

Kolektivna pogodba za dejavnost prevoza blaga v cestnem prometu

Prva objava: Uradni list RS, št. 67/19.8.1999

Veljavnost: od 20.8.1999 do 31.12.2003

Uporaba: od 1.7.1999 do 30.6.2004

Odповed KP za dejavnost prevoza blaga v cestnem prometu

Podatki o objavi: Uradni list RS, št. 99-100/14.10.2003

Popravek kolektivne pogodbe za dejavnost prevoza blaga v cestnem prometu Slovenije

Podatki o objavi: Uradni list RS, št. 69/1999

V skladu s 112. in 114. členom zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 14/90, 5/91 in 71/93) sklepata pogodbeni stranki

kot predstavniki delodajalcev: GZS, Združenje za promet in zveze, Sekcija za prevoz blaga v cestnem prometu Slovenije, GZS, Združenje delodajalcev Slovenije, Sekcija za promet in zveze, Obrtna zbornica Slovenije

in kot predstavniki delojemalcev: Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije iz ZSSS, Sindikat cestnega prometa Slovenije iz KSS Pergam

KOLEKTIVNO POGODBO za dejavnost prevoza blaga v cestnem prometu Slovenije

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Krajevna veljavnost kolektivne pogodbe

Kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije.

2. člen

Stvarna veljavnost kolektivne pogodbe

Kolektivna pogodba velja za vse delodajalce, ki opravljajo dejavnost tovornega prometa kot prevladujočo dejavnost na podlagi razvrstitve po dejavnostih, ki jo je opravil Statistični urad Republike Slovenije (standardna klasifikacija dejavnosti, razred 60.24 – cestni tovorni promet).

3. člen

Osebna veljavnost

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.

Za poslovodne delavce in delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi ta kolektivna pogodba ne velja.

Kolektivna pogodba velja tudi za učence, vajence, dijake in študente na praktičnem usposabljanju.

4. člen

Časovna veljavnost

Ta pogodba začne veljati dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije in velja do 31. 12. 2000, uporabljati se začne z dnem sklenitve.

Tarifna priloga je sestavni del te pogodbe in se nanaša na uresničevanje določb o plačah, denarnih prejemkih in povračila stroškov. Tarifna priloga se sklene najkasneje do 31.12. za naslednje leto.

Če se tarifna priloga ne sklene v tem roku, se podaljša za eno leto.

5. člen

Pomen izrazov v tej kolektivni pogodbi

Izraz "delodajalec" pomeni vsako tujo ali domačo fizično in pravno osebo, ki zaposluje delavce.

Izraz "delavec" pomeni delavca oziroma delavko, ki je sklenil(a) delovno razmerje za določen ali nedoločen čas.

Izraz "poslovodni organ" pomeni osebo oziroma osebe, ki vodijo poslovanje pri delodajalcu in so kot takšne vpisane v ustrezni register.

Izraz "poslovodni delavec" pomeni delavca, ki opravlja naloge poslovodnega organa.

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

Izraz "splošni akt" pomeni akt delodajalca, ki na splošen način ureja posamezna vprašanja iz te pogodbe.

Izraz "gospodarska dejavnost" je skupni pojem predvsem za določena področja iz standardne klasifikacije dejavnosti.

Gospodarsko dejavnost opravljajo tudi gospodarske družbe in samostojni podjetniki, ki opravljajo dejavnosti iz drugih področij standardne klasifikacije, če opravljajo dejavnost na pridobiten način.

“Sistemizacija delovnih mest” je splošni akt (ali sestavni del drugega splošnega akta) delodajalca, ki določa delovna mesta in posebne pogoje za zasedbo delovnih mest.

Izraz “sindikalni zaupnik” pomeni sindikalnega poverjenika po zakonu o delovnih razmerjih.

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, če te kolektivne pogodbe teh standardov ne urejajo.

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)

Delovna mesta, za katera se ne zahteva priučevanje in za katera zadostuje nedokončana osnovna šola

II. tarifni razred: (manj zahtevna dela)

Delovna mesta, za katera se zahtevajo poleg osnovnošolske izobrazbe, še krajši eno- ali večmesečni tečaji

III. tarifni razred: (srednje zahtevna dela)

Delovna mesta, za katera se zahteva do 2 leti javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja

IV. tarifni razred: (zahtevna dela)

Delovna mesta, za katera se zahteva najmanj 2 leti in pol javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja

V. tarifni razred: (bolj zahtevna dela)

Delovna mesta, za katera se zahtevajo 3 leta javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja in mojstrski, delovodski ali poslovodski izpit

ali

delovna mesta, za katera se zahteva 4 ali 5 let javno priznanega strokovnega izobraževanja

VI. tarifni razred: (zelo zahtevna dela)

Delovna mesta, za katera se zahteva višja (univerzitetna) strokovna izobrazba

ali

delovna mesta, za katera se zahteva višja (neuniverzitetna) strokovna izobrazba

VII. tarifni razred: (visoko zahtevna dela)

Delovna mesta, za katera se zahteva visoka (univerzitetna) strokovna izobrazba

VIII. tarifni razred: (najbolj zahtevna dela)

Delovna mesta, za katera se zahteva magisterij, specializacija ali državni izpit po končanem visokem univerzitetnem izobraževanju

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

Delovna mesta, za katera se zahteva doktorat znanosti.

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.

Tipična delovna mesta posameznega tarifnega razreda se lahko v kolektivnih pogodbah 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.

Delodajalec je dolžan pred sprejemom akta o sistemizaciji delovnih mest pridobiti pisno mnenje sindikata.

8. člen

Prenos pooblastil

Poslovodni delavec lahko prenese pooblastilo za odločanje o posamičnih pravicah in obveznostih ter odgovornostih delavcev na vodilnega delavca pri delodajalcih z več kot 50 zaposlenimi delavci v skladu s splošnim aktom.

9. člen

Pogodba o zaposlitvi

S pogodbo o zaposlitvi delavec in delodajalec uredita naslednja vprašanja:

- sklenitev, nastop in trajanje delovnega razmerja,
- delovno mesto, za katerega se sklepa delovno razmerje, naziv delovnega mesta ter tarifni razred, v katerega je delovno mesto razvrščeno,
- poskusno delo (če se zahteva),
- pripravništvo (če se delovno razmerje sklepa s pripravnikom),
- kraj opravljanja dela,
- delovni čas,
- odmori in počitki v skladu z veljavno zakonodajo,
- letni dopust,
- ukrepe za posebno varstvo delavcev,
- izobraževanje,
- osnovna plača in dodatki,
- način ugotavljanja delovne uspešnosti (norma, akord, premije, ocenjevanje...),
- način spremembe pogodbe,
- druge pravice in obveznosti delodajalca in delavca.

