

Aneks št. 3 h kolektivni pogodbi za poštne in kurirske dejavnosti

Podpisan: 21.10.2009

Podatki o objavi: Uradni list RS, št. 91 / 13.11.2009

Veljavnost: od 14.11.2009

Uporaba: od 1.10.2009

Spremembe in dopolnitev KP za poštne in kurirske dejavnosti

Podpisana: 31.7.2008

Podatki o objavi: Uradni list RS, št. 84 / 25.8.2008

Veljavnost: od 26.8.2008

Uporaba: od 1.10.2008

Aneks št. 2 h kolektivni pogodbi za poštne in kurirske dejavnosti

Podpisan: 8.6.2005

Podatki o objavi: Uradni list RS, št. 61 / 30.6.2005

Uporaba: od 1.8.2005

Aneks h kolektivni pogodbi za poštne in kurirske dejavnosti

Podpisan: 19.7.2004

Podatki o objavi: Uradni list RS, št. 94 / 26.8.2004

Veljavnost: od 27.8.2004

Uporaba: od 1.8.2004

Kolektivna pogodba za poštne in kurirske dejavnosti

Podpisana: 15.5.2003

Podatki o objavi: Uradni list RS, št. 50 / 29.5.2003

Veljavnost: od 30.5.2003

Uporaba: od 1.6.2003

Uradni list RS, št. 91 / 2009 z dne 13.11.2009

V skladu z Zakonom o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) in Kolektivno pogodbo za poštne in kurirske dejavnosti (Uradni list RS, št. 50/03 in nadaljnji) sklepata pogodbeni stranki

kot predstavnik delodajalcev Združenje delodajalcev Slovenije in GZS – Združenje za promet in zveze

ter

kot predstavnik delojemalcev Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije, Ljubljana

A N E K S št. 3 h Kolektivni pogodbi za poštne in kurirske dejavnosti

1. člen

Spremeni se šesti odstavek 55. člena Kolektivne pogodbe za poštne in kurirske dejavnosti, tako da se po novem glasi:

»Dodatek za nočno delo pripada delavcem za delo v času med 23. uro in šesto uro naslednjega dne.«

2. člen

Za šestim odstavkom 55. člena Kolektivne pogodbe se doda nov sedmi odstavek, ki se glasi:

»Ne glede na določilo prejšnjega odstavka tega člena se delavcem, ki med 22. uro in šesto uro naslednjega dne delajo nepretrgoma najmanj 5 ur, obračuna dodatek za nočno delo že od 22. ure naprej.«

3. člen

Sprememba Kolektivne pogodbe za poštne in kurirske dejavnosti, dogovorjena s tem aneksom, začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, uporablja pa se od 1. 10. 2009 naprej.

Ljubljana, dne 21. oktobra 2009

Podpisniki:

Predstavniki delojemalcev:

ZZZS – Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije
Generalna sekretarka
Cvetka Gliha l.r.

Predstavniki delodajalcev:

Združenje delodajalcev Slovenije
Sekcija za promet in zveze
Predsednica
Veronika Ermenc l.r.

Gospodarska zbornica Slovenije
Združenje za promet
Podpredsednik upravnega odbora
Jože Baškovič l.r.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je dne 28. 10. 2009 izdalo potrdilo št. 02047-4/2005-6 o tem, da je Aneks št. 3 h Kolektivni pogodbi za poštne in kurirske dejavnosti vpisan v evidenco kolektivnih pogodb na podlagi 25. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) pod zaporedno številko 43/1.

----- * * * * -----

V skladu z veljavnimi predpisi sklepata pogodbeni stranki:

kot predstavnika delodajalcev
Združenje delodajalcev Slovenije in GZS – Združenje za promet in zveze

ter kot predstavnik delojemalcev
Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije, Ljubljana

SPREMEMBE IN DOPOLNITVE **Kolektivne pogodbe za poštno in kurirske dejavnosti**

1. člen

V Kolektivni pogodbi za poštno in kurirske dejavnosti (Uradni list RS, 50/03, 94/04, 61/05) se spremeni 2. člen, tako da pravilno glasi:

»2. člen

Stvarna veljavnost kolektivne pogodbe

Kolektivna pogodba velja za vse delodajalce, ki so člani podpisnic kolektivne pogodbe in na pridobiten način opravljajo dejavnost iz skupine 53. Poštna in kurirska dejavnost po Standardni klasifikaciji dejavnosti (Uradni list RS, št. 34/94, 3/95, 33/95, 15/96, 2/02, 69/07, 17/08).«

2. člen

Spremeni se drugi odstavek 3. člena, ter doda nov četrti odstavek, tako da se glasita:

»(2) Za poslovodne osebe, prokuriste 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.

V tretjem odstavku se črta beseda »vajenci«.

(4) Delodajalec (uporabnik), pri katerem opravljajo delo delavci na podlagi pogodbe o zaposlitvi z delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavca pri uporabniku, je glede teh delavcev dolžan upoštevati določila te kolektivne pogodbe, glede tistih pravic in obveznosti, ki so neposredno vezane na opravljanje dela.«

3. člen

4. člen se spremeni, tako da se glasi:

»4. člen

Časovna veljavnost

(1) Ta pogodba se sklene s podpisom pogodbenih strank, v veljavo pa stopi naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije. Pogodba je sklenjena za določen čas štirih let, ki se šteje od datuma sklenitve.

(2) Stranka, ki ne želi podaljšanje kolektivne pogodbe mora o tem pisno obvestiti nasprotno stranko. To lahko stori najprej 6 mesecev pred iztekom veljavnosti kolektivne pogodbe in najkasneje 3 mesece pred iztekom veljavnosti te kolektivne pogodbe.

(3) Če stranke kolektivne pogodbe do izteka roka iz prejšnjega odstavka tega člena ne podajo izjave o prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe ali če v času veljavnosti te kolektivne pogodbe ne pride do drugačnega dogovora med strankama se šteje, da je veljavnost kolektivne pogodbe podaljšana za dobo enega leta.«

4. člen

5. člen se spremeni, tako da glasi:

»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, splošnim aktom delodajalca ali z aktom o sistemizaciji dela.

(4) Splošni akt je akt delodajalca, s katerim delodajalec določa organizacijo dela ali določa obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti ter akt, ki na splošen način ureja posamezna vprašanja v zvezi z opravljanjem dejavnosti delodajalca.

(5) Akt o sistemizaciji dela 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.

(6) Delovno mesto je najmanjša organizacijska enota v strukturi delodajalca, v okviru katere se opravljajo posamezne naloge.

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

5. člen

6. člen se spremeni, tako da glasi:

»6. člen

Enotni minimalni standardi

(1) Določila in zneski iz te kolektivne pogodbe in tarifne priloge so obvezni enotni minimalni standardi v kolektivnih pogodbah ožje ravni, splošnih aktih delodajalca in v pogodbah o zaposlitvi delavcev.

(2) Odstopanje od minimalnega standarda je dovoljeno na podlagi posebnega pisnega sporazuma med reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu in delodajalcem, zlasti v primerih bistvenega poslabšanja poslovanja zaradi objektivnih razlogov v zadnjem letu dni, recesije panoge in v podobnih utemeljenih primerih, vendar ne manj kot to za posamezno pravico določa Zakon.«

6. člen

Naslov II. poglavja se spremeni, tako da pravilno glasi:

»NORMATIVNI DEL«

7. člen

7. člen se spremeni, tako da se glasi:

**»7. člen
Razvrstitev del**

(1) Delovna mesta se razvrščajo v deset tarifnih razredov glede na zahtevano stopnjo oziroma raven izobrazbe, določeno v aktu o sistemizaciji delovnih mest, in sicer:

I. tarifni razred	najenostavnejša dela
II. tarifni razred	enostavna dela
III. tarifni razred	manj zahtevna dela
IV. tarifni razred	srednje zahtevna dela
V. tarifni razred	zahtevna dela
VI. tarifni razred	bolj zahtevna dela
VII. tarifni razred	zelo zahtevna dela
VIII. tarifni razred	visoko zahtevna dela
IX. tarifni razred	najbolj zahtevna dela
X. tarifni razred	izjemno pomembna najbolj zahtevna dela«.

8. člen

8. člen se spremeni, tako da se glasi:

**»8. člen
Zahtevnost del**

- I. tarifni razred (najenostavnejša dela)
 - Nedokončana osnovna šola
 - nepopolna nižja stopnja osnovnošolske izobrazbe
 - popolna nižja stopnja osnovnošolske izobrazbe
 - nepopolna višja stopnja osnovnošolske izobrazbe
 - II. tarifni razred (enostavna dela)
 - Končana osnovna šola
 - Končana osnovna šola in krajše usposabljanja (krajši eno ali več mesečni tečaji, lahko interni ali eksterni)
 - III. tarifni razred (manj zahtevna dela)
 - Nižje poklicno izobraževanje
 - 1,5 do 2-letni skrajšani programi srednjega izobraževanja
 - 1,5 do 2-letno izobraževanje za ozke poklicne profile
 - IV. tarifni razred (srednje zahtevna dela)
 - Srednje poklicno izobraževanje
 - programi 3-letnega izobraževanja za široke poklicne profile,
 - programi izobraževanja in izpiti v šolah za KV delavce
 - V. tarifni razred (zahtevna dela)
 - Srednje tehnično in drugo strokovno izobraževanje ter splošno izobraževanje
 - 4 do 5-letni programi izobraževanja za V. stopnjo strokovne izobrazbe,
 - programi izobraževanja po modelu 3+2
 - 4 do 5-letni programi za naziv tehnika
 - Programi izobraževanja in izpiti za VKV delavce
 - 4-letni gimnazijski programi
 - VI. tarifni razred (bolj zahtevna dela)
 - Višješolsko in višje strokovno izobraževanje
 - 2-letni programi višjega strokovnega izobraževanja,

– 2 do 2,5-letni višješolski študijski programi sprejeti pred 1. 1. 1994 (prejšnje višješolsko izobraževanje)

VII. tarifni razred (zelo zahtevna dela)

Visokošolsko izobraževanje prve stopnje in podobno izobraževanje

– specialistično izobraževanje po višješolski izobrazbi (prejšnje),

– visokošolsko strokovno izobraževanje (prejšnje),

– visokošolski strokovni študijski programi in visokošolski univerzitetni študijski programi za pridobitev prve stopnje izobrazbe po novem »bolonjskem« študijskem sistemu

VIII. tarifni razred (visoko zahtevna dela)

Visokošolsko izobraževanje druge stopnje

– specialistično izobraževanje po visokošolski strokovni izobrazbi (prejšnje)/specializacija po visokošolski strokovni izobrazbi (prejšnja)

– visokošolsko univerzitetno izobraževanje (prejšnje),

– magistrski študijski programi, za pridobitev druge stopnje izobrazbe po novem »bolonjskem« študijskem sistemu«

IX. tarifni razred (najbolj zahtevna dela)

Visokošolsko izobraževanje tretje stopnje

– magistrsko izobraževanje (prejšnje) in podobno izobraževanje/magisterij znanosti

– specialistično izobraževanje po univerzitetni izobrazbi (prejšnje)/ specializacija po visokošolski univerzitetni izobrazbi (prejšnja)

X. tarifni razred (izjemno pomembna najbolj zahtevna dela)

Doktorsko in podobno izobraževanje

– doktorsko izobraževanje (prejšnje)/ doktorat znanosti (prejšnji)

– doktorsko izobraževanje (tretja bolonjska stopnja) v trajanju 3 leta po končanem univerzitetnem programu (prejšnjem), diploma po končanem magistrskem programu (druge bolonjske stopnje

– doktorski študijski programi za pridobitev tretje stopnje izobrazbe po novem »bolonjskem« študijskem sistemu.

(2) Razvrstitev delovnih mest v tarifne razrede opravi delodajalec v skladu z merili in kriteriji določenimi v aktu o sistemizaciji dela.

(3) S kolektivno pogodbo ožje ravni ali splošnim aktom delodajalca se lahko določi, da delavec pri plači na istem delovnem mestu znotraj posameznega tarifnega razreda napreduje. Podlaga za napredovanje na delovnem mestu so dolgoročni pozitivni učinki za delodajalca, ki jih dosega delavec na delovnem mestu zaradi svoje strokovne usposobljenosti, učinkovitosti, samostojnosti in podobnih kriterijev. Kriteriji in merila za napredovanje na delovnem mestu se določijo v kolektivni pogodbi ožje ravni ali v splošnem aktu delodajalca.

(4) Delodajalec je dolžan pred sprejemom akta o sistemizaciji dela pridobiti mnenje reprezentativnega sindikata pri delodajalcu. Sindikat je dolžan akt o sistemizaciji dela obravnavati in podati mnenje v roku 15 dni od predložitve akta o sistemizaciji dela v mnenje.

(5) Če sindikat v roku iz prejšnjega odstavka ne poda mnenja, se šteje, da z aktom o sistemizaciji dela soglaša.«

9. člen

Spremeni se prvi, drugi in tretji odstavek 9. člena, tako da se glasi:

»9. člen

Pogodba o zaposlitvi

(1) S pogodbo o zaposlitvi se poleg zakonsko določenih sestavin pogodbe o zaposlitvi določa tudi tarifni razred, v katerega je razporejen delavec v skladu s kolektivno pogodbo.

(2) Delodajalec delavcu tri dni pred podpisom pogodbe o zaposlitvi vroči pisni predlog pogodbe o zaposlitvi in mu omogoči seznanitev z vsebino kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki določajo njegove pravice in obveznosti.

(3) Delavec lahko kadarkoli zahteva vpogled v kolektivno pogodbo sklenjeno pri delodajalcu in splošne akte s katerimi so urejene njegove obveznosti v zvezi z izvajanjem pogodbe o zaposlitvi in drugih obveznosti, delodajalec pa mu tega ne sme odreči.«

10. člen

Črta se zadnji stavek desetega odstavka 11. člena.

11. člen

Spremeni se prvi odstavek 12. člena, ki se glasi:

»12. člen

Dolžnost opravljanja drugega dela

(1) Delavec je dolžan poleg dela za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi občasno opravljati tudi drugo delo po nalogu delodajalca, in sicer v naslednjih primerih:

- če je na delovnem mestu podana neposredna nevarnost za zdravje delavca
- preprečitev večje škode
- nenadne okvare delovnih naprav
- kadar gre za izjemno časovno izpolnjevanje obveznosti do kupcev
- kadar gre za nadomeščanje nenadno odsotnega delavca
- v drugih primerih določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo ožje ravni.

(2) Delavec mora pred začetkom opravljanja drugega dela oziroma najkasneje v roku treh delovnih dni po začetku dela prejeti pisni nalog za drugo delo.

(3) Delo lahko traja neprekinjeno, iz razlogov po peti alineji prvega odstavka tega člena 15 dni, v ostalih primerih pa toliko časa kot trajajo razlogi zaradi katerih je bilo odrejeno, vendar ne dalj kot 4 mesece v koledarskem ali poslovnem letu.

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

(5) V vseh primerih iz prvega odstavka tega člena, delavec prejema najmanj enako plačo, kot jo prejema na svojem delovnem mestu oziroma plačo, ki je zanj ugodnejša.«

12. člen

(1) Spremeni se prva alineja prvega odstavka 13. člena, ki glasi:

»– če napotitev lahko vpliva na bistveno poslabšanje delavčevega zdravja, o čemer poda pisno mnenje pooblaščen zdravnik delodajalca ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika delavca.«

(2) Spremeni se tretji odstavek 13. člena, ki glasi:

»(3) Če je delodajalec v primerih iz druge in tretje alineje prvega odstavka prejel soglasje delavca za napotitev na delo v drug kraj in zaradi oddaljenosti to zahteva spremembo delavčevega prebivališča, je delavcu potrebno zagotoviti enakovredne bivalne pogoje in možnosti šolanja otrok (osnovno šolstvo).«

13. člen

14. člen se spremeni, tako da se glasi:

»14. člen

Postopek pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca

Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga mora delodajalec najkasneje v 60 dneh od ugotovitve kršitve in najkasneje v šestih mesecih od nastanka kršitve pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnosti odpovedi, če bo delavec ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja v 18 mesecih od prejema pisnega opozorila.«

14. člen

V 16. členu se spremeni 3. odstavek, tako da se glasi:

»(3) Delodajalec v kolektivni pogodbi ožje ravni ali v letnem koledarju določi referenčno obdobje 12 mesecev v okviru katerega bo spremljal in zagotavljal s pogodbo o zaposlitvi dogovorjeno delovno obveznost delavca. Referenčno obdobje se med letom lahko spremeni in traja krajši čas, ne sme pa trajati več kot 12 mesecev. O razlogih za spremembo referenčnega obdobja mora delodajalec pisno obvestiti reprezentativni sindikat oziroma delavce, če ni organiziranega sindikata, pred sprejemom odločitve, ter obvestilo o spremembi objaviti na enak način, kot je objavljen letni koledar dela. Če ima delavec ob koncu referenčnega obdobja večji fond ur od dogovorjenega v pogodbi o zaposlitvi, mu mora delodajalec v roku dveh mesecev po izteku referenčnega obdobja izplačati presežek opravljenih ur v višini urne postavke osnovne plače za zadnji mesec povečane za odstotek urne postavke za nadurno delo.«

15. člen

18. člen se spremeni, tako da se glasi:

»18. člen

Organizacija delovnega časa

(1) Razporeditev delovnega časa, izmensko delo, neenakomerno in začasno prerazporeditev delovnega časa se uredi v kolektivni pogodbi ožje ravni. Neenakomerni delovni čas je dopustno odrediti v naslednjih primerih:

- narava in organizacija dela,
- racionalizacija poslovanja,
- boljše izkoriščanje delovnih sredstev,
- smotrnejša izraba delovnega časa,
- dokončanje določenih del oziroma opravil,
- tržne razmere,
- višja sila ali izjemne okoliščine.

