pa to ni določeno, pa v vsakokratni višini po Uredbi o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo, za vsak polni kilometer razdalje med bivališčem, določenim v pogodbi o zaposlitvi, do sedeža delodajalca oziroma do mesta opravljanja dela.

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

95. člen
(povračilo stroškov za službeno potovanje)

(1) Za povračilo stroškov, ki so jih imeli delavci na službenem potovanju, se šteje dnevnic, ki predstavlja povračilo stroškov za prehrano, povračilo stroškov za prenočevanje in povračilo stroškov za prevoz.

96. člen
(povračilo stroškov za službeno potovanje v Sloveniji)

(1) Delavec je za službeno potovanje v Sloveniji upravičen do dnevnice v višini, ki jo določa tarifna priloga te kolektivne pogodbe in to za pot, ki traja:

- nad 6 do 8 ur
- nad 8 do 12 ur
- nad 12 ur .

(2) Povračila stroškov za prevoz na službenem potovanju v Sloveniji in stroškov za prenočevanje na službenem potovanju v Sloveniji se izplačujejo v skladu s tarifno prilogo.

97. člen
(povračilo stroškov za službeno potovanje v tujini)

(1) Delavec, ki ga je delodajalec napotil na službeno pot v tujino, je upravičen do dnevnice, ki predstavlja povračilo stroškov za prehrano, povračila stroškov za prevoz in povračila stroškov za prenočevanje, pod pogoji in v višini, ki ga določi izvršilni predpis, ki ureja povračilo stroškov za službena potovanja v tujino.

98. člen
(terenski dodatek)

(1) Delavci so upravičeni do terenskega dodatka, če delajo na terenu izven sedeža delodajalca ali poslovne enote in izven kraja stalnega ali začasnega bivališča delavca ter če sta na terenu organizirana prehrana in prenočišče. Šteje se, da je delavec, če dela in biva na terenu od 12 ur do 24 ur, upravičen do treh obrokov prehrane.

(2) Če prehrano in prenočišče skladno s prejšnjim odstavkom organizira delodajalec, je delavec upravičen do terenskega dodatka v višini, kot ga določa tarifna priloga te kolektivne pogodbe.

(3) Delavci so upravičeni do dodatka iz prejšnjega odstavka za dneve, ko so dejansko opravljali delo v takšnih pogojih in za dneve, ko se ne dela, če so dejansko bivali na terenu.

(4) V primeru, ko delodajalec ne zagotovi prehrane in prenočevanja, je delavec upravičen do dnevnice v višini, kot jo določa ta kolektivna pogodba in povračila stroškov prenočevanja.

(5) V primeru, ko delodajalec delavcu iz prvega odstavka tega člena ne zagotovi treh obrokov prehrane, mu pripada povračilo stroškov za delo na terenu v višini znižane dnevnice, in sicer :

- če je zagotovljen en obrok prehrane v višini 60% dnevnice
- če sta zagotovljena dva obroka prehrane v višini 30% dnevnice.

99. člen (tarifna priloga)

(1) Tarifna priloga je sestavni del te kolektivne pogodbe in določa zneske najnižjih osnovnih plač, način eskalacije plač, zneske povračil materialnih stroškov ter drugih prejemkov delavcev.

100. člen (prenehanje veljavnosti)

Z dnem uveljavitve te kolektivne pogodbe preneha veljati Kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva (Uradni list RS št. 6/2000, 103/2004).

V Ljubljani, 20. oktober 2010

GZS - Podjetniško trgovska zbornica
Slovenije:
Predsednik:
mag. Brane Lotrič

Sindikat obrtnih delavcev
Slovenije:
Predsednik:
Peter Jančar

TARIFNA PRILOGA KOLEKTIVNE POGODBE ZA DROBNO GOSPODARSTVO za leti 2010 in 2011

1. Zneski najnižjih osnovnih plač

(1) Zneski najnižjih osnovnih plač za posamezni tarifni razred se uporabljajo od prvega koledarskega dne v mesecu po objavi te kolektivne pogodbe v Uradnem listu RS dalje in znašajo:

I. tarifni razred	513,91 €
II. tarifni razred	585,86 €
III. tarifni razred	657,80 €
IV. tarifni razred	740,03 €
V. tarifni razred	827,40 €
VI. tarifni razred	986,71 €
VII. tarifni razred	1.120,32 €
VIII. tarifni razred	1.336,17 €
IX. tarifni razred	1.603,40 €

(2) V prejšnjem odstavku dogovorjene najnižje osnovne plače se nanašajo na polni delovni čas, povprečno 174 ur mesečno.