Pogodba o zaposlitvi lahko za delavce, ki pri svojem delu pridobivajo tehnično-tehnološka znanja, poslovna znanja in vzpostavljajo poslovne zveze, vsebuje konkurenčno klavzulo ter medsebojne obveznosti delodajalca in delojemalca (odškodnina, odmena...).

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

Delodajalec mora te pogodbe in splošne akte hraniti na mestu, dostopnem vsem delavcem.

Delavec in sindikalni zaupnik lahko kadarkoli zahteva vpogled v vsebino kolektivnih pogodb, oziroma splošnih aktov, ki urejajo delovnopravno področje, delodajalec pa mu tega ne sme odreči.

Če so pravice in obveznosti delodajalca in delavca, ki se urejajo s pogodbo o zaposlitvi, natančneje določene s kolektivno pogodbo ali s splošnim aktom delodajalca, zadostuje, če se pogodba o zaposlitvi v zvezi s temi pravicami in obveznostmi sklicuje na to pogodbo oziroma akte. V primeru, če se spremenijo temeljni pogoji, na podlagi katerih je pogodba o zaposlitvi sklenjena, se nova razmerja uredijo z aneksom k pogodbi o zaposlitvi.

10. člen

Poskusno delo

Poskusno delo ne sme trajati dlje, kot je določeno v objavi.

Če delavec po svoji volji odpove delovno razmerje v času poskusnega dela, se šteje za dan prenehanja delovnega razmerja dan, ko delavec poda pisno odpoved

Trajanje poskusnega dela za posamezna dela znaša:

- za dela I. do III. skupine največ en mesec,
- za dela IV. skupine največ dva meseca,
- za dela V. skupine največ tri mesece,
- za dela VI., VII., VIII. in IX. skupine največ šest mesecev.

Način spremljanja in ocenjevanja poskusnega dela določi delodajalec.

11. člen

Pripravništvo

Pripravništvo se določi za različno dolga obdobja glede na stopnjo strokovne izobrazbe, če poseben zakon ne določa drugače;

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

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. Pripravništvo se podaljša za toliko časa, kolikor traja opravičena odsotnost delavca.

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 tri mesece (IV. in V. stopnja), štiri mesece (VI. stopnja), oziroma največ šest mesecev (nad VI. stopnjo).

Pripravništvo poteka po programu, ki ga pripravi mentor. Mentor mora imeti najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe kot pripravnik in tri leta delovnih izkušenj.

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

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

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 tri leta delovnih izkušenj. Mentor sodeluje pri delu komisije, vendar ni njen član.

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.

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.

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.

Pripravništvo ni obvezno za delavce, ki so uspešno zaključili programe poklicnega izobraževanja, prilagojene za potrebe obrti ter drobnega gospodarstva in delavce, ki so pridobili poklicno izobrazbo v dualnem sistemu poklicnega izobraževanja.

12. člen

Postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti za opravljanje del in postopek ugotavljanja pričakovanih rezultatov dela

Poslovodni delavec lahko začne postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti ter postopek ugotavljanja pričakovanih rezultatov dela le na podlagi predhodno zbrane dokumentacije, ki mora izkazovati delavčevo uspešnost pri delu za obdobje najmanj 30 dni delavčeve prisotnosti na delu.

Poslovodni delavec opravi z delavcem razgovor, v katerem se delavec izreče o njegovih ugotovitvah. O tem razgovoru se vodi zapisnik.

Delavcu je potrebno poslati vabilo na razgovor z navedbo, da gre za postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti za opravljanje dela na delovnem mestu, na katerega je razporejen, oziroma za postopek ugotavljanja pričakovanih delovnih rezultatov.

O začetku postopka mora biti obveščen tudi sindikat, katerega član je delavec.

Delavec ima pravico do vpogleda v dokumentacijo, na podlagi katere se je začel postopek.

V času poskusnega dela in pripravništva, postopkov po tem členu ni mogoče voditi

13. člen

Razporejanje delavcev v izjemnih primerih

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

Razporeditev zaradi primerov iz prejšnjega odstavka lahko traja le toliko časa dokler trajajo navedene okoliščine.

Delavec prejme v vseh primerih razporeditev, 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.

14. člen

Razporejanje delavcev iz kraja v kraj

Delavca ni mogoče razporediti iz kraja v kraj brez njegove privolitve v naslednjih primerih:

- če je delavec invalid, ki ne more neovirano uporabljati javnih prevoznih sredstev,
- če razporeditev lahko vpliva na bistveno poslabšanje delavčevega zdravja,
- če delavec neguje težje telesno ali duševno prizadetega člana družine,
- če traja pot na delo in z dela v normalnih okoliščinah z javnimi prevoznimi sredstvi več kot tri ure, matere delavke z otrokom do treh let starosti pa, če pot traja več kot dve uri.

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

Če razporeditev 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).

15. člen

Prevzem na delo k drugemu delodajalcu

Delavec je lahko prevzet na delo k drugemu delodajalcu (15. člen zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja) pod naslednjimi pogoji:

- da se pri delodajalcu ukine določena dejavnost ali organizacijska enota in iz tega razloga preneha potreba po delu vseh delavcev določene organizacijske enote oziroma določenega poklicnega profila,
- da drugi delodajalec vse prevzete delavce zaposli na delovnih mestih, ki ustrezajo strokovni izobrazbi, znanju in zmožnostim prevzetih delavcev, razen če posamezen delavec pisno soglaša, da je izvzet iz sporazuma o prevzemu;
- da se delovna doba delavca, ki je prevzet na delo k drugemu delodajalcu kot podlaga za uveljavljanje pravic iz delovnega razmerja upošteva, kot da delavec ni spremenil zaposlitve.

Sporazum o prevzemu delavcev na delo skleneta pristojna organa pri obeh delodajalcih na podlagi predhodnega mnenja sindikata, katerega član je delavec. Do tega mnenja se delodajalec pisno opredeli.

Delodajalec je dolžan delavcem na podlagi sporazuma oziroma pogodbe o prevzemu izdati sklepe o prehodu k novemu delodajalcu. Novi delodajalec z delavci sklene pogodbe o zaposlitvi, ki morajo biti skladne z dokončnim sklepom o prehodu.