(2) Pri neenakomerni razporeditvi in začasni prerazporeditvi delovnega časa se upošteva polni delovni čas po šestem odstavku 147. člena zakona kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki se določi na ravni kolektivne pogodbe gospodarske družbe, ki ne more biti daljše od 12 mesecev.«

16. člen

Spremeni se prvi odstavek 20. člena, tako da se glasi:

»20. člen

Pravica do odsotnosti z dela z nadomestilom in brez nadomestila plače

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom plače do največ 7 delovnih dni v letu zaradi:

- | | |
|--|--------|
| – lastne poroke | 2 dni, |
| – rojstva otroka | 1 dan, |
| – smrti zakonca, izven zakonskega partnerja, | |
| otrok, staršev, posvojencev | 2 dni, |
| – smrti bratov, sester, starih staršev, | 1 dan, |

- selitve delavca v interesu delodajalca 2 dni,
- selitve delavca oziroma njegove družine 1 dan,
- elementarne nesreče od 1 do 5 dni.«

17. člen

Spremeni se 21. člen, ki glasi:

»21. člen Pravica do odsotnosti z dela

(1) Pravico do odsotnosti z dela ima delavec zaradi opravljanja neprofesionalne funkcije, v katero je izvoljen na neposrednih državnih ali lokalnih volitvah, volitvah v Državni svet Republike Slovenije, funkcije oziroma dolžnosti, v katero je imenovan s strani sodišča, delavec, ki sodeluje v Ekonomsko socialnem svetu ali v organih, ki so na podlagi zakona sestavljeni iz predstavnikov socialnih partnerjev, ter delavec, ki je pozvan k opravljanju obrambnih dolžnosti, vojaške dolžnosti, vključno z usposabljanjem v pogodbeni rezervi Slovenske vojske, ter dolžnosti zaščite reševanja in pomoči v skladu z zakonom, razen v primeru vpoklica na obvezno ali prostovoljno služenje vojaškega roka, opravljanja nadomestne civilne službe oziroma usposabljanja za opravljanje nalog v rezervni sestavi policije, vpoklica pogodbenega pripadnika rezervne sestave Slovenske vojske k opravljanju vojaške službe v miru ter poziva ali napotitve na opravljanje nalog zaščite, reševanja in pomoči pogodbenega pripadnika Civilne zaščite, ali je brez krivde poklican k upravnim ali sodnim organom.

(2) Kolikor obstaja na podlagi zakona ali kakšnega drugega predpisa pravna podlaga, na podlagi katere ima delodajalec pravico do povračila nadomestila za odsotnega delavca, je taka odsotnost v breme delodajalca. V vseh drugih primerih delodajalec odsotnost odobri v breme delavca.«

18. člen

V prvem odstavku 22. člena se doda nova peta alineja in doda novi drugi odstavek, kar vse glasi:
– »v drugih opravičenih primerih.

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

Drugi in tretji odstavek postaneta tretji in četrti odstavek 22. člena.

19. člen

25. člen se spremeni tako da glasi:

»25. člen

Kriteriji delovne dobe

Na podlagi kriterija delovne dobe se delavcu doda določeno število dni letnega dopusta:

skupna delovna doba	dodatni dnevi dopusta
najmanj 5 let	1
najmanj 10 let	2
najmanj 15 let	3
najmanj 20 let	4
nad 25 let	5.«

20. člen

26. člen se spremeni tako, da glasi:

»26. člen
Kriterij zahtevnosti dela

Delavcu pripada na podlagi kriterija zahtevnosti dela naslednje število dni dopusta:
– od IV. do X. stopnjo zahtevnosti 1 dan.«

21. člen

28. člen se spremeni tako, da glasi:

»28. člen
Kriterij socialne in zdravstvene razmere

Starejši delavec, delavec II. ali III. kategorije invalidnosti (delovni invalid), delavec z najmanj 60% telesno okvaro in delavec, ki neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, ima pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta. Kriterij invalidnosti in kriterij telesnih okvar se izključujeta. Če ima delavec pravico do dodatnih dni letnega dopusta zaradi invalidnosti II. ali III. kategorije in obenem tudi pravico do dodatnih dni dopusta zaradi telesne okvare, se upošteva tista pravica, ki je za delavca ugodnejša.«

22. člen

Za 28. členom se doda nov člen 28.a člen, ki glasi:

»28. a člen
Kriterij starosti

Delavcem, ki so v tekočem letu dopolnili starost 52 let, pripadajo dodatni trije dnevi letnega dopusta.«

23. člen

V 31. členu se spremenijo prvi, četrti in peti odstavek, tako da se glasijo:

»31. člen
Izraba letnega dopusta

(1) Delodajalec je dolžan delavce najkasneje do 31. marca pisno obvestiti o odmeri letnega dopusta za tekoče koledarsko leto.

(4) Delavec, ki ima šoloobveznega otroka ima pravico izrabiti najmanj en teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic.

(5) Delodajalec lahko delavcu odreče izrabo letnega dopusta po četrtem odstavku tega člena, če bi odsotnost delavca resneje ogrozila delovni proces.«

24. člen

34. člen se spremeni, tako da se glasi:

»34. člen
Izobraževanje

(1) Delavci imajo pravico, da se izobražujejo v interesu delodajalca ali v lastnem interesu, delodajalec pa ima pravico, da delavce napoti na izobraževanje. Pojmi izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje v smislu določil te kolektivne pogodbe pomenijo naslednje:

– Izobraževanje je proces, ki poteka po programih, na podlagi katerih delavec pridobi javno veljavno izobrazbo (i.e. izobrazbo, ki se izkazuje z javno listino) – na primer – izredni študij na univerzi. Ločimo izobraževanje v interesu delodajalca in v lastnem interesu.

– Izpopolnjevanje pomeni nadgrajevanje, poglobljanje in razširjanje posameznih znanj, potrebnih za opravljanje dela pri delodajalcu, kot npr. seminarji, delavnice, konference, tečaji ...

– Usposabljanje pomeni strokovno usposabljanje za delo pri delodajalcu na obstoječem ali predvidenem delu ali usposabljanje za specifične vsebine in spretnosti na področjih, kot so varstvo pri delu, kakovost ...

(2) Delavec se je dolžan izobraževati, če ga delodajalec napoti na izobraževanje, izpopolnjevanje ali usposabljanje. Obveznost dodatnega izobraževanja ne velja za delavca, ki ima do izpolnitve minimalnih pogojev za upokožitev manj kot pet let. Delavci so se dolžni v času pogodbenega razmerja izpopolnjevati in usposablјati ne glede na starost ali delovno dobo.

(3) Trajanje in potek izobraževanja ter pravice in obveznosti pogodbenih strank med in po izobraževanju se določijo s pogodbo o izobraževanju.

(4) Če delodajalec organizira izobraževanje, izpopolnjevanje ali usposabljanje v skladu s potrebami delovnega procesa (v interesu delodajalca) in je izobraževanje organizirano med delovnim časom, se čas izobraževanja šteje v redni delovni čas, delavec pa ima enake pravice, kot če bi delal.

(5) Če je izobraževanje organizirano izven delovnega časa o pravicah in obveznostih delavcev odloči delodajalec s posebnim aktom.

(6) Za izobraževanje v interesu delodajalca še šteje tudi izobraževanje sindikalnih zaupnikov o kolektivnem dogovarjanju in delovnopравни zakonodaji.«

25. člen

35. člen se spremeni, tako da se glasi:

»35. člen

Pogodba o izobraževanju

(1) Kadar se delavec izobražuje v interesu delodajalca, sta delodajalec in delavec dolžna skleniti pogodbo o izobraževanju. Pogodbe o izobraževanju ni potrebno skleniti v primerih, ko je delavec v interesu delodajalca napoten na usposabljanje ali izpopolnjevanje, razen v primeru, če je z aktom delodajalca določeno drugače.

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

(3) Če v primerih iz prejšnjega odstavka ne pride do sklenitve pogodbe o izobraževanju, ima delavec ob dnevih, ko prvič opravlja izpit, pravico do odsotnosti z dela brez nadomestila plače.

(4) S pogodbo o izobraževanju delavec in delodajalec dogovorita pravice 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.«

26. člen

Spremeni se 36. člen, ki glasi:

»36. člen

Povračilo stroškov, povezanih z izobraževanjem

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

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

(2) Delavcu povračilo teh stroškov ne pripada, če delodajalec sam plača stroške, povezane z izobraževanjem iz prvega odstavka tega člena.«

27. člen

37. člen se črta.

28. člen

38. člen se spremeni, tako da se glasi:

»38. člen Dijaki

(1) Dijakom, ki so sklenili učno pogodbo z delodajalcem, gredo najmanj pravice, določene s to kolektivno pogodbo.

(2) Delodajalec je dolžan pooblaščenemu predstavniku sindikata na podlagi vnaprejšnjega obvestila omogočiti pregled sklenjenih učnih pogodb z dijaki ter izvajanje določil zakona, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje.«

29. člen

39. člen se črta.

30. člen

40. člen se spremeni, tako da se glasi:

»40. člen Dijaki in študenti na praksi

Delodajalec zagotavlja dijakom in študentom na praksi (obvezni, počitniški):

- 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.«

31. člen

Pred 41. členom se doda naslov:

»POGOJI ZA DELOVANJE SINDIKATA«

32. člen

41. člen se spremeni, tako da se glasi:

»41. člen Obveščanje delavcev in reprezentativnega sindikata

(1) Delodajalec je dolžan na zahtevo reprezentativnega sindikata kolektivno obveščati delavce:

- o večletnih in letnih planih delodajalca
- v primeru poslabšanja poslovnih rezultatov, o morebitnih motnjah v poslovanju ali likvidnostnih težavah

– o doseženih letnih poslovnih rezultatih.

Dolžnosti obveščanja ni, če gre za poslovne skrivnosti.

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

(3) Pooblaščen predstavniki reprezentativnih sindikatov vseh ravni organiziranja in z njihove strani angažirani strokovnjaki, ki so jim bili podatki iz predhodnega odstavka tega člena posredovani, so dolžni varovati podatke, ki so določeni kot poslovna skrivnost delodajalca. Predsednik reprezentativnega sindikata pri delodajalcu oziroma reprezentativni sindikalni zaupnik ima pravico do podatkov o izplačanih plačah po kolektivnih pogodbah in o masi plač za delavce po individualnih pogodbah pri delodajalcu na način, opredeljen v dogovoru o pogojih za delovanje sindikata, vendar teh podatkov ne sme razmnoževati niti jih javno objavljati. Pri pridobivanju podatkov in ravnanju z njimi morajo predsedniki sindikatov oziroma sindikalni zaupniki upoštevati določila zakona o varstvu osebnih podatkov.

(4) Delodajalec je dolžan najmanj enkrat letno, praviloma po poteku poslovnega leta, poročati reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu o politiki zaposlovanja pri delodajalcu ter o organizaciji in izrabi delovnega časa.«

33. člen

42. člen se spremeni, tako da se glasi:

»42. 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 kolektivna pogodba ožje ravni, zagotoviti sodelovanje s sindikatom.

(3) Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu, organiziranem pri delodajalcu:

- 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.«

34. člen

V drugem odstavku 43. členu se spremeni tretja alineja, ki glasi:

»– tehnična izvedba obračuna in plačevanje članarine reprezentativnim sindikatom za člane sindikata na podlagi pisnih podatkov o članih sindikata in na stroške delodajalca.«

35. člen

44. člen se spremeni, tako da se glasi:

»44. 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 do 30 članov sindikata, enega sindikalnega zaupnika,
- če je pri delodajalcu zaposlenih od 31 do 50 članov sindikata, dva sindikalna zaupnika,
- če je pri delodajalcu zaposlenih od 51 do 100 članov sindikata, tri sindikalne zaupnike,
- še po enega sindikalnega zaupnika na vsakih naslednjih 100 članov sindikata, razen če se delodajalec ali reprezentativni sindikat ne dogovorita drugače.

(3) Sindikalni zaupniki, izvoljeni po kriterijih iz prejšnjega 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.«

36. člen

Pred 45. členom se doda novi naslov:
»PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA«

37. člen

45. člen se spremeni, tako da se glasi:

»45. člen Splošne določbe

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

- plača
- nadomestilo plače,
- povračila stroškov v zvezi z delom,
- drugi osebni prejemki.

(2) Določila in zneski v tej kolektivni pogodbi so minimalni standard za kolektivne pogodbe ožje ravni, splošne akte in za pogodbe o zaposlitvi.

(3) 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. Če med delodajalci ni mogoče doseči dogovora, se uveljavljajo pravice sorazmerno delovnemu času pri posameznem delodajalcu.

(4) Povračilo stroškov v zvezi z delom in drugi osebni prejemki po tej kolektivni pogodbi, plačilo dijakom in študentov za opravljeno delo, se obračunavajo največ v višini zneskov, ki se ne vtevajo v davčno osnovo in osnovo za prispevke za socialno varnost.

(5) Plače po tej kolektivni pogodbi se izplačujejo do 18. v mesecu. Če je plačilni dan dela prost dan, se izplačilo plače opravi prvi naslednji delovni dan. Delodajalec in reprezentativni sindikat oziroma delavci, kadar ni organiziranega sindikata se lahko dogovorijo, da se v primeru kratkoročne nelikvidnosti podjetja izplačilo plače opravi do konca meseca za pretekli mesec.

(6) Delavci, ki delajo krajši delovni čas od polnega, so upravičeni do drugih osebnih prejemkov sorazmerno z delovnim časom prebitim na delu.

(7) Določba prejšnjega odstavka ne velja za povračila stroškov prevoza na delo in z delo ter povračila stroškov za prehrano, ki se izplačujejo skladno s tarifno prilogo.«

38. člen

46. člen se spremeni, tako da se glasi:

»46. člen Tarifna priloga

(1) Tarifna priloga določa:

- najnižje osnovne plače po tarifnih razredih,
- način usklajevanja najnižjih osnovnih plač,
- zneske drugih osebnih prejemkov in zneske povračil stroškov v zvezi z delom.«

39. člen

47. člen se spremeni, tako da se glasi:

»47. člen Plača

(1) Plača delavca je sestavljena iz:

- osnovne plače,
- plačila za delovno uspešnost,
- plačila za poslovno uspešnost, če tako določa kolektivna pogodba ožje ravni, splošni akt delodajalca ali pisni dogovor,
- dodatkov.

(2) Plača mora biti vedno izplačana v denarni obliki in v obliki drugih vrst plačil, ki jih delodajalec in delavec določita v pogodbi o zaposlitvi.

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

40. člen

48. člen se spremeni, tako da se glasi:

»48. člen Najnižja osnovna plača

(1) Najnižja osnovna plača je vrednost najmanj zahtevnega dela v tarifnem razredu.

(2) Višina mesečne najnižje osnovne plače se določi iz urnega zneska in velja za 174 ur.