(3) Zneski iz prvega odstavka tega člena zajemajo zneska uskladitvenega dodatka za leto 2004 in 2005.

(4) Najnižje osnovne plače po tej kolektivni pogodbi se v mesecu februarju tekočega koledarskega leta povečajo v višini povprečne letne stopnje rasti cen življenjskih potrebščin preteklega leta glede na predpreteklo leto v RS, v skladu z objavo Statističnega urada RS (SURS).

2. Dodatki

(1) Dodatki za posebne pogoje dela

Dodatek za težje delovne pogoje ne sme biti manjši od 10% osnove.

(2) Dodatki, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavce manj ugoden

Delavcu pripadajo dodatki zaradi razporeditve delovnega časa v naslednjih odstotkih:

- za čas dela v popoldanski in nočni izmeni, kadar se delovni proces izvaja v najmanj dveh izmenah 10 %
- za delo v deljenem delovnem času, za vsakokratno prekinitev dela več kot eno uro 15%
- za delo v nočnem delovnem času med 23. uro in 6. uro naslednjega dne 30 %

- | | |
|--|-------|
| - za nočno delo v izmeni med 22. uro in 7. uro naslednjega dne | 30 % |
| - za delo prek polnega delovnega časa | 50 % |
| - za delo v nedeljo | 50 % |
| - za delo na dela proste dneve po zakonu | 100 % |

(3) Del plače na osnovi delovne uspešnosti

Del plače na osnovi delovne uspešnosti najmanj 3 %.

(4) Dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo na dela proste dneve po zakonu, se med seboj izključujeta.

(5) V primeru pripravljenosti na delo, ki jo odredi delodajalec in delavec čaka izven delovnega mesta, pripada delavcu dodatek k plači v višini 20 % vrednosti njegove urne postavke osnovne plače za vsako začeto uro pripravljenosti. Čas pripravljenosti na delo se ne všteva v delovni čas.

3. Drugi osebni prejemki

(1) Regres za letni dopust

Regres za letni dopust se izplača v višini minimalne plače, povečane za 1 %.

4. Povračila stroškov v zvezi z delom

(1) Stroški prehrane:

Delavec je upravičen do povračila stroškov za prehrano v višini najmanj 3,56 € na dan.

(2) Stroški prevoza na delo in z dela

Delavec je upravičen do povračila stroškov prevoza na delo in z dela v višini najmanj 65% cene najcenejšega javnega prevoza.

Če javni prevoz ni organiziran oziroma ga delavec iz utemeljenih razlogov ne more uporabljati, je upravičen do povračila stroškov prevoza najmanj v višini 0,15 € na kilometer.

(3) Službeno potovanje v Sloveniji:

Delavec je za službeno potovanje v Sloveniji upravičen do dnevnice, in sicer za pot, ki traja :

- nad 6 do 8 ur – v višini 5,26 €
- nad 8 do 12 ur – v višini 7,51 €
- nad 12 ur – v višini 15,02 €

(4) Službeno potovanje v tujini

Delavec je upravičen do povračila stroškov za službeno potovanje v tujini v višini, ki jo določi izvršilni predpis, ki ureja povračilo stroškov za službena potovanja v tujino.

(5) Terenski dodatek

Delavec je upravičen do terenskega dodatka v višini 3,13€ na dan.

5. Prejemki učencev, vajencev, dijakov in študentov na praksi

V času praktičnega usposabljanja z delom oziroma v času obvezne prakse imajo dijaki in študenti pravico do nagrade za polni delovni čas v naslednjih zneskih:

DIJAKI	
1. letnik	90 €
2. letnik	120 €
3. letnik	150 €
4. letnik	150 €
ŠTUDENTI	170 €

V Ljubljani, 20. oktober 2010

GZS - Podjetniško trgovska zbornica

Predsednik:
mag. Brane Lotrič

Sindikat obrtnih delavcev Slovenije:

Predsednik:
Peter Jančar