16. člen

Delo na domu

Pravice, obveznosti in pogoji opravljanja dela na domu med delavcem in delodajalcem se uredijo s pogodbo o zaposlitvi.

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

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

V času trajanja delovnega razmerja delavca brez njegove privolitve ni mogoče razporediti na delo na domu.

Določanje in reševanje presežnih delavcev

17. člen

Delavci, ki so določeni kot začasni presežek, morajo biti pisno obveščeni o tej odločitvi in o načinu reševanja njihovega položaja najkasneje 3 dni pred uveljavitvijo tega ukrepa.

V času čakanja na delo doma kot začasni presežek je delavec rednem delovnem razmerju z vsemi pravicami in obveznostmi, ki izhajajo iz delovnega razmerja.

Obvestilo, da se mora delavec, ki je kot začasen presežek napoten na čakanje na delo doma, vrniti na delo, je treba delavcu vročiti vsaj en dan pred nastopom na delo.

Trajno prenehanje potreb po delavcih (trajni presežki)

18. člen

Pri določanju presežnih delavcev se v isto kategorijo uvrstijo vsi delavci, ki delajo na takih delovnih mestih, da jih je mogoče medsebojno prerazporejati v skladu z zakonom.

Poleg primerov, ki jih določa zakon, ne more prenehati delovno razmerje brez soglasja tudi delavcu, ki je starejši od 55 let, oziroma delavki, ki je starejša od 50 let in ima najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu oziroma 25 let skupne delovne dobe.

Prvi kriterij za ohranitev zaposlitve je doseganje delovnih rezultatov. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci, ki dosegajo boljše delovne rezultate.

Kriterije doseganja delovnih rezultatov je mogoče uporabiti pri določanju presežnih delavcev le, če so vnaprej določena merila za ugotavljanje delovnih rezultatov in so se uporabljala najmanj zadnjih šest mesecev pred sprejemom programa razreševanja presežnih delavcev.

V primeru enakega doseganja delovnih rezultatov ali neizdelanih ali neuporabljenih meril za ugotavljanje delovnih rezultatov je drugi kriterij za ohranitev zaposlitve upoštevanje strokovne izobrazbe delavca oziroma usposobljenost za delo (v primeru enake delovne uspešnosti delovno mesto obdrži tisti delavec, ki ima višjo izobrazbo oziroma usposobljenost).

Tretji kriterij je upoštevanje delovnih izkušenj pri enakih ali sorodnih delih. Upošteva se v primeru enake delovne uspešnosti in izobrazbe delavcev. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci z daljšimi delovnimi izkušnjami (ob enaki delovni uspešnosti in izobrazbi).

Četrty kriterij je upoštevanje delovne dobe pri delodajalcu, ki ugotavlja presežke. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci z daljšo delovno dobo (ob enaki uspešnosti, izobrazbi in delovnih izkušnjah).

Peti kriterij je upoštevanje zdravstvenega stanja delavca (ob enaki uspešnosti, izobrazbi, delovnih izkušnjah in delovni dobi). Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci s slabšim zdravstvenim stanjem oziroma delavci, ki so zboleli za poklicno boleznijo, med temi pa delavci, ki so utrpeli poškodbe pri delu pri delodajalcu.

Šesti kriterij je upoštevanje socialnega stanja. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci s slabšim socialnim stanjem; pri ugotavljanju socialnega stanja se upošteva predvsem dohodek na družinskega člana, število nepreskrbljenih otrok, zaposlenost družinskih članov, premoženjsko stanje delavca in opravljanje pridobitne dejavnosti (kmetijstvo, obrt, podjetništvo, lastništvo oziroma večinsko lastništvo družb) delavca oziroma člana družine, če dohodek iz tega naslova presega letni znesek zajamčene plače.

Kriterije je mogoče uporabiti le po metodi izključevanja, razen če ni s podjetniško kolektivno pogodbo določena možnost uporabe tudi kumulativne metode. Če delodajalec uporabi za določanje presežnih

delavcev kumulativni način, ima največjo težo (ponder) kriterij uspešnosti, praviloma 50%. Teža vsakega naslednjega kriterija po vrstnem redu iz tega člena je manjša praviloma za polovico. Kriterija zdravstvenega stanja in socialnega stanja sta enakovredna.

Delodajalec mora delavce obveščati o vseh aktivnostih, povezanih z nastankom in reševanjem presežkov delavcev, delavci pa morajo biti osebno seznanjeni z možnimi načini reševanja svojega delovnega položaja.

S podjetniško kolektivno pogodbo ali splošnim aktom, ki je v skladu s kolektivno pogodbo, se lahko podrobneje določijo merila za uporabo posameznih kriterijev iz tega člena.

Program reševanja presežnih delavcev mora biti finančno ovrednoten.

Odpravnine presežnim delavcem morajo biti izplačane najkasneje do izteka odpovednega roka.

19. člen

Pomirjanje v postopku ugotavljanja presežnih delavcev

Če delodajalec sprejme program razreševanja presežnih delavcev in pri tem ne upošteva stališč, mnenj in predlogov sindikata, lahko sindikat v osmih dneh od dneva, ko mu je bil vročen program razreševanja presežnih delavcev, sproži postopek pomirjanja.

Če sindikat v roku, določenem v prejšnjem odstavku, ne sproži postopka pomirjanja, je program dokončen.

Če je pomirjanje uspešno, je program dokončen in nobena stran v postopku ne more sprožiti spora pred arbitražno komisijo.

Pomirjanje vodi oseba, ki jo z liste kandidatov za vodenje pomirjanja določi komisija za pomirjanje soglasno.

Listo kandidatov skupno določijo podpisniki te kolektivne pogodbe izmed strokovnjakov, ki uživajo zaupanje vseh podpisnikov in ki se pisno zavežejo, da bodo postopke pomirjanja vodili nepristransko in strokovno.

Komisijo za pomirjanje sestavljata dva predstavnika delodajalcev in dva predstavnika sindikatov, podpisnikov te kolektivne pogodbe.

Listo kandidatov in komisijo za pomirjanje imenujejo podpisniki te kolektivne pogodbe v roku enega meseca po njeni sklenitvi.

20. člen

Delovni čas

Polni delovni čas traja največ 40 ur na teden, vključno s plačanimi polurnimi odmori.

O razporeditvi delovnega časa v podjetju odloča poslovodni organ po predhodnem obvestilu sindikata, pri čemer mora upoštevati potrebe delovnega procesa in zakonsko zagotovljene odmore in počitke delavca.

V primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa je poslovodni organ upoštevati, da v koledarskem letu delovni tednik ne sme biti daljši od 40 ur.

Delavcem invalidom II. kategorije in delavcem, ki so na medicinski rehabilitaciji in ki imajo pravico delati s krajšim delovnim časom od polnega, se delovni čas ne sme podaljšati v primeru prerazporeditve delovnega časa.

21. člen

Delovni čas voznega osebja

Za voznike tovornih vozil se pri določanju delovnega časa, počitkov, prekinitev voženj in ostalih posebnosti pri opravljanju prevozov neposredno uporabljajo določila ratificiranih mednarodnih sporazumov in določila zakona o varnosti v cestnem prometu (Uradni list RS, št. 30/98).

Neenakomerna razporeditev delovnega časa, počitkov in bivanja izven stalnega bivališča voznikov se upošteva kot poseben pogoj dela pri določanju relativnega razmerja zahtevnosti dela pri tipičnem delu voznika.

22. člen

Delovni čas, krajši od polnega delovnega časa

Če delavec dela s krajšim delovnim časom od polnega, ker to terjajo koristi otroka, se razporeditev delovnega časa določi z dogovorom med delavcem in delodajalcem.

Če eden izmed staršev z otrokom do sedemnajstega meseca starosti dela polovico delovnega časa, se razporeditev delovnega časa določi z dogovorom med delavcem in delodajalcem.

Delovni čas krajši od polnega se lahko določi v skladu z merili iz kolektivne pogodbe za dejavnost oziroma podjetniške kolektivne pogodbe.

23. člen

Delo preko polnega delovnega časa

Delo preko polnega delovnega časa se ne sme uvesti, če je delo mogoče opraviti z ustrežno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa, z uvajanjem novih izmen ali zaposlitvijo novih delavcev.

Delo preko polnega delovnega časa iz prejšnjega člena lahko traja samo toliko časa, kolikor je to nujno potrebno, vendar največ 8 ur na teden ali 20 ur na mesec ali 180 ur na leto.

Izjemoma sme trajati delo preko polnega delovnega časa v primerih naravne ali druge nesreče, pri kateri je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje, ki zadene organizacijo oziroma delodajalca

ali ko se ta nesreča neposredno pričakuje, vendar samo toliko časa, dokler je nujno, da se rešijo človeška življenja, obvaruje zdravje ljudi ali obvarujejo materialna sredstva pred nepopravljivo škodo.

Delo preko polnega delovnega časa iz prejšnjega odstavka se ne šteje kot posebni delovni pogoji.

Delodajalec lahko odloči, da morajo delavci delati preko polnega delovnega časa tudi:

– ko je nujno, da se začeto delo nadaljuje, da bi se končal delovni proces, katerega ustavitev ali prekinitev bi glede na naravo tehnologije in organizacije dela povzročila precejšnjo materialno škodo ali spravila v nevarnost življenje in zdravje ljudi,

– v primeru, da se s podaljšanim delom prepreči kvarjenje surovin ali materiala, odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročili prekinitev dela, prepreči prekinitev dela, prepreči prekinitev dela v drugih organizacijah, zagotovi varnost ljudi in premoženja, varnost prometa, vendar samo, če nastane potreba po takem delu zaradi nepričakovane odsotnosti ali pomanjkanja delavcev, da se prepreči motnje procesa proizvodnje oziroma poslovanja,

– ko je nujno, da se opravi delo, ki v določenem roku ni moglo biti opravljeno, zaradi pomanjkanja energije,

– če splošni interes in narava dejavnosti terjajo, da se brez prekinitve opravijo določena dela oziroma naloge v skladu s pogoji, ki jih določajo posebni zakoni, – v drugih izjemni, nujnih ali nepredvidenih primerih, določenih s kolektivno pogodbo v družbi oziroma splošnim aktom.

V primerih iz prejšnjega odstavka se delo preko polnega delovnega časa šteje kot posebni delovni pogoji.

Delavki, ki ima otroka starega od enega do treh let, se sme naložiti, da dela več kot polni delovni čas oziroma ponoči, samo po njenem predhodnem soglasju.

24. člen

Merila za nočno delo

Nočno delo se lahko uvede, če so poleg pogojev, ki so določeni s predpisi, izpolnjeni še naslednji pogoji:

- daljši letni dopust,
- zagotovljen počitek,
- periodični zdravstveni pregledi.

Nočnega dela žensk, kljub izpolnjenim kriterijem iz prvega odstavka, ni mogoče uvesti v primerih, ki jih določa zakon ter v naslednjih primerih:

- ko gre za težja fizična oziroma zdravju škodljiva dela,
- ko je mogoče nočno delo opraviti z moško delovno silo,
- če proizvodne zmogljivosti v dnevnem delovnem času niso polno izkoriščene, oziroma če delo ni ustrezno organizirano.

Sindikati imajo kadarkoli pravico spremljati izpolnjevanje in izvajanje pogojev o uvedbi nočnega dela.

V primeru kršitev iz prvega in drugega odstavka tega člena lahko sindikat zahteva od delodajalca takojšnjo ustavitev nočnega dela, če pa njegova zahteva ni upoštevana, lahko zahteva ukrepanje inšpekcije dela.

25. člen

Pravica do odsotnosti z dela z nadomestilom in brez nadomestila plače

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

| | |
|--|-------|
| lastne poroke | 3 dni |
| poroke otroka | 1 dan |
| rojstva otroka | 2 dni |
| smrti zakonca ali otrok | 3 dni |
| smrti staršev | 2 dni |
| smrti zakončevih staršev, starih staršev, bratov, sester | 1 dan |
| selitve družine iz kraja v kraj | 3 dni |
| selitve družine v istem kraju | 2 dni |
| elementarne nesreče | 3 dni |

V primerih, naštetih v alineah prehodnega odstavka, delavcu odsotnosti praviloma ni mogoče zavriniti.

Odsotnost v zgornjih primerih je treba koristiti ob nastopu dogodka. Dnevi odsotnosti zaradi selitve se ne seštevajo.

Odsotnost delavca iz 1. odstavka je v breme delodajalca.

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 skupnosti.

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

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

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

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

26. člen

Razporejanje delavca – invalida in delavca z zmanjšano delovno zmožnostjo

Delodajalec mora razporediti delavca – invalida oziroma delavca z zmanjšano delovno zmožnostjo na ustrezno delovno mesto v petnajstih dneh po dokončnosti odločbe Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, s katero je ugotovljena invalidnost oziroma zmanjšana delovna zmožnost delavca.