(3) Najnižja osnovna plača v kolektivni pogodbi ožje ravni se uskladi, če je nižja od najnižje osnovne plače, določene v tej kolektivni pogodbi.«

41. člen

49. člen se spremeni, tako da se glasi:

»49. člen Osnovna plača

Osnovna plača delavca se določi upoštevaje zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. Višina mesečne osnovne plače se določi iz urnega zneska in velja za 174 ur. Mesečna in urna osnovna plača je enaka ali višja od mesečne in urne najnižje osnovne plače, določene za posamezni tarifni razred. Delavcu, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za delovni čas krajši od polnega, pripada plača izračunana iz urne postavke osnovne plače in v pogodbi o zaposlitvi dogovorjenim delovnim časom.«

42. člen

Spremeni se 50. člen, ki glasi:

»50. člen

Del plače za delovno uspešnost

(1) Plačilo za delovno uspešnost predstavlja izplačilo iz naslova stimulacije in iz naslova napredovanja pri plači na istem delovnem mestu. S kolektivno pogodbo ožje ravni ali s splošnim aktom delodajalca, se lahko določijo tudi druga izplačila za delovno uspešnost.

(2) Če se kriteriji in merila za ugotavljanje delovne uspešnosti, urejajo v splošnem aktu delodajalca se je delodajalec pred sprejemom odločitve dolžan posvetovati z reprezentativnim sindikatom.

(3) Posvetovanje mora biti najkasneje 30 dni pred sprejemom odločitve.«

43. člen

51. člen se spremeni tako da glasi:

»51. člen

Plačilo za delovno uspešnost iz naslova stimulacije

(1) Z delovno uspešnostjo iz naslova stimulacije se ocenjuje nedoseganje, doseganje in preseganje pričakovanih delovnih rezultatov.

(2) Merila in kriteriji za ugotavljanje delovne uspešnosti iz naslova stimulacije se opredelijo v kolektivni pogodbi ožje ravni ali v splošnem aktu delodajalca. Merila in kriteriji morajo biti delavcu znana pred začetkom opravljanja dela. Upoštevati morajo gospodarnost, kvaliteto, obseg opravljenega dela in podobne kriterije.

(3) Delavec, ki presega pričakovane delovne rezultate je na osnovi meril in kriterijev iz drugega odstavka tega člena upravičen do dodatnega plačila iz naslova stimulacije.

(4) Pri merjenju doseganja pričakovanih rezultatov dela delodajalec upošteva normative postavljene na podlagi izkušenj ali strokovnih kriterijev. Šteje se, da so normativi ustrezni, če jih dosega vsaj 90% delavcev, za katere se ti normativi uporabljajo. V primeru spora o ustreznosti normativov je dokazno breme na delodajalcu. Delavcu, ki pričakovanih delovnih rezultatov ne dosega, se na osnovi meril in kriterijev iz drugega odstavka tega člena, določi znesek, ki se odšteje od plače. V nobenem primeru osnovna plača v tej posledici ne sme biti nižja od najnižje osnovne plače v tarifnem razredu določene s to kolektivno pogodbo.

(5) Delovna uspešnost iz naslova stimulacij je določena za posameznega delavca ali za skupino. Normativi delovne uspešnosti za količino, kvaliteto in inventivnost pri delu morajo temeljiti na objektivnih, primerljivih in ugotovljivih merilih. Pogoj za uveljavljanje meril je, da so na podlagi izkušenj ali strokovnih kriterijev dosegljivi delavcem.

(6) Kadar se uporabljajo skupinski normativi za ugotavljanje delovne uspešnosti, se njihovi učinki delijo na delavce v skladu z osnovno plačo delavca in opravljenim delovnim časom.«

44. člen

52. člen se spremeni, tako da se glasi:

»52. člen

Plačilo za delovno uspešnost iz naslova napredovanja

(1) Delavec lahko zaradi doseženih delovnih rezultatov, ki imajo pri delodajalcu dolgoročnejšo pozitivne delovne učinke, na istem delovnem mestu pri plači napreduje.

(2) Kriteriji, merila in postopki za napredovanje se določijo v kolektivni pogodbi ožje ravni ali v splošnem aktu delodajalca.

(3) Plačilo iz naslova napredovanja ni trajna pravica delavca.

(4) Delodajalec je dolžan delavcu na njegovo zahtevo ali zahtevo sindikalnega zaupnika razložiti uporabo kriterijev in meril za ugotavljanje delovne uspešnosti in v primeru pritožbe delavca posredovati v osmih dneh pisen odgovor delavcu.«

45. člen

53. člen se spremeni, tako da se glasi:

»53. člen

Plačilo za poslovno uspešnost

(1) Plačilo za poslovno uspešnost je sestavni del plače, če je tako dogovorjeno s kolektivno pogodbo ožje ravni ali s splošnim aktom delodajalca ali s pogodbo o zaposlitvi.

(2) Plačilo za poslovno uspešnost je izključeno iz osnov za izračun nadomestila plač in drugih osebnih prejemkov iz delovnega razmerja.

(3) S splošnim aktom delodajalca se lahko določijo merila in kriteriji, ki določajo višino plačila iz naslova poslovne uspešnosti delavca. Z istim aktom se nadalje določijo pogoji, ki morajo biti izpolnjeni, da se lahko pristopi k plačilu za poslovno uspešnost.«

46. člen

54. člen se spremeni, tako da se glasi:

»54. člen

Dodatki

(1) Med dodatke se štejejo:

– dodatki za pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden,

– dodatki za pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu,

– dodatek za delovno dobo.

(2) S kolektivno pogodbo ožje ravni ali s splošnim aktom delodajalca se lahko dodatno določijo morebitni drugi dodatki.«

47. člen

55. člen se spremeni, tako da se glasi:

»55. člen

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

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

(2) Osnova za izračun dodatkov je osnovna plača delavca za polni delovni čas preračunana na ustrezno urno postavko.

(3) Za delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden, pripadajo delavcem dodatki najmanj v naslednjem odstotku od osnovne plače:

– za čas dela v popoldanski in nočni izmeni, 10%
kadar se delovni proces izvaja najmanj v dveh
izmenah oziroma v turnusu,

– za delo v deljenem delovnem času – za prekinitev dela več kot 1 uro (čas za malico ni všteti)	15%
– za dežurstvo	20%
– za nočno delo	50%
– za delo prek polnega delovnega časa	50%
– za delo v nedeljo	50%
– za delo na dneve državnih praznikov in dela proste dneve po zakonu	50%.

Dodatki pod iz šeste in sedme alineje se med seboj izključujejo.

(4) Dodatek za delo preko polnega delovnega časa (nadurno delo) je lahko v kolektivni pogodbi ožje ravni dogovorjen v nižjem odstotku, kot je določen v peti alineji tretjega odstavka tega člena, pod pogojem, da delodajalec, v dogovoru z reprezentativnim sindikatom, sprejme aktivnosti za reorganizacijo dela za izboljšanje pogojev dela delavcev.

(5) Za čas pripravljenosti na domu pripada delavcu nadomestilo v višini najmanj 10% od osnovne plače.

(6) Dodatek za nočno delo pripada delavcem za delo v delovnem času od 23. ure tekočega dne do 6. ure naslednjega dne. Če delavec prične z delom pred 22. uro in nadaljuje z delom po 7. uri zjutraj se mu kot nočno delo priznajo vse ure od 22. do 7. ure naslednjega dne.«

48. člen

Spremeni se 56. člen, tako da se glasi

»56. člen

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

Dodatki za posebne obremenitve pri delu, neugodne vplive okolja in nevarnosti pri delu se opredelijo s kolektivno pogodbo ožje ravni ali aktom delodajalca.«

49. člen

Spremeni se 57. člen, tako da se glasi:

»57. člen

Dodatek za delovno dobo

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

(2) Kolikor zakon, ki ureja delovna razmerja, dodatek na delovno dobo uredi drugače, morata pogodbeni stranki v roku 6 mesecev od 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 oziroma ustrezno evidenco.

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

50. člen

Spremeni se 58. člen, tako da se glasi:

»58. člen
Nadomestila plače

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

- bolezní ali poškodbé, ki ni povezana z delom,
- poklicne bolezni ali nesreče pri delu,
- letnega dopusta,
- letnega dopusta in dela prostih dni po zakonu,
- kadar tako določa zakon, ki ureja delovna razmerja ali ta kolektivna pogodba.

(2) V vseh primerih iz prvega odstavka tega člena, razen v primeru prve alineje, pripada delavcu nadomestilo v višini 100% osnove. Nadomestilo za čas bolezni ali poškodbé, ki ni povezan z delom ne more biti nižje od 80% osnove.

(3) Kot osnova za določanje nadomestila plače se upoštevajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja in njegove vsakokratne spremembe. V osnovo za izračun nadomestila se ne všteva del plače iz naslova poslovne uspešnosti in plačila preko polnega delovnega časa.

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

(5) Delodajalec lahko zadrži izplačilo nadomestila plače delavcu v skladu z zakonom. Delodajalec ima pravico določiti način spremljanja in kontrole bolniške odsotnosti delavcev.

(6) Za čas stavke so delavci upravičeni do nadomestila v višini 70% osnovne plače, povečane za dodatek za delovno dobo, za največ 4 delovne dneve, v primeru kršenja imunitete sindikalnih zaupnikov pa 2 delovna dneva, pod naslednjimi pogoji, ki se upoštevajo skupaj:

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

Nadomestilo plače se izplača v breme delodajalca.«

51. člen

Doda se novi 58.a člen, ki glasi:

»58. a člen
Obračun plače, nadomestil in drugih prejemkov

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

- število plačanih ur na mesec, na katerega se nanaša pisni obračun plače,
- osnovno plačo delavca ali urno postavko,
- dodatke po posameznih vrstah, ki izhajajo iz zakona, te kolektivne pogodbe, kolektivne pogodbe ožje ravni ali pogodbe o zaposlitvi,
- del plače za delovno uspešnost,
- del plače za poslovno uspešnost,
- nadomestila plače po posameznih vrstah,
- druga izplačila v skladu s kolektivno pogodbo ožje ravni, splošnim aktom delodajalca ali pogodbo o zaposlitvi,
- bruto plačo,
- prispevke za socialno varnost,
- neto plačo,
- odtegljaje iz plače (administrativne in sodne prepovedi, premije za dodatno prostovoljno zdravstveno in pokojninsko zavarovanje ipd.),
- akontacijo dohodnine,
- 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, ter pravico preveriti pravilnost obračuna plače. Če se ugotovi nepravilnost obračuna plače, je delodajalec dolžan najkasneje do prvega naslednjega obračuna plače odpraviti nepravilnosti in o tem pisno obvestiti delavca.«

52. člen

Doda se novi 58.b člen, ki glasi:

»58. b člen

Drugi osebni prejemki

1. Regres za letni dopust

(1) Regres za letni dopust pripada delavcu in se izplača do 1. julija tekočega leta. V nelikvidnih družbah se regres lahko izplača najkasneje do 1. novembra tekočega leta. Višina regresa je določena v tarifni prilogi k tej pogodbi. Družba ni likvidna, če iz poslovnih knjig izhaja, da začasno ni sposobna tekoče poravnati dolgove.

2. Jubilejne nagrade

(1) Delavcu pripada jubilejna nagrada v višini:

- 1 najnižja osnovna plače I. tarifnega razreda te kolektivne pogodbe za 10 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu,
- 1,5 najnižje osnovne plače I. tarifnega razreda te kolektivne pogodbe za 20 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu,
- 2 najnižji osnovni plači I. tarifnega razreda te kolektivne pogodbe za 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu,
- za 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini 2,5 kratnika najnižje osnovne plače I. tarifnega razreda te kolektivne pogodbe, vendar ne preko višine zneska, kot ga določa v času odmere pravice veljavna uredba o višini povračil stroškov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnih razmerij.

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

(3) Jubilejna nagrada se izplača v roku enega meseca po izpolnitvi pogojev iz te točke.

(4) Jubilejna nagrada za enak jubilej pri istem delodajalcu se izplača enkrat.

3. Odpravnina ob upokojitvi

(1) Delavcu pripada ob upokojitvi odpravnina v skladu z zakonom.

(2) Odpravnina ob upokojitvi se mora izplačati najkasneje ob izplačilu zadnje plače.

(3) V primeru smrti delavca se odpravnina, ki bi v skladu z določili te pogodbe pripadala delavcu, če bi se tedaj upokojil, izplača ožjemu družinskemu članu. Ta odpravnina se mora izplačati najkasneje v roku 7 dni po pridobitvi uradnega dokumenta o smrti delavca. V primeru dvoma, kateremu družinskemu članu je potrebno izplačati odpravnino, delodajalec izplača odpravnino tistemu ožjemu družinskemu članu, ki je prvi podal zahtevek, in predložil ustrezna dokazila.

(4) Ožji družinski člani so: zakonec, otroci (zakonski in izvenzakonski) ter posvojenci, ki jih je delavec po zakonu dolžan preživljati.

4. Solidarnostne pomoči

(1) Delodajalec izplača solidarnostno pomoč v naslednjih primerih:

- ob smrti delavca znaša solidarnostna pomoč 100% povprečne plače v Republiki Sloveniji za pretekle 3 mesece,

- ob smrti ožjega družinskega člana znaša solidarnostna pomoč 30% povprečne plače v Republiki Sloveniji za pretekle 3 mesece.

(2) Delavcu se lahko dodeli solidarnostna pomoč na predlog socialne službe, sindikata ali delavca, ki je odgovoren za socialna vprašanja v družbi, v višini od 30% do 60% povprečne plače v Republiki Sloveniji za pretekle 3 mesece.«

53. člen

Doda se novi 58. c člen, ki glasi:

»58. c člen

Povračila stroškov v zvezi z delom

1. Prehrana med delom

(1) Delavcem se lahko zagotovi topel obrok med delom, če pa to ni mogoče pa se jim zagotovi povračilo stroškov za prehrano med delom za dneve prisotnosti na delu. Do povračila stroškov prehrane med delom so upravičeni tudi delavci, ki delajo najmanj s polovičnim delovnim časom.

(2) Znesek povračila stroškov prehrane med delom se določi na dan in se usklajuje skladno z določili tarifne priloge k tej pogodbi.

(3) Delavec, ki opravlja 12-urni delavnik dnevno, ima pravico do dveh toplih obrokov, vendar mesečni znesek povračil stroškov za prehrano ne sme presežati neobdavčeni znesek povračil stroškov za prehrano.

2. Prevoz na delo in z dela

(1) Delavec je upravičen do povračila prevoza na delo in z dela za dan prisotnosti na delu.

(2) Delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela po najkrajših relacijah rednih linijskih prog javnih prevoznih sredstev, če pa teh ni, pa po najkrajši cestni povezavi od prebivališča delavca navedenega v pogodbi o zaposlitvi, do kraja opravljanja dela.

(3) Če je bivališče delavca oddaljeno od delovnega mesta manj kot 1,5 kilometra delavec ni upravičen do povračila stroška prevoza na delo in z dela.

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

3. Službena potovanja

(1) Za povračilo stroškov, ki so jih imeli delavci pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju, se šteje dnevnic (povračilo stroškov za prehrano), povračilo stroškov za prenočišče in povračilo stroškov za prevoz.

(2) Do povračila stroškov na službenem potovanju so upravičeni delavci, ki so napoteni na službeno potovanje, in sicer v višini, ki je določena v tarifni prilogi.

4. Terenski dodatek

(1) Delavci so upravičeni do terenskega dodatka, če delajo izven kraja, kjer je sedež delodajalca in izven kraja, kjer je stalno ali začasno prebivališče delavca ter če sta na terenu organizirana prehrana in prenočišče.

(2) Terenski dodatek in povračilo stroškov na službeni poti in stroški prehrane se med sabo izključujeta.«

54. člen

Doda se novi 58. d člen, ki glasi:

»58. d člen

Prejemki pripravnikov

Delavcu – pripravniku pripadajo osnovna plača v višini 70% osnovne plače, določene za delovno mesto za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi, ter povračilo stroškov v zvezi z delom in drugi osebni prejemki.«

55. člen

Doda se novi 58. e člen, ki glasi:

»58. e člen

Prejemki dijakov in študentov na praksi

- (1) Dijakom 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.
- (2) Dijaki in študenti na praksi imajo pravico do vseh dodatkov za opravljeno delo.
- (3) Dijaki in študentje imajo pravico do plačila tudi, če prejemajo štipendijo.«

56. člen

Doda se novi 58. f člen, ki glasi:

»58. f člen

Prejemki mentorjem

Delavcu – mentorju pripravnika, mentorju praktičnega pouka in mentorju usposabljanja brezposelnih oseb pri delodajalcu pripada dodatek za mentorstvo. Višino in pogoje izplačila določi delodajalec.«

57. člen

Spremeni se 61. člen, tako da se glasi:

»Spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe in reševanje kolektivnih sporov

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

58. člen

Črtajo se člani: 62.; 63.; 64.; 65.; 66. in 67.

59. člen

Spremeni se 68. člen, tako da se glasi:

»68. člen

Komisija za razlago kolektivne pogodbe

(1) Stranki kolektivne pogodbe imenujeta tričlansko komisijo za razlago kolektivne pogodbe v enem mesecu po uveljavitvi te kolektivne pogodbe. V komisijo imenuje vsaka stranka po enega člana, tretjega člana, ki je tudi njen predsednik, pa imenujeta sporazumno iz vrst priznanih strokovnjakov za delovno pravo.

(2) Komisija za razlago sprejema razlage, mnenja in priporočila. Razlage stranki kolektivne pogodbe objavita na enak način, kot je bila objavljena kolektivna pogodba.

(3) Mnenja komisije pomenijo strokovni predlog uporabnikom kolektivne pogodbe za uporabo posamezne določbe kolektivne pogodbe v praksi.

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

60. člen

69. člen se spremeni, tako da se glasi:

»69. člen

Odповed kolektivne pogodbe

(1) Stranki te kolektivne pogodbe bosta najkasneje 3 mesece pred iztekom veljavnosti kolektivne pogodbe pristopili k pogajanjem za sklenitev nove kolektivne pogodbe.

(2) V primeru, da ne pride do sklenitve nove kolektivne pogodbe in stranki ne izkoristita možnosti iz drugega odstavka 4. člena te kolektivne pogodbe, se do sklenitve nove, vendar najdlje 12 mesecev, uporabljajo določbe normativnega dela te pogodbe.«

PREHODNA IN KONČNI DOLOČBI

61. člen

Spremembe in dopolnitve te kolektivne pogodbe začnejo veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, uporabljajo pa se od prvega dne naslednjega meseca po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije. Do uveljavitve sprememb in dopolnitev te kolektivne pogodbe, se uporabljajo nespremenjene določbe te kolektivne pogodbe.

62. člen

Stranke kolektivne pogodbe so sporazumne da ZSSS-Sindikata delavcev prometa in zvez Slovenije predloži podpisane Spremembe in dopolnitve Kolektivne pogodbe za poštne in kurirske dejavnosti v evidenco Ministrstvu za delo družino in socialne zadeve, ter da zagotovi objavo v Uradnem listu.

63. člen

Spremembe in dopolnitve Kolektivne pogodbe za poštne in kurirske dejavnosti je podpisana v sedmih originalnih izvodih, s tem, da vsak podpisnik prejme en izvod ob podpisu, ostali štiri pa se, skladno z 26. členom Zakona o kolektivnih pogodbah pošljejo Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve zaredi vpisa v evidenco.

Ljubljana, dne 31. julija 2008

PODPISNIKI:

Predstavnik delodajalcev:
Združenje delodajalcev Slovenije
Generalni sekretar
Jože Smole l.r.

Gospodarska zbornica Slovenije:
Združenje za promet in zveze
Predsednik Upravnega odbora
Tomaž Schara l.r.

Predstavnik delojemalcev:
ZSSS – Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije
Generalna sekretarka
Cvetka Gliha l.r.

TARIFNA PRILOGA H KOLEKTIVNI POGODBI ZA POŠTNE IN KURIRSKO DEJAVNOSTI

1. Najnižja osnovna plača

(1) Najnižja osnovna plača kot vrednost najmanj zahtevnega dela v posameznem tarifnem razredu za 174 ur mesečno od 1. 8.2008 znaša:

Tarifni razred	Zneski v €	
	mesečno za 174 ur	na uro
I. najenostavnejša dela	441,96	2,54
II. enostavna dela	506,34	2,91
III. manj zahtevna dela	532,44	3,06
IV. srednje zahtevna dela	598,56	3,44
V. zahtevna dela	657,72	3,78
VI. bolj zahtevna dela	770,82	4,43
VII. zelo zahtevna dela	960,48	5,52
VIII. visoko zahtevna dela	1.009,20	5,80
IX. najbolj zahtevna dela	1.099,68	6,32
X. izjemno pomembna najbolj zahtevna dela	1.197,12	6,88

(2) Mesečni znesek najnižje osnovne plače po posameznem tarifnem razredu je odvisen od razporeditve mesečnega fonda ur.

2. Usklajevanje najnižjih osnovnih plač

»Najnižje osnovne plače iz tarifnih razredov te kolektivne pogodbe se usklajujejo skladno s predvideno (napovedano) inflacijo pomnoženo s količnikom 0,85. Za predvideno inflacijo (januar–december) se šteje inflacija, ki jo v začetku vsakega leta napove Urad za makroekonomske analize in razvoj (v nadaljevanju: UMAR) pri čemer napoved velja za tekoče leto.

Usklajevanje s predvideno inflacijo se izvede pri obračunu plač za mesec julij tekočega leta.

Če dejanska inflacija ob koncu leta preseže predvideno inflacijo, se najnižje osnovne plače iz tarifnih razredov te kolektivne pogodbe zvišajo za razliko med predvideno in dejansko doseženo inflacijo pomnoženo s količnikom 0,9. Ta uskladitev se izvede pri obračunu plač za mesec januar naslednjega leta.

Za leto 2008 se najnižje osnovne plače iz tarifnih razredov te kolektivne pogodbe, zvišajo le v primeru, če bo dejanska inflacija ob koncu leta 2008 presegla napovedano inflacijo (5,2%). V tem primeru se v najnižje osnovne plače uskladijo v januarju leta 2009 na način določen v prejšnjem odstavku tega člena.«

3. Regres za letni dopust

(1) Delavcu pripada regres za letni dopust za leto 2009 najmanj v višini 780,00 EUR. Znesek se prvič uskladi januarja 2010 z doseženo inflacijo v obdobju januar–december 2009 glede na obdobje januar–december 2008. Ta način usklajevanja velja tudi za naslednja leta veljavnosti te kolektivne pogodbe.

(2) V podjetjih z izgubo v preteklem poslovnem letu se lahko delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu dogovorita za izplačilo regresa v drugačnem (nižjem) znesku. Dogovor mora biti sklenjen v pisni obliki.

4. Povračilo stroškov v zvezi z delom

(1) Znesek povračila stroškov prehrane med delom znaša najmanj 4,0 evre na dan ko dela, razen če zakon ne določa drugače. Znesek se prvič uskladi januarja 2010 z doseženo inflacijo v obdobju januar – december 2009 glede na obdobje januar–december 2008. Ta način usklajevanja velja tudi za naslednja leta veljavnosti te kolektivne pogodbe.

(2) Znesek stroškov prevoza na delo in z dela se obračuna pod pogoji in v višini gornjih zneskov določenih v vsakokrat veljavni davčni uredbi v zvezi z delom, ki se ne všttevajo v davčno osnovo, ki določa stroške kot odbitno postavko od dohodka, če ni z zakonom določeno drugače.

(3) Povračilo stroškov za službena potovanja znotraj Republike Slovenije in terenski dodatek se izplačujejo v višini zgornjih zneskov določenih v vsakokrat veljavni davčni uredbi, ki se ne všttevajo v davčno osnovo, če ni Zakonom določeno drugače.

(4) Podpisniki te tarifne priloge se izrecno dogovorijo, da se povračila stroškov za službena potovanja v tujino obračunavajo v višini zgornjih zneskov določenih v veljavni Uredbi o povračilu stroškov za službena potovanja v tujino (Uradni list RS, št. 38/94).

5. Drugi prejemki

(1) Povračila stroškov v zvezi z delom, drugi osebni prejemki, plačila dijakom in študentom za obvezno praktično delo se izplačujejo v višini kot jih določa Kolektivna pogodba za poštne in kurirske dejavnosti, vendar pod pogoji in ne več kot znašajo zgornji zneski iz vsakokrat veljavne davčne uredbe, ki se ne všttevajo v davčno osnovo.

6. Veljavnost

(1) Tarifna priloga h Kolektivni pogodbi za poštne in kurirske dejavnosti začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu RS in se uporablja od prvega dne v naslednjem mesecu po objavi v Uradnem listu RS.

(2) Ne glede na določilo prvega odstavka tega člena veljajo najnižje osnovne plače od 1. 8. 2008 dalje.

(3) Tarifna priloga velja do 31. 12. 2009. Kolikor podpisniki tarifne priloge do konca njene veljavnosti ne dogovorijo nove tarifne priloge, se ji veljavnost podaljša še za eno leto.

(4) Z dnem veljavnosti te tarifne priloge preneha veljati tarifna priloga h Kolektivni pogodbi za poštne in kurirske dejavnosti objavljena v Uradnem listu RS, št. 61/05.

Ljubljana, dne 31. julija 2008

PODPISNIKI:

Predstavnika delodajalcev:
Združenje delodajalcev Slovenije
Generalni sekretar
Jože Smole l.r.

Gospodarska zbornica Slovenije:
Združenje za promet in zveze
Predsednik Upravnega odbora
Tomaž Schara l.r.

Predstavniki delojemalcev:
ZSSS – Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije
Generalna sekretarka
Cvetka Gliha l.r.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je dne 8. 8. 2008 izdalo potrdilo št. 02047-4/2005-4 o tem, da so spremembe in dopolnitve Kolektivne pogodbe za poštne in kurirske dejavnosti vpisane v evidenco kolektivnih pogodb na podlagi 25. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) pod zaporedno številko 43.

----- * * * * -----

Uradni list RS, št. 61/2005 z dne 30.6.2005

V skladu z določili 61. člena Kolektivne pogodbe za poštne in kurirske dejavnosti (Uradni list RS, št. 50/03) in Dogovora o politiki plač v zasebnem sektorju za obdobje 2004–2005 (Uradni list RS, št. 55/04) sklepajo:

- Združenje delodajalcev Slovenije in
- Gospodarska zbornica Slovenije – Združenje za promet in zveze ter
- ZSSS – Sindikat delavcev prometa in zvez

A N E K S št. 2 H K O L E K T I V N I P O G O D B I za poštne in kurirske dejavnosti

1. člen

18.a člen

Dnevni in tedenski počitek

Zaradi narave dejavnosti oziroma v primerih predvidenega neenakomerne ali povečanega obsega dela se v skladu z določbami 158. člena Zakona o delovnih razmerjih določa, da se dnevni in tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot je določen z zakonom, zagotavlja v določenem časovnem obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev.

2. člen

46. člen kolektivne pogodbe se spremeni in se glasi:

Plače in prejemi

(1) V plačo delavca se všteta tudi plačila za poslovno uspešnost (13. plača in podobno).

(2) Najnižje osnovne plače, določila o višini dodatkov in kriteriji za izračun delovne uspešnosti po tej kolektivni pogodbi so javni. Obračunane plače posameznega delavca so zaupne. Masa plač delavcev, obračunana po kolektivnih in individualnih pogodbah, je javna. Vsak delavec ima pravico do vpogleda svoje obračunane plače po tej kolektivni pogodbi.

(3) Osnovna plača za poln delovni čas in pričakovane rezultate dela oziroma osnovna plača na uro predstavlja znesek za normalne pogoje dela. Kot normalni pogoji se štejejo pogoji, v katerih se dela pretežno opravlja. Ta znesek predstavlja obvezo delodajalca pri obračunu in izplačilu plač.

(4) Delovna uspešnost delavca se ugotavlja po vnaprej znanih in določenih kriterijih. Normativi delovne uspešnosti za količino, kvaliteto in inventivnost pri delu morajo temeljiti na objektivnih, primerljivih in ugotovljivih merilih. Pogoj za uveljavljanje meril je, da so na podlagi izkušenj ali strokovnih kriterijev dosegljivi delavcem v predvidenem delovnem času. Šteje se, da so normativi ustrezni, če jih dosega vsaj 90% delavcev, za katere se ti normativi uporabljajo. Dokazni postopek o ustreznosti oziroma neustreznosti normativov je na strani delodajalca.

(5) Kadar se uporabijo skupinski normativi za ugotavljanje delovne uspešnosti, se njihovi učinki delijo na delavce v skladu z osnovno plačo delavca in opravljenim delovnim časom.

(6) Drugi osebni prejemki iz dela in povračila stroškov v zvezi z delom pripadajo vsem delavcem (zaposlenim za nedoločen oziroma določen delovni čas) v skladu s to kolektivno pogodbo. Do prehrane so upravičeni po tej kolektivni pogodbi tudi študenti in učenci na praksi ter vajenci v času počitniške prakse.

(7) Prehrana med delom in regres za letni dopust pripada tudi delavcem z najmanj polovičnim delovnim časom. Delavcem, ki delajo v delovnem času, ki je krajši od polovičnega, pripadajo ti zneski sorazmerno s časom, prebitim na delu.

(8) Delodajalec je v skladu s to kolektivno pogodbo dolžan na svoje stroške obračunavati in odvajati članarino na podlagi pisnega navodila reprezentativnega sindikata.

(9) Obračun plač po tej kolektivni pogodbi opravlja delodajalec do 18. v mesecu za pretekli mesec. Če 18. v mesecu zapade na dela prost dan ali nedeljo, se lahko izplačilo opravi prvi naslednji delovni dan. Ni v nasprotju s to kolektivno pogodbo, če se delodajalec in reprezentativen sindikat zaradi nelikvidnosti pisno dogovorita, da se za določen mesec izplačilo plač premakne do zadnjega dne v mesecu za pretekli mesec. Če se delodajalec in sindikat pisno dogovorita za izplačilo plač v več delih, mora delodajalec pri zadnjem izplačilu obračunati dohodnino, kot da je opravil izplačilo v enotnem znesku.

(10) Delodajalec v skladu s pisnim dogovorom z reprezentativnim sindikatom obračunava in nakazuje premije za prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje na poseben individualni pokojninski račun za prostovoljno pokojninsko zavarovanje delavca.

3. člen

47. člen kolektivne pogodbe se spremeni in seglasi:

Tarifna priloga

Tarifna priloga določa: najnižjo osnovno plačo po tarifnih razredih, način usklajevanja teh plač, zneske denarnih prejemkov delavcev, zneske drugih osebnih prejemkov delavcev, povračil stroškov v zvezi z delom in druga določila, za katera se dogovorijo podpisniki kolektivne pogodbe.

4. člen

2. točka 54. člena – jubilejne nagrade se spremeni in se glasi:

2. Jubilejne nagrade

(1) Delavcu pripada jubilejna nagrada v višini:

- 1 najnižja osnovna plače I. tarifnega razreda te kolektivne pogodbe za 10 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu,
 - 1,5 najnižje osnovne plače I. tarifnega razreda te kolektivne pogodbe za 20 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu,
 - 2 najnižji osnovni plači I. tarifnega razreda te kolektivne pogodbe za 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu,
- (2) Zadnji delodajalec je tisti, ki je izplačevalec jubilejne nagrade.
- (3) Jubilejna nagrada se izplača v roku enega meseca po izpolnitvi pogojev iz te točke.
- (4) Jubilejna nagrada za enak jubilej pri istem delodajalcu se izplača enkrat.
- (5) Delodajalec lahko v kolektivni pogodbi ali splošnem aktu opredeli nagrado za jubileje podjetja – družbe.

5. člen

Za 70. členom se doda nov 70. a člen, ki se glasi:

Podpisniki kolektivne pogodbe in tarifne priloge h kolektivni pogodbi soglašajo, da so določila Dogovora o politiki plač v zasebnem sektorju za obdobje 2004–2005 vključili v sistem plač. S tem preneha obveznost iz dogovora, da se usklajevalni dodatek izplačuje kot poseben dodatek k izplačani plači, dokler se ne vključi v sistem plač po kolektivni pogodbi dejavnosti.

Ljubljana, dne 8. junija 2005.

Predstavnik delojemalcev:
ZSSS – Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije
Generalna sekretarka
Cvetka Gliha l. r.

Predstavnik delodajalcev:
Združenje delodajalcev Slovenije
Predsednik združenja delodajalcev Slovenije
mag. Stojan Binder l. r.

Gospodarska zbornica Slovenije:
Združenje za promet in zveze
Predsednik Upravnega odbora
Zdenko Pavček l. r.

TARIFNA PRILOGA
H KOLEKTIVNI POGODBI ZA POŠTNE IN KURIRSKO DEJAVNOSTI

Podpisniki te kolektivne pogodbe se strinjamo, da se zneska uskladitve za leto 2004 in leto 2005 vključita v sistem plač tako, da se po tarifnih razredih določi najnižje osnovne plače.