Dokler delodajalec ne zagotovi delavcu iz prvega odstavka drugega ustreznega dela, mu mora izplačevati nadomestilo za čas čakanja na drugo ustrezno delo v višini 80% osnovne plače.

27. člen

Letni dopust

Delavec ima v posameznem koledarskem letu pravico do letnega dopusta, trajajočega najmanj 20 delovnih dni, ne glede na to ali dela poln ali krajši delovni čas od polnega. Pri obračunu letnega dopusta se upošteva dolžina delavnika posameznega podjetja.

Proste sobote se ne všttevajo v letni dopust.

Delavec pridobi pravico do izrabe letnega dopusta po 6 mesecih nepretrganega dela. Če delavec v koledarskem letu ne izpolni tega pogoja ima pravico do letnega dopusta, sorazmerno času prebitemu na delu.

Delavec ima pravico enkrat letno izrabiti 3 dni letnega dopusta izrabiti tiste dneve, ki jih sam določi, če o tem obvesti nadrejenega vodjo 3 dni pred nastopom dopusta.

Podjetje je delavcu dolžno omogočiti koriščenje letnega dopusta.

28. člen

Merila za določitev višine letnega dopusta

Letni dopust se delavcem določa po naslednjih merilih:

- minimalni letni dopust,
- skupna delovna doba,
- pogoji dela,
- zahtevnost in odgovornost dela,
- socialne in zdravstvene razmere.

a) Minimalni letni dopust delavca znaša 20 dni

b) Skupna delovna doba:

| | |
|-----------------|-------|
| od 11 do 15 let | 2 dni |
| od 16 do 20 let | 3 dni |
| od 21 do 25 let | 4 dni |
| od 26 do 30 let | 5 dni |
| nad 30 let | 6 dni |

Pogoji dela

Zaradi težjih pogojev dela pripada delavcem 2 dni dopusta, v skladu z določili aktov podjetja.

Glede na izpostavljenost negativnim vplivom, telesnim obremenitvam in psihičnim napetostim se delavce razvršča v 4 težavnostne stopnje:

| | | |
|------|---|-------|
| I. | občasne obremenitve (izpostavljenost posameznih obremenitev traja manj kot 25 % delovnega časa) | 0 dni |
| II. | pogoste obremenitve (izpostavljenost obremenitvi traja do 60 % delovnega časa) | 1 dan |
| III. | stalne obremenitve (izpostavljenost obremenitvi traja nad 60 % delovnega časa) | 3 dni |
| IV. | stalne obremenitve (izpostavljenost obremenitvi nad 80 % delovnega časa) | 4 dni |

Za ugotavljanje izpostavljenosti obremenitvam delavcem se upošteva naslednji negativni vplivi, telesne obremenitve in psihične napetosti:

izpostavljenost negativnim vplivom okolja kot so: dim, saje, vlaga, nizke in visoke temperature, posebno močan hrup ali ropot, posebno bleščeča umetna svetloba, sevanje, delo pod vplivom strupenih hlapov,

nošenje zaščitnih sredstev: zaščitne maske proti prahu in strupenim hlapom, zaščitna očala, zaščitne rokavice, naprave za odvajanje izpušnih plinov,

posebne nevarnosti pri delu:, popravilo naloženih vozil, ki so naložena po konvenciji ADR, prevoz vnetljivih snovi, prevoz po ADR konvenciji, prevoz izrednih tovorov.

Strokovne službe v podjetju na podlagi navedenih kriterijev v sistemizaciji delavnih mest ocenijo delovna mesta in opredelijo težavnostno stopnjo obremenitve delavcev.

d) Zahtevnost in odgovornost dela

| | |
|--|-------|
| za delo do III. zahtevnostne stopnje | 1 dan |
| za delo IV. do IX zahtevnostne stopnje | 2 dni |

Socialne in zdravstvene razmere

| | |
|---|----------|
| delavci mlajši od 18 let (velja tudi za leto v katerem izpolnijo 18 let) | 7 dni |
| matere z otroki do 7 let starosti in očetom samohranilcem, če otrok živi pri njih | 3 dni |
| za nega in varstvo težje telesno in duševno prizadete osebe, ki živi v skupnem gospodinjstvu | 3 dni |
| delavcu, ki mu je priznana najmanj 60 % telesna okvara ter delovnemu invalidu, ki ima pravico do skrajšanega delovnega časa | 3 dni |
| delavcem, ki so izpolnili 50 let starosti(za vsako leto nad 50 let starosti 1 dan) | do 5 dni |

Število dni letnega dopusta po posameznih merilih od točke a) do točke e) se medsebojno seštevajo.

Kot merilo za letni dopust se šteje pokojninska doba, ki jo delavec doseže do konca koledarskega leta, v katerem izrabi dopust.

29. člen

Oblike motivacije delavcev

O pravicah delavca, ki s svojim delom izjemno prispeva k povečanju produktivnosti ali kako drugače prispeva k povečanju dobička, odloči delodajalec.

30. člen

Disciplinski postopek

Disciplinsko komisijo imenuje poslovodni organ, nadzorni svet oziroma skupščina v skladu s splošnim aktom delodajalca.

Pri delodajalcih z manj kot 50 zaposlenimi o disciplinski odgovornosti za hujše kršitve delovne obveznosti, za katere se izreče ali lahko izreče ukrep prenehanja delovnega razmerja, odloča poslovodni organ.

Postopek, v katerem delodajalec odloča o disciplinski odgovornosti delavca, je enak postopku pred disciplinsko komisijo pri delodajalcu.

31. člen

Kršitev delovnih obveznosti

Kršitev delovnih obveznosti so:

- lažje kršitve delovnih obveznosti,
- hujše kršitve delovnih obveznosti.

Lažje kršitve delovnih obveznosti so:

- manjše in neponavljajoče zamujanje na delo, predčasna zapustitev delovnega mesta in odhod z dela brez dovoljenja odgovorne osebe,
- manjša in neponavljajoča se malomarnost pri opravljanju dela, če ta za podjetje nima večjih negativnih posledic,
- neprimeren odnos do sodelavcev,
- opustitev dolžnosti obveščanja o napakah in okvarah na strojih, vozilih, zaščitnih sredstvih in drugih napravah,
- neupoštevanja odredb vzdrževanja reda v okviru družbe oziroma poslovnih prostorov,
- neopravičen izostanek z dela, ki ni daljši od enega dne,
- širjenje netočnih informacij o poslovanju družbe.

Hujše kršitve delovnih obveznosti so:

- neizpolnjevanje ter nevestno, nepravočasno in malomarno izpolnjevanje delovnih obveznosti, če je to vplivalo na potek delovnega in poslovnega procesa tako, da je delovni in poslovni proces zaustavilo ali bistveno upočasnilo,
- nezakonito razpolaganje s sredstvi, ki ima znake kaznivega dejanja,
- nesmotrno ali neodgovorno uporabo sredstev podjetja, s čimer se povzroči škoda, ki presega dvakratno poprečno plačo delavca v Republiki Sloveniji,
- kršitev predpisov o varstvu pred požarom, eksplozijo, elementarnimi nesrečami in škodljivim delovanjem strupenih ali drugih nevarnih materialov, če nastane nevarnost za življenje in zdravje ljudi oziroma nevarnost za večjo materialno škodo, oziroma, če je ta škoda že nastala,
- zloraba položaja ali prekoračitev danega pooblastila, kolikor taka prekoračitev ali zloraba povzročata škodo podjetju ali pa kršitev pravic delavcev,

- izdajanje poslovne, uradne ali druge tajnosti, ki jo določa zakon, kolektivna pogodba ali splošni akt ter podajanje lažnih poslovnih informacij o organizaciji, ki je dokazana s civilno tožbo,
- kršitev predpisov in opustitev ukrepov za varstvo delavcev, delovnih sredstev in življenjskega okolja, če je zaradi tega prišlo do onesnaževanja okolja, večje materialne škode ali ogrožanja človeških življenj,
- zloraba pravice do bolniškega dopusta, ki se kaže v tem, da delavec brez opravičila podaljšuje bolniški dopust,
- kršitev predpisov o obrambi in zaščiti države,
- vožnja pod vplivom alkohola, mamil in drugih narkotičnih sredstev,
- dejanje ali opustitev dejanja delavca, ki bistveno vpliva na izpolnjevanje ali obveznosti drugih delavcev in s tem nastane škoda organizaciji,
- opravljanje dela in sklepanje poslov za svoj ali tuj račun, ki sodijo v dejavnost ali delovno področje organizacije, med trajanjem delovnega razmerja,
- vožnja brez tahografskih vložkov ali posegi v tahograf z namenom prikrivanja dejanske vožnje,
- nedoseganje pričakovanih rezultatov dela po krivdi delavca najmanj tri mesece zaporedoma,
- nekorekten odnos do strank, katerega posledica je hujše okrnjen ugled organizacije oziroma premoženjska škoda,
- prekoračitev pooblastil,
- večkratno neopravičeno zamujanje na delo in neopravičen izostanek z dela, ki traja več kot en delovni dan,
- neopravičena odklonitev dela pri pisni odredbi za uvedbo nadurnega dela,
- vsaka zloraba položaja, ne glede na to, ali je storjeno z namenom pridobitve protipravne premoženjske koristi, ali ne,
- protipravno prilaščanje lastnine podjetja oziroma sodelavcev,
- ponareditev ali uničenje listin, dajanje krivih podatkov,
- prihod na delo v vinjenem stanju, prinašanje alkoholnih pijač ali uživanje alkoholnih pijač oziroma narkotikov med delom,
- kršitev carinskih predpisov,
- povzročanje nereda ali pretepa na delu v prostorih organizacije,
- kršitev sklepov organov delodajalca in poslovnih predpisov ter pisnih navodil,
- kršitev, ki izhajajo iz te kolektivne pogodbe, kolektivne pogodbe podjetja oziroma splošnega akta in zakona.

Disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja se izreče za vse hujše kršitve delovnih obveznosti, ki jih določa zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja in ta kolektivna pogodba.

32. člen

Organ, ki odloča o pravicah delavcev na drugi stopnji

O pravicah delavcev odloča na drugi stopnji organ, določen s splošnim aktom oziroma pogodbo o ustanovitvi, zadružnimi pravili ali statutom delodajalca.

Pri delodajalcih z manj kot 50 delavci odloča na drugi stopnji isti organ, kot je odločal na prvi stopnji.

33. člen

Odškodnina

O odškodninski odgovornosti delavca odloča organ, ki na prvi stopnji odloča o disciplinski odgovornosti za hujšo kršitev delovne obveznosti.

Kadar delavec pri delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo, višine škode pa ni mogoče natančno ugotoviti ali bi ugotavljanje povzročilo nesorazmerne stroške, se odškodnina lahko odmeri v pavšalnem znesku. Pavšalna odškodnina znaša dve osnovni plači delavca v mesecu, ko se odmerja.

Odškodnina iz drugega odstavka tega člena se lahko zmanjša oziroma se delavca lahko oprosti plačila odškodnine, če je oprostitev primerna glede na njegovo prizadevanje za odpravo škode, njegov odnos do dela in glede na njegovo gmotno stanje.

34. člen

Pogodbena kazen za nezakonito prenehanje delovnega razmerja

V primeru nezakonitega prenehanja delovnega razmerja, ki je ugotovljeno s pravnomočno odločbo, je delodajalec dolžan delavcu poleg plače, ki bi jo prejel, če bi delal, izplačati najmanj tri povprečne plače delavca v zadnjih treh mesecih dela

35. člen

Dolžina odpovednega roka

Odpovedni rok znaša v primeru, da delavec pisno izjavi, da želi, da mu preneha delovno razmerje:

1. za delavce I., II. in III. skupine - en mesec,
2. za delavce IV. in V. skupine - dva meseca,
3. za delavce VI. skupine - tri mesece
4. za delavce VII., VIII. in IX. skupine - štiri mesece.

V skladu z zakonom ima delavec pravico do odsotnosti zaradi iskanja nove zaposlitve, ki jo lahko izrabi v dogovoru z delodajalcem.

36. člen

Varnost in zdravje pri delu

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.

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.

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

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

37. člen

Izobraževanje

Delavci imajo pravico, da se izobražujejo v interesu delodajalca, delodajalec pa ima pravico, da delavce napoti na izobraževanje.

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

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

Če je izobraževanje organizirano izven delovnega časa, o pravicah delavcev odloči delodajalec.

Za izobraževanje v interesu delodajalca se šteje tudi izobraževanje sindikalnih zaupnikov o kolektivnem dogovarjanju in delovnopravni zakonodaji.

38. člen

Izpiti

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.

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

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

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

39. člen

Povračilo stroškov, povezanih z izobraževanjem

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.

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

40. člen

Razporeditev in obveznosti

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

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.