1. Najnižja osnovna plača

- (1) Najnižja osnovna plača je vrednost najmanj zahtevnega dela v tarifnem razredu 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.
- (2) Najnižje osnovne plače niso v vsebinski povezavi z izhodiščnimi plačami, določenimi s to kolektivno pogodbo pred dnevom podpisa tega aneksa. Delodajalci, ki določajo zneske osnovnih plač z izhodiščnimi plačami, zneskov izhodiščnih plač niso dolžni nadomestiti z zneski najnižjih osnovnih plač.
- (3) Najnižje osnovne plače iz 1. odstavka te točke znašajo od 1.8.2005 dalje:

Tarifni razred	Zneski v SIT	
	mesečno za 174 ur	na uro
I. Enostavna dela	91.540	526,09
II. Manj zahtevna dela	105.229	604,76
III. Srednje zahtevna dela	110.867	637,17
IV. Zahtevna dela	124.947	718,09
V. Bolj zahtevna dela	137.444	789,91
VI. Zelo zahtevna dela	161.604	928,76
VII. Visoko zahtevna dela	201.948	1.160,62
VIII. Najbolj zahtevna dela	212.341	1.220,35
IX. Izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	252.610	1.451,78

- (4) Zneski najnižjih osnovnih plač po tej kolektivni pogodbi so določeni tako, da se k izhodiščnim plačam vseh tarifnih razredov, veljavnim pred dnevom podpisa tega aneksa, prišteje znesek v višini 11.002 SIT.
- (5) V kolektivni pogodbi pri delodajalcu se zneska uskladitve za leto 2004 in leto 2005 vključita v sistem plač tako, da se k zneskom izhodiščnih plač vseh tarifnih razredov, določenim v kolektivni pogodbi pri delodajalcu, veljavnim pred dnevom uveljavitve najnižje osnovne plače, prišteje znesek v višini 11.002 SIT. Najnižja osnovna plača ustreznega tarifnega razreda, določena v kolektivni pogodbi pri delodajalcu je najmanj enaka najnižji osnovni plači ustreznega tarifnega razreda, določeni v tej kolektivni pogodbi.
- (6) V plačo delavca se zneska uskladitve za leto 2004 in leto 2005 vključita tako, da se osnovna plača delavca, veljavna pred dnevom vključitve zneskov uskladitve za leto 2004 in 2005, poveča za 11.002 SIT. Osnovna plača delavca je najmanj enaka najnižji osnovni plači ustreznega tarifnega

razreda, določeni v kolektivni pogodbi pri delodajalcu oziroma najnižji osnovi plači po tej kolektivni pogodbi, če ni kolektivne pogodbe pri delodajalcu.

- (7) Če se v kolektivni pogodbi pri delodajalcu zneska uskladitve za leto 2004 in leto 2005 od vključno avgusta 2005 dalje ne vključita v sistem plač, se upošteva znesek uskladitve za leto 2004, določen z Aneksom h kolektivni pogodbi za poštno in kurirske dejavnosti (Ur. l. RS 94/04) in znesek uskladitve za leto 2005 v višini 7.324 SIT.
- (8) Če se zneska uskladitve za leto 2004 in leto 2005 od vključno avgusta 2005 dalje ne vključita v plačo delavca, je delavec upravičen do zneska uskladitve za leto 2004, ki je določen z Aneksom h kolektivni pogodbi za poštno in kurirske dejavnosti (Ur. l. RS 94/04) in dodatno do zneska uskladitve za leto 2005 v višini 7.324 SIT.
- (9) Znesek uskladitve za leto 2005 se izplačuje na način, ki je določen z Aneksom h kolektivni pogodbi za poštno in kurirske dejavnosti (Ur. l. RS 94/04).

2. Usklajevanje najnižjih osnovnih plač

Podpisniki te tarifne priloge soglašamo, da najnižje osnovne plače iz 3. odstavka 1. točke te tarifne priloge veljajo najmanj do vključno julija 2006.

3. Regres za letni dopust

Regres za letni dopust znaša 70 % povprečne plače v Republiki Sloveniji po zadnjem znanem podatku.

V primeru nelikvidnosti delodajalca se regres za letni dopust izplača v višini, ki je določena po Splošni kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti.

4. Povračilo stroškov v zvezi z delom

Znesek povračila stroškov prehrane med delom do vključno junija 2005 znaša 717 SIT na dan prisotnosti na delu in se usklajuje vsakih šest mesecev z rastjo cen življenjski potrebščin, brez upoštevanja rasti cen tobaka in alkoholnih pijač. Znesek se usklajuje januarja in julija.

Znesek povračila stroškov prevoza na delo in z dela je enak višini dejanskega stroška.

Zneski povračil stroškov za službeno potovanje v Sloveniji so enaki zneskom, ki ga določa Uredba o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo.

Zneski povračil stroškov za službeno potovanje v tujino so enaki zneskom, ki jih določa Uredba o povračilu stroškov za službena potovanja v tujini.

Terenski dodatek se izplačuje v višini kot ga določa Uredba o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo.

5. Drugi prejemki

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 Kolektivna pogodba za poštno in kurirske dejavnosti, vendar pod pogoji in ne več kot znašajo zgornji zneski iz Uredbe o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo.

6. Veljavnost

Tarifna priloga h Kolektivni pogodbi za poštne in kurirske dejavnosti začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu in se uporablja od prvega dne v mesecu po objavi v Uradnem listu RS.

Tarifna priloga velja do 31.12.2005 leta, razen najnižjih osnovnih plač, ki veljajo do 1.8.2006.

Če se tarifna priloga do konca koledarskega leta ne spremeni, se uporablja v naslednjem koledarskem letu.

Z dnem veljavnosti te tarifne priloge preneha veljati tarifna priloga h kolektivni pogodbi za poštne in kurirske dejavnosti objavljena v Uradnem listu RS, št. 50/03.

V Ljubljani, 8.6.2005

PODPISNIKI:

Predstavniki delojemalcev:

ZSSS - Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije
Generalna sekretarka
Cvetka Gliha

Predstavniki delodajalcev:

Združenje delodajalcev Slovenije
Predsednik združenja delodajalcev Slovenije
Mag. Stojan Binder

Gospodarska zbornica Slovenije:

Združenje za promet in zveze
Predsednik Upravnega odbora
Zdenko Pavček

----- * * * * -----

Uradni list RS, št. 94/2004 z dne 26.8.2004

V skladu z 61. členom Kolektivne pogodbe za poštne in kurirske dejavnosti (Uradni list RS, št. 50/03) in na podlagi Dogovora o politiki plač v zasebnem sektorju za obdobje 2004–2005 (Uradni list RS, št. 55/04) sklepajo:

Združenje delodajalcev Slovenije in Gospodarska zbornica Slovenije – Združenje za promet in zveze kot predstavnika delodajalcev ter

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije kot predstavnik delojemalcev

ANEKS H KOLEKTIVNI POGODBI za poštne in kurirske dejavnosti

1. člen

V Kolektivni pogodbi za poštne in kurirske dejavnosti (Uradni list RS, št. 50/03) se za 14. členom doda nov 14.a člen, ki se glasi:

14.a člen

(Disciplinske sankcije)

(1) Disciplinsko odgovornemu delavcu lahko delodajalec izreče naslednje disciplinske sankcije:

- opomin,
- denarno kazen.

(2) Denarno kazen delodajalec lahko izreče največ v višini do 15% povprečne plače odgovornega delavca, izplačane za pretekle tri mesece pred kršitvijo pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Denarna kazen sme trajati največ do šest mesecev.

(3) Sklep o disciplinski odgovornosti z izrečeno denarno kaznijo je izvršilni naslov in se izvrši najkasneje v 30 dneh po vročitvi sklepa delavcu.

2. člen

Za 70. členom se dodajo novi 70.a do 70.c členi, ki se glasijo:

70. a člen

(enotni usklajevalni znesek)

V skladu z dogovorom o politiki plač v zasebnem sektorju za obdobje 2004–2005 se določi enotni usklajevalni znesek v višini 8.404 SIT bruto, ki se aplicira na bruto plačo vsakega zaposlenega po kolektivni pogodbi.

70.b člen

(1) Usklajevalni znesek iz 70.a člena se obračunava kot poseben dodatek k plači za mesec avgust 2004.

(2) Če so se plače v letu 2004 pri delodajalcu do navedenega datuma že povečale, se ob izplačilu plač za mesec avgust 2004 izplača le razlika do enotnega usklajevalnega zneska.

(3) Dodatek se izplačuje vse dokler se ne vključi v sistem plač v kolektivni pogodbi za poštne in kurirske dejavnosti.

70. c člen

Podpisniki kolektivne pogodbe za poštne in kurirske dejavnosti bomo določili usklajevalni znesek za leto 2005 najkasneje do konca meseca marca leta 2005.

3. člen

Ta aneks začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije in se uporablja od 1. avgusta 2004 dalje.

Ljubljana, dne 19. julija 2004.

Podpisniki:

Predstavnik delojemalcev:

ZSSS-Sindikata delavcev prometa in zvez Slovenije

Generalna sekretarka

Cvetka Gliha l. r.

Predstavnik delodajalcev:

Združenje delodajalcev Slovenije

Predsednik Združenja

delodajalcev Slovenije

mag. Stojan Binder l. r.

Gospodarska zbornica Slovenije

Združenje za promet in zveze

Predsednik Upravnega odbora

Zdenko Pavček l. r.

Ta aneks h kolektivni pogodbi je bil s sklepom o registraciji aneksa h kolektivni pogodbi, ki ga je izdalo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve vpisan v register kolektivnih pogodb z datumom 3. 8. 2004 pod zap. št. 63/2 in št. spisa 104-01-001/03-004.

----- * * * * -----

Uradni list RS, št. 50/2003 z dne 29.5.2003

V skladu z veljavnimi predpisi sklepata pogodbeni stranki:

kot predstavnika delodajalcev Združenje delodajalcev Slovenije in GZS – Združenje za promet in zveze ter kot predstavnik delojemalcev Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije, Ljubljana

KOLEKTIVNO POGODBO

za poštne in kurirske dejavnosti

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Krajevna veljavnost kolektivne pogodbe

Kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije.

2. člen

Stvarna veljavnost kolektivne pogodbe

(1) Kolektivna pogodba velja za vse delodajalce, ki na pridobiten način po standardni klasifikaciji dejavnosti opravljajo dejavnost.

(2) Iz skupine 64.1 Poštna in kurirska dejavnost po standardni klasifikaciji dejavnosti (Uradni list RS, št. 34/94, 3/95, 33/95, 15/96, 2/02).

3. člen

Osebna veljavnost

(1) Kolektivna pogodba velja za vse delavce, zaposlene pri delodajalcih iz 2. člena te pogodbe, ki imajo sedež na območju Republike Slovenije, in za delavce pri delodajalcih, ki trajneje opravljajo delo na območju Republike Slovenije.

(2) Za poslovodne delavce in delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi ta kolektivna pogodba ne velja. (3) Kolektivna pogodba velja tudi za učence, vajence, dijake in študente na praktičnem usposabljanju.

4. člen

Časovna veljavnost

(1) Ta pogodba začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije in se uporablja od prvega dne naslednjega meseca po objavi v Uradnem listu RS. Kolektivna pogodba velja do spremembe.

(2) Tarifna priloga je sestavni del te pogodbe in se nanaša na uresničevanje določb te pogodbe, ki se nanašajo na plače in prejeme delavcev ter povračila stroškov.

5. člen

Pomen izrazov v tej kolektivni pogodbi

(1) Izraz »poslovodni organ« pomeni osebo oziroma osebe, ki vodijo poslovanje pri delodajalcu in so kot takšne vpisane v ustrezni register.

(2) Izraz »poslovodni delavec« pomeni delavca, ki opravlja naloge poslovodnega organa.

(3) Izraz »delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi« pomeni delavca, ki ga delodajalec določi z aktom oziroma pogodbo o ustanovitvi družbe, ali statutom (v nadaljnjem besedilu: vodilni delavec).

(4) »Sistemizacija delovnih mest« je splošni akt delodajalca, ki določa delovna mesta in pogoje potrebne za zasedbo delovnih mest.

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

6. člen

Enotni minimalni standardi

Določila in zneski iz te pogodbe in tarifne priloge so obvezni enotni minimalni standardi v kolektivnih pogodbah pri delodajalcih.

II. PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELODAJALCA IN DELAVCEV

7. člen

Razvrstitev del

Delovna mesta se razvrščajo v devet tarifnih razredov glede na zahtevano strokovno izobrazbo, določeno v aktu o sistemizaciji delovnih mest in sicer:

I. tarifni razred	enostavna dela,
II. tarifni razred	manj zahtevna dela,
III. tarifni razred	srednje zahtevna dela,
IV. tarifni razred	zahtevna dela,
V. tarifni razred	bolj zahtevna dela,
VI. tarifni razred	zelo zahtevna dela,
VII. tarifni razred	visoko zahtevna dela
VIII. tarifni razred	najbolj zahtevna dela,
IX. tarifni razred	izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela.

8. člen

Zahtevnost del

(1) I. tarifni razred (enostavna dela)

Zahtevana izobrazba: praviloma nedokončana osnovna šola.

II. tarifni razred (manj zahtevna dela)

Zahtevana izobrazba: praviloma osnovnošolska izobrazba z dodatnim verificiranim programom specifičnega usposabljanja (krajši eno ali večmesečni tečajji).

III. tarifni razred (srednje zahtevna dela)

Zahtevana izobrazba: praviloma do 2 leti javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja.

IV. tarifni razred (zahtevna dela)

Zahtevana izobrazba: najmanj 2 leti in pol javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja.

V. tarifni razred (bolj zahtevna dela)

Zahtevana izobrazba: praviloma 3 leta javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja in mojstrski, delovodski ali poslovodski izpit ali 4 ali 5 let javno priznanega strokovnega izobraževanja.

VI. tarifni razred (zelo zahtevna dela)

Zahtevana izobrazba: praviloma višja strokovna izobrazba

VII. tarifni razred (visoko zahtevna dela)

Zahtevana izobrazba: praviloma visoka strokovna izobrazba.

VIII. tarifni razred (najbolj zahtevna dela)

Zahtevana izobrazba: praviloma magisterij, specializacija ali državni izpit po končanem visokem izobraževanju.

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

Zahtevana izobrazba: praviloma doktorat znanosti.

(2) Razvrstitev delovnih mest v tarifne razrede opravi delodajalec ali poslovodni organ v skladu z aktom o sistemizaciji delovnih mest. V primeru dvoma pri razvrščanju delovnih mest v tarifne razrede se uporabi veljavni šifrant poklicev.

(3) Delovna mesta posameznega tarifnega razreda se lahko v kolektivnih pogodbah pri delodajalcu razvrstijo v posamezne plačilne razrede. Podlaga za razvrščanje v posamezne plačilne razrede so zahteve po dodatnih znanjih, daljših delovnih izkušnjah, večji odgovornosti, z delom povezani napor in težje delovne razmere.

(4) Delodajalec je dolžan pred sprejemom akta o sistemizaciji delovnih mest pridobiti mnenje sindikata.

(5) Izraza višja in visoka strokovna izobrazba se enakovredno uporabljata v tej pogodbi in pri določanju pravic, dolžnosti in obveznosti za univerzitetno in neuniverzitetno izobrazbo.

9. člen

Pogodba o zaposlitvi

(1) S pogodbo o zaposlitvi se poleg zakonsko določenih sestavin pogodbe o zaposlitvi določa tudi tarifni in plačilni razred v katerega je razporejen delavec v skladu s kolektivno pogodbo.

(2) Delodajalec delavcu pred podpisom pogodbe o zaposlitvi omogoči seznanitev z vsebino kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki določajo njegove pravice in obveznosti.

(3) Delavec lahko kadarkoli zahteva vpogled v vsebino kolektivnih pogodb, delodajalec pa mu tega ne sme odreči.

10. člen

Opravičeni razlogi, zaradi katerih delavec ne prične delati v skladu s pogodbo o zaposlitvi so:

- bolezni, ki se izkaže z zdravniškim potrdilom,
- vabila sodišč,
- razlogi, ko so podani za izredni dopust,

– opravljanje izpitov v izobraževalnem procesu.