41. člen

Vajenci

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

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

42. 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.

43. 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 (55. člen),
- 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,
- povračilo stroškov prevoza na delo za obvezno prakso.

44. člen

Obveščanje delavcev

Poslovodni organ oziroma delodajalec je dolžan na 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 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.

Dolžnosti obveščanja ni, če gre za poslovno tajnost.

45. člen

Pogoji za delovanje sindikata

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.

Delodajalec je dolžan v skladu z zakonom zagotoviti sindikatom sodelovanje v vseh postopkih odločanja o pravicah, obveznostih in odgovornostih delavcev iz delovnega razmerja.

Reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu se vročajo gradiva za seje organov delodajalca, kadar obravnavajo vprašanja iz 44. člena. Ta obveznost ne velja za seje uprave oziroma poslovodstva.

Delodajalec zagotavlja sindikatu, organiziranem pri delodajalcu:

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

46. člen

Materialni pogoji za sindikalno delo

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.

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 za vsakega od preostalih zaposlenih delavcev, za opravljanje sindikalnih funkcij. V tako določeno število ur se ne všteta 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,
- 3 plačani delovni dnevi letno za usposabljanje sindikalnih zaupnikov, vendar skupno število teh ur ne more presegati tretjine ur iz prve alineje.

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

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

Ne glede na zagotovljene materialne pogoje za delo sindikata po tem členu, se delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu lahko dogovorita, da za čas opravljanja profesionalne funkcije pripada sindikalnemu zaupniku plača najmanj v višini, kot jo je prejemal pred začetkom opravljanja te funkcije.

47. člen

Imuniteta sindikalnega zaupnika

Sindikalni zaupnik zaradi sindikalne dejavnosti uživa imuniteto.

Sindikalnega zaupnika zaradi njegove sindikalne aktivnosti, če ravna v skladu z veljavnimi zakoni, kolektivno pogodbo in splošnimi akti, ni mogoče brez soglasja sindikata prerazporediti na drugo delovno mesto ali k drugemu delodajalcu oziroma uvrstiti med presežke.

Sindikalnemu zaupniku pod pogoji iz drugega odstavka ni mogoče znižati plače brez soglasja sindikata ali začeti zoper njega disciplinski ali odškodninski postopek ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden oziroma podrejen položaj.

Rok, v katerem je sindikat dolžan dati soglasje, je 8 dni. Če se v tem roku ne opredeli, velja, da je dal soglasje.

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

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

Glede pomirjanja se smiselno uporabljajo določbe 29. člena te kolektivne pogodbe o pomirjanju v postopku ugotavljanja presežnih delavcev pri delodajalcu.

Imuniteta sindikalnega zaupnika iz tega člena traja še 9 mesecev po prenehanju funkcije sindikalnega zaupnika.

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.

III. SPLOŠNE DOLOČBE O PLAČAH IN DRUGIH OSEBNIH PREJEMKIH

48. člen

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

Plače se izplačujejo najmanj enkrat mesečno, in sicer najkasneje do 18. dne v mesecu za pretekli mesec.

Plače se izplačujejo v denarju ali se nakazujejo na tekoči račun ali hranilno knjižico.

Delavcem, ki delajo z delovnim časom, krajšim od polnega, pripadajo povračila stroškov in regres za letni dopust v celoti, drugi osebni prejemki v zvezi z delom pa v sorazmerju s časom, prebitim na delu.

Če delavec dela pri več delodajalcih, uveljavlja navedene pravice pri posameznem delodajalcu v skladu z dogovorom med delodajalcema.

Delodajalec je dolžan pri spremembi metode za vrednotenje delovnih mest pisno seznaniti sindikate.

Pri uveljavljanju pravice na podlagi delovne dobe pri zadnjem delodajalcu se za 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 večinskim deležem.

49. člen

Plače

Plačo delavca sestavlja: osnovna plača, dodatki, del plače na podlagi doseganja delovne uspešnosti ter del plače iz naslova uspešnosti poslovanja.

V pogodbi o zaposlitvi delavec in delodajalec določita znesek osnovne plače delavca v tolarjih in dodatno v obliki, ki omogoča preračun v vsakokratno tolarsko vrednost.

Osnovna plača delavca za poln delovni čas, vnaprej določene delovne rezultate in normalne delovne pogoje, s katerimi je bil delavec seznanjen pred sklenitvijo delovnega razmerja oziroma pred razporeditvijo, ne more biti nižja od izhodiščne plače, določene v tarifni prilogi te pogodbe.

Za vnaprej določene (predvidene 100%) delovne rezultate se štejejo delovni rezultati, merjeni po vnaprej določenih kriterijih, individualno ali skupinsko. Norma ali drugo podobno merilo za merjenje delovnih rezultatov je ustrezna, če jo dosega vsaj 90% delavcev, ki delajo po teh kriterijih.

Če delavec ne doseže vnaprej določenih delovnih rezultatov iz razlogov, ki niso na strani delavca, je upravičen do 100% osnovne plače.

Za normalne delovne pogoje se štejejo pogoji, v katerih se delo pretežno opravlja. Ti pogoji so sestavina zahtevnosti delovnega mesta in so vključeni v osnovno plačo.

Izhodiščna plača za določen tarifni razred, kot je opredeljena v tarifni prilogi te kolektivne pogodbe, je najnižja osnovna plača, ki jo ima delavec pravico prejeti za delo v polnem delovnem času in vnaprej določene delovne rezultate ter normalne delovne pogoje.

V kolektivnih pogodbah v družbi se lahko določi poleg izhodiščnih plač po tarifnih razredih tudi izhodiščne plače za tipična dela. Izhodiščna plača za tipična dela vsebuje vse sestavine zahtevnosti tipičnih del in temelji na dogovorjenih metodah za njihovo vrednotenje.

Delavec, ki je začasno razporejen na delovno mesto k drugemu delodajalcu za čas do 6 mesecev, ne more prejemati nižje osnovne plače, kot jo je prejemal pred prerazporeditvijo.

50. člen

Tarifna priloga

Tarifna priloga kolektivne pogodbe določa zneske izhodiščnih plač, eskalacijsko lestvico, zneske povračil materialnih stroškov in znesek regresa za letni dopust.

51. člen

Plače na podlagi delovne uspešnosti

Osnove za določanje delovne uspešnosti so količina, kvaliteta, gospodarnost dela, inventivnost in inovativnost. Delovna uspešnost se meri oziroma ocenjuje za posameznika ali skupinsko, po vnaprej določenih merilih, ki so delavcem znana pred začetkom opravljanja dela.