11. člen

Pripravništvo

(1) Pogodbo o zaposlitvi sklene kot pripravnik vsak; ki prvič začne opravljati delo, ustrezno vrsti in stopnji njegove izobrazbe, z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela in sicer:

- za dela IV. in V. stopnje strokovne izobrazbe 6 mesecev,
- za dela VI. stopnje strokovne izobrazbe 9 mesecev,
- za dela nad VI. stopnjo strokovne izobrazbe 12 mesecev.

(2) Pripravništvo se podaljša, če opravičena odsotnost delavca, ki opravlja pripravništvo za dela IV. in V. stopnje strokovne izobrazbe, traja najmanj 14 dni, za dela VI. stopnje najmanj 21 dni in za dela nad VI. stopnjo najmanj 28 dni.

(3) Delavcu – pripravniku, ki opravlja pripravništvo tako, da dela s krajšim delovnim časom od polnega, se v odvisnosti od dolžine delovnega časa, čas pripravništva podaljša največ za 3 mesece (IV. in V. stopnja), 4 mesece (VI. stopnja), oziroma največ 6 mesecev (nad VI. stopnjo).

(4) Pripravništvo poteka po programu, ki ga pripravi mentor ali ustrezna strokovna služba. Mentor mora imeti najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe kot pripravnik in 3 leta delovnih izkušenj.

(5) V pogodbi o zaposlitvi pripravnika se določi način spremljanja in ocenjevanja pripravništva.

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

(7) Pripravniški izpit vsebuje preizkus znanja stroke in delovnega področja, za katerega se je pripravnik usposabljal. Komisija za pripravniški izpit šteje najmanj tri člane, ki imajo najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe kot pripravnik in 3 leta delovnih izkušenj. Mentor sodeluje pri delu komisije, vendar ni njen član.

(8) 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.

(9) 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.

(10) 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. Če pripravniškega izpita tudi drugič ne opravi, mu delovno razmerje preneha z dnem, ko ga ni opravil.

(11) Pripravništvo ni obvezno za delavce, ki so pridobili poklicno izobrazbo v dualnem sistemu poklicnega izobraževanja.

12. člen

Obveznosti strank

(1) Delavec je dolžan poleg dela za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi opravljati tudi drugo delo po nalogu delodajalca:

- kadar gre za časovno izpolnjevanje obveznosti do kupcev,
- kadar gre za nujno nadomeščanje odsotnega delavca,
- kadar drugo delo traja najmanj 20 dni,
- kadar gre za preprečevanje škode v poslovnem procesu.

(2) Delavec prejme v vseh primerih napotitve, ko je zaradi izjemnih okoliščin razporejen na dela in naloge, ki ne ustrezajo vrsti in stopnji njegove strokovne izobrazbe, znanju in zmožnostim, enako plačo kot jo prejema na svojem delovnem mestu oziroma plačo, ki je zanj ugodnejša.

(3) Napotitev v prvem odstavku navedene okoliščine.

(4) Akt o napotitvi delavcev v skladu s predhodnim odstavkom sprejme poslovodni organ ali od njega pooblaščen delavec. Ugovor delavca na ta sklep ne zadrži izvršitve sklepa.

13. člen

Napotitev delavcev iz kraja v kraj

(1) Delavca ni mogoče napotiti iz kraja v kraj brez njegove privolitve v naslednjih primerih:

– če napotitev lahko vpliva na bistveno poslabšanje delavčevega zdravja,

– če traja pot na delo in z dela v normalnih okoliščinah z javnimi prevoznimi sredstvi, vključno s čakanjem na prevoz skupaj več kot 2 uri dnevno za matere delavke oziroma delavke(ce) samohranilke(ce) z otrokom do treh let starosti, delavce, ki negujejo težje prizadete družinske člane in delavke(ce), ki jim manjka do redne upokojitve do pet let,

– če bi zaradi tega trajala pot na delo in z dela v normalnih okoliščinah z javnimi prevoznimi sredstvi, vključno s čakanjem na prevoz skupaj več kot 3 ure dnevno za druge delavce.

(2) V primerih, naštetih v 2. in 3. alineji prejšnjega odstavka, je delodajalec dolžan delavcu povrniti celotne stroške prevoza na delo in z dela z javnimi prevoznimi sredstvi.

(3) Če napotitev delavca iz kraja v kraj brez njegove privolitve zaradi oddaljenosti kraja dela zahteva spremembo delavčevega prebivališča, mu je potrebno zagotoviti enakovredne bivalne pogoje in možnosti šolanja otrok (osnovno šolstvo).

(4) Če kraj opravljanja dela ni določen v pogodbi o zaposlitvi, se za kraj opravljanja dela šteje kraj v katerem se prične opravljati delo.

(5) Določbe tega člena se uporabljajo v celoti, če je kraj dela v pogodbi o zaposlitvi širše določen.

14. člen

Pavšalna odškodnina

Odškodnina delavca v skladu s 185. členom zakona o delovnih razmerjih znaša eno izplačano bruto plačo za poln delovni čas, za mesec, pred nastankom dogodka. V primeru, da delavec ni delal polni delovni čas se poprečna plača izračuna kot zmnožek ugotovljene poprečne urne postavke z vsemi dodatki in delom plače iz naslova uspešnosti ter mesečnim fondom ur.

15. člen

Delo na domu

(1) Delodajalec in delavec določita s pogodbo nadomestilo za uporabo delavčevih sredstev najmanj v višini amortizacije.

(2) Delodajalec je dolžan zagotavljati varne in zdrave delovne razmere in varno delovno okolje, ter občasno nadzorovati varnost in zdravje pri delu.

(3) Delavec, ki dela na domu, ima enake pravice in obveznosti kot delavci, ki delajo v prostorih delodajalca.

16. člen

Delovni čas

- (1) Delovni čas traja največ 40 ur na teden, vključno s plačanimi polurnimi odmori med delom.
- (2) Delovni teden ima praviloma 5 delovnih dni.
- (3) Če ima delavec v letu večji letni fond ur, mu mora delodajalec v roku 4 mesecev po preteku poslovnega leta omogočiti izkoristiti presežek ur. V primeru, da mu tega ne more omogočiti v navedenem roku, je delodajalec dolžan izplačati delavcu odškodnino v višini nadur na osnovi plače zadnjega meseca.
- (4) Delodajalec je dolžan v letnem fondu delovnih dni zagotoviti, da imajo vsi delavci vključno z dnevi državnih praznikov in dela prostih delovnih dni, na letni ravni enako število delovnih dni.

17. člen

Delovni čas, krajši od polnega

- (1) Delodajalec lahko v skladu s potrebami delovnega oziroma poslovnega procesa organizira delo z delovnim časom, krajšim od polnega delovnega časa.
- (2) Delovni čas, krajši od polnega je vsak tedenski delovni čas, ki je krajši od polnega, določenega s to pogodbo ali s kolektivno pogodbo pri delodajalcu.
- (3) Pravice delavca, ki dela z delovnim časom, krajšim od polnega, so sorazmerne polnemu delovnemu času delavca, razen v primerih določenih z zakonom in to kolektivno pogodbo.
- (4) Delavca, ki dela s polnim delovnim časom, ni mogoče brez njegovega soglasja razporediti na delo z delovnim časom, krajšim od polnega.
- (5) Če delavec dela s krajšim delovnim časom od polnega, ker to terjajo koristi otroka, se razporeditev tega delovnega časa določi v dogovoru med delavcem in delodajalcem.
- (6) Če eden izmed staršev z otrokom do sedemnajstega meseca starosti dela polovico delovnega časa, se razporeditev delovnega časa določi v dogovoru med delavcem in delodajalcem.

18. člen

Razporeditev delovnega časa

- (1) Razporeditev delovnega časa, izmensko delo, neenakomerno in začasno prerazporeditev delovnega časa se uredi v podjetniški kolektivni pogodbi.
- (2) Pri neenakomerni razporeditvi in začasni prerazporeditvi delovnega časa se upošteva polni delovni čas po šestem odstavku 147. člena zakona kot poprečna delovna obveznost v obdobju, ki se določi na ravni kolektivne pogodbe gospodarske družbe, ki ne more biti daljše od 12 mesecev.

19. člen

Delavcu, ki neguje in varuje težje telesno ali zmerno, težje ali težko duševno prizadeto osebo, delodajalec omogoči opravljanje dela v delovnem času, ki delavcu omogoča nego in varovanje te osebe, če to omogoča delovni proces.

20. člen

Pravica do odsotnosti z dela z nadomestilom in brez nadomestila plače

(1) Delavec ima pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom plače do največ 7 delovnih dni v letu zaradi:

– lastne poroke	2 dni,	
– rojstva otroka	1 dan,	
– poroke otroka	1 dan,	
– smrti zakonca, otrok, staršev, posvojencev		2 dni,
– smrti bratov, sester, starih staršev,	1 dan,	
– selitve delavca v interesu delodajalca	2 dni,	
– selitve delavca oziroma njegove družine	1 dan,	
– nesreče	do 5 dni.	

(2) Odsotnost v zgornjih primerih je treba koristiti ob nastopu dogodka. Dnevi odsotnosti zaradi selitve se ne seštevajo. Dolžino odsotnosti ob nesrečah določi delodajalec.

(3) Odsotnost delavca iz prvega odstavka je v breme delodajalca.

21. člen

(1) Delavcu se mora omogočiti odsotnost z dela zaradi opravljanja državljanskih dolžnosti, odziva na vabilo sodišča ali drugega državnega organa in opravljanja funkcije v predstavniških organih republike in lokalnih skupnostih.

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

22. člen

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

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

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

(3) Odsotnost z dela brez nadomestila odobri delodajalec, ki določi tudi način kritja prispevkov za socialno varnost glede na posamezni primer. Med tako odsotnostjo pravice in obveznosti iz dela mirujejo, razen pravic do izobraževanja, pravice do reševanja stanovanjskega vprašanja in uvedba disciplinskega postopka.

23. člen

Letni dopust

Letni dopust, določanje trajanja letnega dopusta in način izrabe letnega dopusta se določa v skladu z zakonom in določili te kolektivne pogodbe.

24. člen

Kriteriji za določanje trajanja letnega dopusta

Dolžina letnega dopusta je odvisna od:

- skupne delovne dobe,
- zahtevnosti dela,
- delovnih pogojev in
- posebnih socialnih in zdravstvenih razmer.

25. člen

Kriterij delovne dobe

Na podlagi kriterija delovne dobe se določa trajanje letnega dopusta na naslednji način:

skupna delovna doba	število dni dopusta
– do 10 let	20 dni,
– od 10 do 15 let	22 dni,
– od 15 do 20 let	24 dni,
– od 20 do 25 let	26 dni,
– od 25 do 30 let	28 dni,
– nad 30 let	30 dni.

26. člen

Kriterij zahtevnosti dela

Delavcu pripada na podlagi kriterija zahtevnosti dela naslednje število dni dopusta:

- za IV. in V. stopnjo zahtevnosti 1 dan,
- za VI., VII. in VIII. stopnjo zahtevnosti 2 dni.

27. člen

Kriterij pogojev dela

Delavcem, ki delajo ponoči, pripada za vsakih dopoljenih 250 ur nočnega dela v preteklem letu 1 dan dopusta.

28. člen

Kriterij socialne in zdravstvene razmere

Glede na socialne in zdravstvene razmere pripada delavcem naslednje število dni dopusta:

- invalidom s telesno okvaro do 60% 2 dni dopusta.

29. člen

Dodatno število delovnih dni dopusta, ki se določi na podlagi oblik motivacije delavcev v skladu s to kolektivno pogodbo, ni upoštevano v kriterijih za določitev letnega dopusta in se prišteva k dopustu določenemu v skladu s to pogodbo in zakonom.

30. člen

Letni dopust mladine

Delavec, ki še ni star 18 let, ima pravico do letnega dopusta v skladu z zakonom in to kolektivno pogodbo.

31. člen

Izraba letnega dopusta

(1) Delodajalec je dolžan pisno seznaniti delavce z odmero letnega dopusta najkasneje do konca februarja leta, za katero se odmerja letni dopust.

(2) Delavci izrabijo letni dopust v skladu s svojimi možnostmi in potrebami delovnega procesa.

(3) Delavec je dolžan z nameravano izrabo letnega dopusta seznaniti delodajalca najkasneje do konca maja za tekoče leto. Na podlagi namer delavcev delodajalec pripravi plan izrabe letnega dopusta in z njim seznaniti delavce. Delavec je dolžan izrabiti letni dopust v skladu s planom izrabe letnega dopusta, razen če se z delodajalcem ne dogovori drugače.

(4) Delavcu, ki ima šoloobveznega otroka, je delodajalec dolžan omogočiti izrabo najmanj 10 dni letnega dopusta v času letnih šolskih počitnic.

(5) V primeru spremembe kriterijev delavec na istem delovnem mestu ne more imeti manj dopusta, kot ga je imel po kriterijih pred uveljavljanjem te kolektivne pogodbe.

32. člen

Oblike motivacije delavcev

(1) Delodajalec si bo stalno prizadeval za uvajanje in dograjevanje vseh oblik materialne in nematerialne motivacije zaposlenih.

(2) O pravicah delavca, ki s svojim delom izjemno prispeva k povečanju učinkovitosti ali kako drugače prispeva k povečanju dobička, odloči delodajalec.

(3) Oblike motivacije so zlasti:

- prednost pri strokovnem izpopolnjevanju,
- sodelovanje na strokovnih posvetih,
- nagradna odsotnost z dela,
- udeležba na sejnih in podobnih prireditvah,
- udeležba na povečanem dobičku,
- dopust v povečanem številu delovnih dni v dogovoru med delavcem in delodajalcem.

33. člen

Varnost in zdravje pri delu

(1) Zaradi zagotovitve minimalnih standardov za varno delo sta delodajalec in delavec poleg pravic in obveznosti, ki so opredeljene v veljavni zakonodaji, dolžna spoštovati določila te kolektivne pogodbe o varstvu in zdravju pri delu.

(2) Delodajalec ima predvsem naslednje obveznosti s področja varstva pri delu:

- prilagoditi mora delo posameznemu delavcu, posebno z ustreznim oblikovanjem delovnega mesta, z izbiro sredstev za delo, z izbiro delovnih in tehnoloških postopkov ter z odpravljanjem monotonosti dela, vsiljenega ritma in zmanjšanjem škodljivih vplivov na zdravje delavca,
- prilagajati mora delo tehničnemu napredku in spoznanjem stroke doma in v svetu,
- zamenjati mora nevarne z nenevarnimi ali manj nevarnimi oziroma manj škodljivimi delovnimi (tehnološkimi) postopki, sredstvi za delo, materiali in energetske viri,
- razvijati mora usklajeno politiko varstva pri delu, vključno s tehnologijo, organizacijo dela, socialnimi odnosi in vplivi delovnega okolja,
- posvetovati se mora z reprezentativnim sindikatom o vprašanih varnega dela pri razvoju in uvajanju novih tehnologij.

(3) Vsi ukrepi, ki so v zvezi z varnostjo in varovanjem zdravja delavcev pri delu, so strošek delodajalca.

(4) Vsak delavec je dolžan skrbeti za lastno varnost in zdravje v skladu s svojo usposobljenostjo, pisnimi ter ustnimi navodili delodajalca.

34. člen

Izobraževanje

(1) Delavci imajo pravico, da se izobražujejo v interesu delodajalca, 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. Delavca, ki je starejši od 55 let, oziroma delavko, ki je starejša od 50 let, delodajalec ne more napotiti na izobraževanje razen na funkcionalno izobraževanje.

(3) Če je izobraževanje organizirano med delovnim časom, se čas izobraževanja šteje v redni delovni čas, delavec pa ima enake pravice kot bi delal.

(4) Delavec se lahko izobražuje tudi v lastnem interesu. V tem primeru se o eventualnih pravicah in obveznostih dogovori z delodajalcem.

35. 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:

- dva delovna dneva za vsak izpit na ravni izobraževanja do vključno V. stopnje zahtevnosti,
- trije delovni dnevi za vsak izpit na višji in visoki stopnji izobraževanja (visoki strokovni šoli ali fakulteti),
- sedem delovnih dni za maturo oziroma zaključni izpit na ravni izobraževanja do vključno V. stopnje zahtevnosti,
- deset delovnih dni za diplomu na višji ali visoki strokovni šoli oziroma fakulteti,
- pet delovnih dni za vsak izpit na podiplomskem študiju,
- petnajst delovnih dni za zaključni magistrski izpit ali magistrsko nalogo, za nalogo in izpit za pridobitev naziva magister oziroma specialist,
- dvajset delovnih dni za doktorat.

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

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

(4) Obseg delovnega časa, namenjenega za izobraževanje, se določi glede na dolžino in vrsto izobraževanja s pogodbo med delavcem in delodajalcem.

36. 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,
- kotizacija, šolnina,
- stroški prehrane,
- stroški bivanja.

(2) Delavcu povračilo teh stroškov ne pripada, če delodajalec sam plača stroške, povezane z izobraževanjem iz prvega odstavka tega člena.

37. člen

Pogodbene obveznosti

(1) Delodajalec delavce, ki se izobražujejo v interesu delodajalca ali jih je napotil na izobraževanje, razporediti v skladu s pridobljeno izobrazbo v času, določenem s pogodbo.

(2) Če delodajalec ne izpolni obveznosti iz pogodbe o izobraževanju, je delavec prost svojih obveznosti iz te pogodbe. Če delavec ne izpolni svojih obveznosti iz pogodbe, je dolžan delodajalcu povrniti vse stroške, povezane z izobraževanjem.

38. člen

Vajenci

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

(2) Delodajalec je dolžan pooblaščenemu predstavniku sindikata na podlagi vnaprejšnjega obvestila omogočiti pregled sklenjenih učnih pogodb z vajenci ter izvajanje določb zakona o vajeniškem razmerju.

39. člen

Mentorji praktičnega pouka

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 bo presegala polnega delovnega časa.

40. člen

Učenci in študenti na praksi

Delodajalec zagotavlja učencem in študentom na praksi (obvezni, počitniški):

- 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,
- in povrnitev stroškov prevoza na delo in z dela.

41. člen

Obveščanje delavcev

(1) Poslovodni organ oziroma delodajalec je dolžan na pisno zahtevo reprezentativnega sindikata kolektivno obveščati delavce:

- o letnih in večletnih planih delodajalca,
- v primeru poslabšanja poslovnih rezultatov, morebitnih motenj v poslovanju ali likvidnostnih težav,
- o doseženih med letnih poslovnih rezultatih,
- 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.

42. člen

Pogoji za delovanje sindikata

(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) Reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu se vročajo gradiva družbe, ki se nanašajo na vprašanja iz prvega odstavka 41. člena te pogodbe.

(3) Delodajalec zagotavlja sindikatu, organiziranem pri delodajalcu:

- prost dostop zunanjih sindikalnih predstavnikov k delodajalcu na podlagi vnaprejšnjega obvestila;
- svobodo sindikalnega obveščanja in širjenja sindikalnega tiska.

43. člen

Materialni pogoji za sindikalno delo

(1) S kolektivno pogodbo pri delodajalcu, oziroma s pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo med sindikati in delodajalcem se določijo materialni pogoji za delo sindikata.

(2) Če s pogodbo iz prejšnjega odstavka ni drugače določeno, je za delo sindikatov zagotovljeno:

- ena plačana ura letno na vsakega člana sindikata pri delodajalcu, vendar ne manj kot 30 ur letno, če je do 20 zaposlenih in ne manj kot 60 ur, če je več kot 20 zaposlenih, ter pol ure letno za vsakega

od preostalih zaposlenih delavcev, za opravljanje sindikalnih funkcij. V tako določeno število ur se ne všteva sodelovanje sindikalnih zaupnikov v organih sindikalnih central in v organih sindikatov dejavnosti – na višjih nivojih. O okvirnem režimu izrabe določenega števila ur za delo sindikalnih zaupnikov se dogovorijo sindikati in poslovodni organ. Pri tem upoštevajo potrebe in interese članov sindikatov in zahteve delovnega procesa,

- prostorski pogoji za delo sindikatov, njihovih organov in sindikalnih zaupnikov,
- tehnična izvedba obračuna in plačevanje članarine sindikatom za člane sindikata;
- trije plačani delovni dnevi letno za usposabljanje sindikalnih zaupnikov, vendar skupno število teh ur ne more presegati tretjine ur iz prve alineje.

(3) Število sindikalnih zaupnikov pri delodajalcu določi sindikat v skladu s svojim statutom oziroma pravili ter pogodbo iz prvega odstavka tega člena.

(4) S pogodbo iz prvega odstavka tega člena se lahko predvidi sklicevanje članskih sestankov največ dvakrat letno med delovnim časom.

(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 pod enakimi pogoji kot za delavce po kolektivni pogodbi plača najmanj v višini, kot jo je prejemal pred začetkom opravljanja te funkcije.

44. člen

Imuniteta sindikalnega zaupnika

(1) Sindikalni zaupnik zaradi sindikalne dejavnosti uživa imuniteto.

(2) Rok, v katerem je sindikat dolžan dati soglasje, je 8 dni. Če se v tem roku ne opredeli, velja, da je dal soglasje. Zavrnitev soglasja mora biti utemeljena in obrazložena.

(3) Če sindikat ni dal soglasja, lahko delodajalec sproži postopek pomirjanja. Dokazno breme je na delodajalcu.

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

(5) Glede pomirjanja se smiselno uporabljajo določbe te kolektivne pogodbe o pomirjanju v postopku ugotavljanja presežnih delavcev pri delodajalcu.

(6) 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.

45. člen

Splošne določbe o plačah in drugih osebnih prejemkih

(1) Določila in zneski te kolektivne pogodbe in tarifne priloge so obvezni minimalni standardi za določanje vsebine kolektivnih pogodb in splošnih aktov pri delodajalcih.

(2) Vsi zneski v tej kolektivni pogodbi, ki se nanašajo na plače in nadomestila, so v bruto zneskih. Osebnih prejemki in povračila stroškov v zvezi z delom so v zneskih, od katerih se plača davek od osebnih prejemkov, če je predpisan.

(3) Pri uveljavljanju pravice na podlagi delovne dobe pri zadnjem delodajalcu se v delovno dobo pri zadnjem delodajalcu šteje tudi delovna doba pri delodajalcih, ki so pravni predniki zadnjega delodajalca in pri delodajalcih, ki so kapitalsko povezani z večinskimi deležem.

(4) V primeru, da se plače izplačujejo enkrat mesečno, se morajo izplačevati v polnem znesku najkasneje do 18. dne v mesecu za pretekli mesec. Če pa se pri delodajalcu izplačujejo plače večkrat na mesec, mora biti prva akontacija izplačana najkasneje zadnji dan v mesecu za tekoči mesec, dokončno izplačilo pa najkasneje do 18. v mesecu za pretekli mesec.

(5) Plače se izplačujejo v denarju ali se nakazujejo na ustrezen račun delavca.

(6) Delavcem, ki delajo z delovnim časom, krajšim od polnega, pripadajo povračila stroškov v zvezi z delom v celoti, drugi osebni prejemki pa v sorazmerju s časom, prebitim na delu.

(7) Če delavec dela pri več delodajalcih, uveljavlja navedene pravice pri posameznem delodajalcu v skladu z dogovorom med delodajalci oziroma sorazmerno času dela pri posameznih delodajalcih.

(8) Delodajalec je dolžan pri spremembi metode za vrednotenje delovnih mest pisno seznaniti sindikate pri delodajalcu.

(9) Osnovna plača delavca se v skladu s to pogodbo izkazuje v mesečnem znesku in na uro dela. Osnovna plača predstavlja znesek, ki pripada delavcu za poln delovni čas in normalne pogoje dela in ne more biti pod zneskom izhodiščne plače ustreznega tarifnega razreda po tej kolektivni pogodbi.

(10) Normalni pogoji dela so pogoji pod katerimi se delo pretežno opravlja. Ti pogoji so vključeni v zahtevnost delovnega mesta in so vključeni v osnovno plačo.

46. člen

Plače in prejemki

(1) V plačo delavca se štejejo tudi plačila za poslovno uspešnost (13. plača in podobno).

(2) Izhodiščne plače, določila o višini dodatkov in kriteriji za izračun delovne uspešnosti po tej kolektivni pogodbi so javni. Obračunane plače posameznega delavca so zaupne. Masa plač delavcev, obračunana po kolektivnih in individualnih pogodbah, je javna. Vsak delavec ima pravico do vpogleda svoje obračunane plače po tej kolektivni pogodbi.

(3) Osnovna plača za poln delovni čas in pričakovane rezultate dela, oziroma osnovna plača na uro, predstavlja znesek za normalne pogoje dela. Kot normalni pogoji se štejejo pogoji, v katerih se dela pretežno opravlja. Ta znesek predstavlja obvezo delodajalca pri obračunu in izplačilu plač.

(4) Delovna uspešnost delavca se ugotavlja po vnaprej znanih in določenih kriterijih. Normativi delovne uspešnosti za količino, kvaliteto in inventivnost pri delu morajo temeljiti na objektivnih, primerljivih in ugotovljivih merilih. Pogoj za uveljavljanje meril je, da so na podlagi izkušenj ali strokovnih kriterijev dosegljivi delavcem v predvidenem delovnem času. Šteje se, da so normativi ustrezni, če jih dosega vsaj 90% delavcev, za katere se ti normativi uporabljajo. Dokazni postopek o ustreznosti oziroma neustreznosti normativov je na strani delodajalca.

(5) Kadar se uporabijo skupinski normativi za ugotavljanje delovne uspešnosti, se njihovi učinki delijo na delavce v skladu z osnovno plačo delavca in opravljenim delovnim časom.

(6) Drugi osebni prejemki iz dela in povračila stroškov v zvezi z delom pripadajo vsem delavcem (zaposlenim za nedoločen oziroma določen delovni čas) v skladu s to kolektivno pogodbo. Do prehrane so upravičeni po tej kolektivni pogodbi tudi študenti in učenci na praksi ter vajenci v času počitniške prakse.

(7) Prehrana med delom in regres za letni dopust pripada tudi delavcem z najmanj polovičnim delovnim časom. Delavcem, ki delajo v delovnem času, ki je krajši od polovičnega, pripadajo ti zneski sorazmerno s časom, prebitim na delu.

(8) Delodajalec je v skladu s to kolektivno pogodbo dolžan na svoje stroške obračunavati in odvajati članarino na podlagi pisnega navodila reprezentativnega sindikata.

(9) Obračun plač po tej kolektivni pogodbi opravlja delodajalec do 18. v mesecu za pretekli mesec. Če 18. v mesecu zapade na dela prost dan ali nedeljo, se lahko izplačilo opravi prvi naslednji delovni

dan. Ni v nasprotju s to kolektivno pogodbo, če se delodajalec in reprezentativen sindikat v izogib nelikvidnosti in grožnjam zakona o finančnem poslovanju pisno dogovorita, da se za določen mesec izplačilo plač premakne do zadnjega dne v mesecu za pretekli mesec. Če se delodajalec in sindikat pisno dogovorita za izplačilo plač v več delih, mora delodajalec pri zadnjem izplačilu obračunati dohodnino, kot da je opravil izplačilo v enotnem znesku.

(10) Delodajalec v skladu s pisnim dogovorom z reprezentativnim sindikatom obračunava in nakazuje premije za prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje na poseben individualni pokojninski račun za prostovoljno pokojninsko zavarovanje delavca.

47. člen

Tarifna priloga

Tarifna priloga določa: izhodiščno plačo po tarifnih razredih, način usklajevanja teh plač, zneske denarnih prejemkov delavcev, zneske drugih osebnih prejemkov delavcev, povračil stroškov v zvezi z delom in druga določila, za katera se dogovorijo podpisniki kolektivne pogodbe.

48. člen

Del plače iz naslova delovne uspešnosti in druga izplačila

K obračunani mesečni osnovni plači delavca se prišteje del plače iz naslova delovne uspešnosti delavca za opravljeno delo. Uspešnost po tej kolektivni pogodbi je lahko sestavljena iz:

1. Dela plače iz naslova stimulacije:

- časovna norma,
- akord,
- provizije,
- premijske nagrade,
- skupinska stimulacija,
- plačilo projektnega dela.

2. Dela plače iz naslova napredovanja:

- napredovanje v višji plačilni oziroma tarifni razred.

Del plače iz naslova stimulacije je lahko:

1. Norma

Časovna norma mora biti delavcem znana pred pričetkom opravljanja dela. Časovna norma temelji na izkustvenih podatkih ali znanih statističnih metodah. Pri postavljanju časovne norme se obvezno upošteva delovni čas za nujne potrebe in počitke.

Kadar je postavljena skupinska časovna norma, se obračun plač posameznega delavca ugotovi kot delež opravljenih ur.

2. Akord

Akord se ugotavlja kot zmnožek predvidenega časovnega opravila in vrednosti urne postavke, pripadajoče za posamezni tarifni razred. Akord ni možno predpisati, če delavcem niso zagotovljena vsa potrebna sredstva in pogoji za nemoteno delo.

Delavec, ki iz subjektivnih razlogov ne dosega več kot 2 meseca v tekočem letu postavljenega akorda, izgubi pravico do napredovanja v tem letu v višji plačilni razred.

3. Provizije

Provizije se uporabljajo kot stimulatívno merilo na področju prodaje izdelkov in storitev. Provizija se ugotavlja kot delež plače v predvidenem prometu. Pri postavljanju provizije se mora upoštevati sezonski in ciklični značaj prodaje.

Provizija ne more biti v nobenem primeru nižja od osnovne plače z vsemi pripadajočimi dodatki, kadar je edini kriterij obračuna plače.

4. Premije

Premije se določajo za tiste delavce, ki s svojim delom lahko vplivajo na področje, za katerega se ugotavljajo premije.

Premije se ugotavljajo na podlagi količinskih in vrednostnih pokazateljev.

Premije po tej kolektivni pogodbi se ugotavljajo na podlagi računovodskih kazalnikov stanja financiranja, kazalnikov obračanja, kazalnikov gospodarnosti in donosnosti.

Premije se določajo kot odstotek porasta osnovne plače ali kot absolutni znesek, ki se prišteva mesečni osnovni plači.

5. Skupinska stimulacija

Kadar je v kolektivni pogodbi podjetja določena skupinska stimulacija, se ta na posameznega delavca, ki je opravljal delo v tej skupini, določi z deležem osnovne plače delavca v skupnem seštevku osnovnih plač delavcev, ki so delali po tem skupinskem merilu.

6. Plačilo projektnega dela

Delodajalec lahko določi, da skupina delavcev, ne glede na zasedbo delovnega mesta, opravlja delo na posameznem projektu. Stimulacija pri delu na posameznem projektu se določi v odstotku od osnovne plače delavca.

Kadar izvajanje projekta traja več mesecev, se lahko določi, da se stimulacija delavcev, ki delajo na tem projektu, obračunava mesečno skladno s predvideno stimulacijo v projektu. Dokončen obračun stimulacije se opravi po zaključenem projektu.

Del plače iz naslova napredovanja:

Kriteriji za napredovanje morajo biti vnaprej opredeljeni, o napredovanju posameznika odloči vodilni delavec.

49. člen

Dodatki za občasno delo v izjemnih pogojih

(1) Delavcem pripadajo dodatki za:

- posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa,
- neugodnih vplivov okolja in
- nevarnosti pri delu, ki po tej kolektivni pogodbi niso sestavina zahtevnosti dela.

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

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

(4) Dodatki iz prvega odstavka tega člena se ne izkazujejo kot poseben dodatek v primerih, ko so pogoji dela, v katerih se delo opravlja, že upoštevani v vrednotenju in zajeti v osnovni plači tarifnega razreda in je to določeno v kolektivni pogodbi podjetja.

(5) Za delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden, pripadajo delavcem dodatki najmanj v naslednjem odstotku od osnovne plače:

(5.1) za čas dela v popoldanski in nočni izmeni, kadar se delovni proces izvaja najmanj v dveh izmenah oziroma v turnusu, 10%

(5.2) za delo v deljenem delovnem času – za prekinitev dela več kot 1 uro (čas za malico ni vštet) 15%

(5.3) za dežurstvo 20%

(5.4) za nočno delo 50%

(5.5) za delo prek polnega delovnega časa 50%

(5.6) za delo v nedeljo 50%

(5.7) za delo na dneve državnih praznikov in dela proste dneve po zakonu 50%

(6) Dodatki pod tč. 5.6 in 5.7 se med seboj izključujejo.

(7) Za čas pripravljenosti na domu pripada delavcu nadomestilo v višini najmanj 10% od osnovne plače.

(8) Dodatek za nočno delo pripada delavcem za delo v delovnem času od 23. ure tekočega dne do 6. ure naslednjega dne. Če delavec prične z delom pred 22. uro in nadaljuje z delom, se mu kot nočno delo priznajo vse ure od 22. do 7. ure naslednjega dne.

50. člen

Dodatek za delovno dobo

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

(2) Pri uveljavljanju pravic iz prejšnjega 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 je dokazana z drugimi listinami. Dokupljena, beneficirana in posebne zavarovalne dobe ne štejejo kot dobe pri uveljavljanju dodatka za delovno dobo.

51. člen

Nadomestila plače

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

– bolezni,

– poklicne bolezni in nesreče pri delu,

– letnega dopusta in plačanimi odsotnostmi v skladu s to pogodbo,

– na državne praznike in dela proste dneve po zakonu,

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

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

(2) V vseh navedenih primerih, razen v primeru prve alineje, pripada delavcu nadomestilo v višini 100% osnove. V primeru iz prve alineje pripada delavcu nadomestilo v višini najmanj 80% osnove za dneve odsotnosti z dela.

(3) Delodajalec lahko zadrži izplačilo nadomestila delavcu v skladu z zakonom. Delodajalec ima pravico določiti način spremljanja in kontrole bolniške odsotnosti delavcev.

(4) Osnova za izračun nadomestil se upošteva v skladu z zakonom o delovnih razmerjih.

(5) Za čas stavke so delavci upravičeni do nadomestila v višini 70% osnovne plače, povečane za dodatek za delovno dobo, za največ 4 delovne dneve, v primeru kršenja imunitete sindikalnih zapnikov pa 2 delovna dneva, pod naslednjimi pogoji, ki se upoštevajo skupaj:

– da stavkajo zaradi kršitev kolektivne pogodbe glede plač, regresa ali imunitete sindikalnih zaupnikov in

– je stavka organizirana v skladu z zakonom in po stavkovnih pravilih. Nadomestilo plače se izplača v breme delodajalca.

(6) Delavcu, ki ne opravlja dela na svojem delovnem mestu zaradi izpada električne energije, pomanjkanja surovin in repromaterialov, pomanjkanje naročil ali drugih vzrokov, za katere je krivda na strani delodajalca, pripada 100% nadomestilo plače, ki se obračuna na osnovi osnovne plače na uro in dodatka za delovno dobo.

(7) Kadar ni mogoče določiti osnove za izplačilo nadomestila na osnovi plače delavca v preteklem mesecu (npr. delavec zboli v prvem mesecu po pričetku dela in podobno), se obračuna nadomestilo za čas plačane odsotnosti z dela na osnovi osnovne plače delavca po pogodbi o zaposlitvi, povečane za dodatek za delovno dobo.

52. člen

Plačilo za poslovno uspešnost

(1) Delodajalec, ki dosega in planira pozitivne poslovne rezultate lahko izplača delavcem del plače iz naslova poslovne uspešnosti. Znesek izplačila se izkazuje kot posebna postavka na obračunskem listu posameznega delavca. Ta znesek se v skladu s to kolektivno pogodbo ne všteta v osnovo za obračun nadomestil posameznemu delavcu.

(2) Del plače iz naslova poslovne uspešnosti se izplačuje v skladu s sprejetim pisnim dogovorom med delodajalcem in sindikatom v družbi.

(3) Do izplačila dela plače iz naslova poslovne uspešnosti so upravičeni vsi delavci, ki so delali v tekočem letu. Za redno delo se ne šteje odsotnost z dela zaradi bolniške in druge odsotnosti z dela, razen odsotnosti zaradi dopusta.

(4) Osnova za izplačilo posameznemu delavcu se ugotavlja na podlagi evidentirane prisotnosti na delu.

53. člen

Obračun plače

(1) Vsakemu delavcu mora biti pri izplačilu plače vročen pisni obračun, ki vsebuje zlasti naslednje podatke:

- osnovno plačo delavca,
- dodatke, ki izhajajo iz kolektivne pogodbe oziroma pogodbe o zaposlitvi,
- plačo iz naslova uspešnosti (stimulativni del),
- nadomestila plače,
- bruto plačo,
- zneske prispevkov za socialno varnost,
- neto plačo,
- davek od osebnih prejemkov,
- neto izplačilo,
- neobdavčeni znesek delodajalca za dodatno prostovoljno pokojninsko zavarovanje,
- neobdavčeni znesek delavca za dodatno prostovoljno pokojninsko zavarovanje.

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

(3) Delodajalec v navzočnosti delavca opravi pregled pisnega obračuna plač in nadomestil ter obrazloži vse okoliščine v zvezi z izračunom, če to zahteva delavec ali sindikalni zaupnik na njegov predlog.

(4) Zneski za dodatno pokojninsko zavarovanje, ki jih plačuje delodajalec in delavec in, ki presegajo neobdavčene zneske se izkazuje ločeno.

54. člen

Drugi osebni prejemki

1. Regres za letni dopust

(1) Regres za letni dopust pripada delavcu in se izplača do 1. julija tekočega leta. V nelikvidnih družbah se regres lahko izplača najkasneje do 1. novembra tekočega leta. Višina regresa je določena v tarifni prilogi k tej pogodbi. Družba ni likvidna, če iz poslovnih knjig izhaja, da začasno ni sposobna tekoče poravnati dolgove.

(2) Delavcem, ki delajo z delovnim časom, krajšim od polovice polnega delovnega časa, pripada regres za letni dopust sorazmerno času, prebitem na delu.

2. Jubilejne nagrade

(1) Delavcu pripada jubilejna nagrada v višini:

– 1 izhodiščne plače I. tarifnega razreda te kolektivne pogodbe za 10 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu,

– 1,5 izhodiščne plače I. tarifnega razreda te kolektivne pogodbe za 20 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu,

– 2 izhodiščni plači I. tarifnega razreda te kolektivne pogodbe za 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu, (2) Zadnji delodajalec je tisti, ki je izplačevalec jubilejne nagrade.

(3) Jubilejna nagrada se izplača v roku 1 meseca po izpolnitvi pogojev iz te točke.

(4) Jubilejna nagrada za enak jubilej pri istem delodajalcu se izplača enkrat.

(5) Delodajalec lahko v kolektivni pogodbi ali splošnem aktu opredeli nagrado za jubileje podjetja – družbe.

3. Odpravnina ob upokojitvi

(1) Delavcu pripada ob upokojitvi odpravnina v skladu z zakonom.

(2) Odpravnina ob upokojitvi se mora izplačati najkasneje ob izplačilu zadnje plače.

(3) V primeru smrti delavca se odpravnina, ki bi v skladu z določili te pogodbe pripadala delavcu, če bi se tedaj upokojil, izplača ožjemu družinskemu članu. Ta odpravnina se mora izplačati najkasneje v roku 7 dni po pridobitvi uradnega dokumenta o smrti delavca.

(4) Ožji družinski člani so: zakonec, otroci (zakonski in izvenzakonski) ter posvojenci, ki jih je delavec po zakonu dolžan preživljati.

4. Solidarnostne pomoči

(1) Delodajalec izplača solidarnostno pomoč v naslednjih primerih:

– ob smrti delavca znaša solidarnostna pomoč 60% poprečne plače v Republiki Sloveniji za pretekle 3 mesece,

– ob smrti ožjega družinskega člana znaša solidarnostna pomoč 30% poprečne plače v Republiki Sloveniji za pretekle 3 mesece.

(2) Delavcu se lahko dodeli solidarnostna pomoč na predlog socialne službe, sindikata ali delavca, ki je odgovoren za socialna vprašanja v družbi, v višini od 30% do 60% poprečne plače v Republiki Sloveniji za pretekle 3 mesece.

(3) V kolektivni pogodbi podjetja – družbe se lahko delodajalec in sindikat dogovorita tudi za druge kriterije, na osnovi katerih se izplačujejo socialne pomoči.

55. člen

Povračila stroškov v zvezi z delom

1. Prehrana med delom

(1) Delavcem se zagotovi povračilo stroškov za prehrano med delom za dneve prisotnosti na delu. Do povračila stroškov prehrane med delom so upravičeni tudi delavci, ki delajo najmanj s polovičnim delovnim časom, učenci, vajenci in študentje na praksi.

(2) Znesek povračila stroškov prehrane med delom se določi na dan in se usklajuje skladno z določili tarifne priloge k tej pogodbi.

(3) Delavec, ki opravlja 12-urni delavnik dnevno, ima pravico do dveh toplih obrokov, vendar mesečni znesek povračil stroškov za prehrano ne sme presegati neobdavčeni znesek povračil stroškov za prehrano.

2. Prevoz na delo in z dela

Delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela. Višina je določena v tarifni prilogi k kolektivni pogodbi.

3. Službena potovanja

(1) Za povračilo stroškov, ki so jih imeli delavci pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju, se šteje dnevnic (povračilo stroškov za prehrano), povračilo stroškov za prenočišče in povračilo stroškov za prevoz.

(2) Do povračila stroškov na službenem potovanju so upravičeni delavci, ki so napoteni na službeno potovanje, in sicer pod enakimi pogoji in v višini, ki je določena v tarifni prilogi.

4. Terenski dodatek

(1) Delavci so upravičeni do terenskega dodatka, če delajo izven kraja, kjer je sedež delodajalca in izven kraja, kjer je stalno ali začasno prebivališče delavca ter če sta na terenu organizirana prehrana in prenočišče.

(2) Terenski dodatek in povračilo stroškov na službeni poti in stroški prehrane se med sabo izključujeta.

56. člen

Prejemki pripravnikov

Delavcu – pripravniku pripadajo osnovna plača v višini 70% osnovne plače, določene za delovno mesto za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi, ter povračilo stroškov v zvezi z delom in drugi osebni prejemki.

57. člen

Prejemki učencev, vajencev in študentov na praksi

- (1) 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.
- (2) Učenci, vajenci in študenti na praksi imajo pravico do vseh dodatkov za opravljeno delo.
- (3) Učenci, vajenci in študentje imajo pravico do plačila tudi, če prejemajo štipendijo.
- (4) Vajencem pripadajo izplačila skladno z zakonom in učno pogodbo.

58. člen

Prejemki mentorjem

Delavcu – mentorju pripravnika, mentorju praktičnega pouka in mentorju usposabljanja brezposelnih oseb pri delodajalcu pripada dodatek za mentorstvo. Višino in pogoje izplačila določi delodajalec.

III. PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK IN NAČIN REŠEVANJA SPOROV

59. člen

Pozitivna izvedbena dolžnost

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

60. člen

Negativna izvedbena dolžnost

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

61. člen

Sprememba oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe

(1) Vsaka pogodbeni stranka lahko kadarkoli predlaga spremembo oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe. (2) Pogodbeni stranka, ki želi spremembo oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe, predloži drugi stranki predlog sprememb in dopolnitev, z obrazložitvijo razlogov in ciljev, s priporočenim pismom.

(3) Druga stranka se je dolžna do predloga opredeliti v 30 dneh.

(4) Če druga stranka ne sprejme predloga za spremembo ali dopolnitev kolektivne pogodbe oziroma se do predloga ne opredeli v 30 dneh, stranka – predlagateljica začne postopek pomirjanja.

62. člen

Sklenitev nove kolektivne pogodbe

(1) Postopek za sklenitev nove kolektivne pogodbe se začne na obrazloženo pobudo katerekoli od strank vsaj 3 mesece pred prenehanjem veljavnosti kolektivne pogodbe, če je le-ta odpovedana.

(2) Na podlagi pisne pobude za sklenitev nove kolektivne pogodbe se je druga stranka v 30 dneh dolžna opredeliti do te pobude.

(3) V primeru, da druga stranka ne sprejme pobude za sklenitev nove kolektivne pogodbe oziroma se do nje v 30 dneh ne opredeli, se s tem postopek za sklenitev nove kolektivne pogodbe ustavi.

(4) Pogajanja se lahko začnejo, ko ena od strank predloži predlog nove kolektivne pogodbe.

63. člen

Reševanje kolektivnih sporov

(1) Spore med strankama kolektivne pogodbe, ki jih ni bilo mogoče rešiti z medsebojnimi pogajanja, rešujeta komisija za pomirjanje in arbitražna.

(2) Velja, da gre za spor med strankama, če se ne sporazumeta o spremembi oziroma dopolnitvi kolektivne pogodbe oziroma o drugih ukrepih za reševanje spornih primerov.

64. člen

Postopek pomirjanja

(1) Postopek pomirjanja se začne s predlogom, najkasneje v roku 30 dni od nastanka spora, odkar je stranka zanj izvedela.

(2) Predlagatelj pomirjanja v predlogu navede vsebino spornega razmerja in imenuje dva člana v komisijo za pomirjanje.

(3) Druga stranka odgovori na predlog in imenuje dva člana v komisijo za pomirjanje v nadaljnjih 30 dneh.

(4) Člani komisije sporazumno imenujejo predsednika komisije kot petega člana iz vrst uglednih znanstvenih, strokovnih in javnih delavcev.

(5) V primeru, da druga stranka ne odgovori na predlog, ne imenuje članov v komisijo za pomirjanje, če člani komisije ne imenujejo predsednika komisije za pomirjanje ali v primeru, da stranki kolektivne pogodbe ne sprejmeta predloga za rešitev spora komisije za pomirjanje, se postopek ustavi.

65. člen

Pisni sporazum

Sporazum, ki je dosežen v postopku pomirjanja, mora biti v pisni obliki.

66. člen

Arbitražni postopek

(1) V primeru ustavitve postopka pomirjanja lahko katerakoli stranka sproži postopek pred arbitražo, v roku 30 dni od dneva ustavitve postopka pomirjanja.

(2) Arbitražna odloča v sestavi tričlanskega senata. Po enega člana in njegovega namestnika določita pogodbeni stranki. Pogodbeni stranki sporazumno določita predsednika in njegovega namestnika iz vrst priznanih strokovnjakov s področja delovnega prava.

(3) Glede rokov se v postopku pred arbitražo smiselno uporabljajo določbe o rokih, ki veljajo za postopek pomirjanja.

67. člen

Objava

Sporazum strank v postopku pomirjanja in odločitev arbitraže se sporoči organu, pristojnemu za registracijo kolektivnih pogodb, in objavi.

68. člen

Komisija za razlago kolektivne pogodbe

(1) Stranki kolektivne pogodbe imenujeta tričlansko komisijo za razlago kolektivne pogodbe, v katero imenuje vsaka po enega člana, tretjega člana, ki je tudi njen predsednik, pa imenujeta sporazumno.

(2) Komisija za razlago sprejema razlage in priporočila. Razlage stranki kolektivne pogodbe objavita na enak način, kot je bila objavljena kolektivna pogodba.

(3) Razlage komisije pomenijo obvezen način uporabe določb kolektivne pogodbe za delodajalca in delojemalca ter obvezno podlago za odločanje v sporih o pravicah delavcev in obveznostih delodajalcev, ki izvirajo iz te pogodbe.

(4) Priporočilo je strokovni predlog strankama kolektivne pogodbe za ureditev določenega vprašanja.

(5) Razlage komisije za razlago te kolektivne pogodbe pomenijo obvezen način uporabe določb tudi v kolektivni pogodbi pri delodajalcih, kadar gre za razlago določb, ki so v kolektivni pogodbi pri delodajalcih enake kot določbe te kolektivne pogodbe.

(6) Na enak način se lahko oblikuje in deluje komisija za razlago kolektivnih pogodb, sklenjenih pri delodajalcu.

69. člen

Odpoved kolektivne pogodbe

(1) Kolektivna pogodba se lahko odpove 3 mesece pred potekom njene veljavnosti s priporočenim pismom. Odpoved te pogodbe se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

(2) Če kolektivna pogodba v tem roku ni odpovedana, se podaljša vsako leto še za 1 leto.

(3) Po prenehanju kolektivne pogodbe se do sklenitve nove, vendar najdlje 6 mesecev, uporabljajo določbe normativnega dela te pogodbe.

(4) Po odpovedi pogodbe lahko vsaka stranka predlaga sklenitev nove kolektivne pogodbe.

IV. PREHODNA IN KONČNA DOLOČBA

70. člen

Začetek uporabe

(1) Ta kolektivna pogodba začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

(2) Kolektivna pogodba se uporablja od prvega dne naslednjega meseca po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Ljubljana, dne 15. maja 2003

Podpisniki:

Predstavniki delojemalcev:

ZSSS- Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije

Generalna sekretarka

Cvetka Gliha l. r.

Predstavniki delodajalcev:

Združenje delodajalcev Slovenije

Predsednik združenja delodajalcev Slovenije

mag. Stojan Binder l. r.

Gospodarska zbornica Slovenije –

Združenje za promet in zveze

Predsednik UO

Vinko Može l. r.