Pri določanju meril se mora upoštevati načelo, da delavec z ustrezno delovno usposobljenostjo in normalnim delovnim naprežanjem dosega osnovno plačo, določeno s pogodbo o zaposlitvi

52. člen

Dodatki

Delavcem pripadajo dodatki za posebne obremenitve pri delu, neugodne vplive okolja, nevarnost pri delu in delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden.

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

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

Ne glede na določilo tega člena se dodatki za delo v deljenem delovnem času, ki je za delavce manj ugoden, iz 2. točke tega člena, razen dodatka za delo na dan državnih praznikov in po zakonu dela prostih dni, na delovnih mestih upravljanja z vozilom (voznik), ne obračunavajo kot poseben dodatek, ker so ti dodatki že upoštevani v vrednotenju in zajeti v osnovni plači teh tipičnih delovnih mest.

1. Dodatki za neugodne vplive okolja, nevarnost pri delu

Delodajalec v podjetniški kolektivni pogodbi, splošnem aktu ali pogodbi o zaposlitvi na podlagi akta o sistemizaciji delovnih mest določi poleg delovnih mest voznikov tudi druga delovna mesta s povečano nevarnostjo za zdravje in življenje, na katera so vezani naslednji dodatki:

a) dodatek za težko delo (stalna izpostavljenost delavca dimu, sajam, vročemu pepelu, prahu, vlagi, visokim temperaturam, posebno močnemu ropotu ali posebno bleščeči svetlobi, obremenilni barvni svetlobi), ki znaša najmanj 10% izhodiščne plače tarifnega razreda, v katerega je razvrščeno delovno mesto;

b) dodatek pri delih, kjer delavec v skladu s predpisi stalno uporablja zaščitna sredstva (kot so: zaščitna čelada, plinska maska, maska proti prahu, naprave za dovajanje svežega zraka), ki znaša najmanj 5% izhodiščne plače tarifnega razreda, v katerega je razvrščeno delovno mesto;

c) dodatek pri delih, pri katerih je delavec izpostavljen posebnim nevarnostim (kot so: nevarnost požara, vodnega zalitja, eksplozije), ki znaša najmanj 10% izhodiščne plače tarifnega razreda, v katerega je razvrščeno delovno mesto.

2. Dodatki za delovni čas, ki je za delavca manj ugoden

Kadar delavec dela v času, ki je zanj manj ugoden, mu pripada dodatek v odstotku od osnovne urne postavke delavca, in sicer za:

| | |
|---|------|
| Delo preko polnega delovnega časa (nadurno delo) | 40 % |
| Delo v nočnem času, to je med 23. in 6. uro naslednjega dne ter delo v nočni izmeni med 22. in 7. uro naslednjega dne | 50 % |
| Delo ob nedeljah | 50 % |
| Redno izmensko delo v popoldanski in nočni izmeni | 10 % |
| Delo v deljenem delovnem času | 15 % |
| a) za prekinitve dela eno uro in več | 15 % |
| b) za prekinitve dela dve uri in več | 20 % |
| Dežurstvo | 20 % |

Dodatki iz 2. točke tega člena se medsebojno ne izključujejo, razen dodatka za delo v nedeljo in delo ob praznikih. Dodatki iz te točke, razen dodatka za delo na dan državnih praznikov se ne uporabljajo za voznike, ker so vključeni v zahtevnost delovnega mesta voznika.

Za delo na dela prosti dan in državni praznik pripada delavcu poleg plače še dodatek v višini 150 % za vsako opravljeno uro, če mu ni mogoče zagotoviti prostega dne. Če je delavcu zagotovljeno koriščenje ur na drug dan, mu pripada dodatek v višini 50 % od osnove.

53. člen

Dodatek za delovno dobo in stalnost

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

Pri uveljavljanju pravice 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 so ustrezno potrjena z vpisom v delovno knjižico. Dokupljena, beneficirana in posebne zavarovalne dobe ne štejejo kot dobe pri uveljavljanju dodatka za delovno dobo. Dodatek za stalnost se lahko opredeli z internimi akti v družbi.

54. člen

Nadomestila plače

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

- bolezni,
- poklicne bolezni in nesreče pri delu,
- letnega dopusta,
- na dela prost dan 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 aktom podjetja.

V vseh navedenih primerih, razen v primeru 1. alinee, pripada delavcu nadomestilo v višini 100% osnove. V primeru iz 1. alinee pripada delavcu nadomestilo v višini 80 % osnove za dneve odsotnosti z dela.

Delodajalec lahko zadrži izplačilo nadomestila delavcu:

- če opravlja v času bolniške pridobitno delo
- če v 2 dneh po začetku odsotnosti neupravičeno ne obvesti delodajalca, da je zbolel
- če se brez opravičenega vzroka ne odzove vabilu na zdravniški pregled ali zdravniško komisijo
- če pooblaščen zdravnik, komisija ali nadzorni organ ugotovi, da se ne ravna po navodilu zdravnika.

Nadomestilo ne more presežati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

Delodajalec ima pravico določiti način spremljanja in kontrole bolniške odsotnosti delavcev.

Osnova za izračun nadomestila je plača delavca v preteklem mesecu za poln delovni čas. V osnovo za izračun nadomestila se ne všteta del plače iz nadur in na podlagi uspešnosti poslovanja.

Delavec, ki se je kot presežni delavec dolžan prekvalificirati ali dokvalificirati, ima za ta čas pravico do nadomestila plače v višini osnovne plače, povečane za dodatek za delovno dobo.

Delavcu za čas čakanja na delo doma pripada nadomestilo plače v višini 70 % osnovne plače, povečane za dodatek za delovno dobo.

Delavcem, katerim ni mogoče trajno zagotoviti dela pri delodajalcu, v času 6-mesečnega odpovednega roka pripada nadomestilo plače v višini 70 % osnovne plače tekočega meseca, povečane za dodatek za delovno dobo.

Za čas stavke so delavci upravičeni do nadomestila v višini 70% osnovne plače 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 in po stavkovnih pravilih.

Nadomestilo plače se izplača v breme delodajalca.

55. člen

Del plače na podlagi uspešnosti poslovanja

Kriterije za določitev dela plače na podlagi uspešnosti poslovanja določita delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu ob sprejemu poslovnega načrta. Ob sprejemu odločitve o višini sredstev za izplačilo plače na tej podlagi se delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu dogovorita tudi o tem, ali se ta del plače izplača v denarju, delnicah, in o odložitvi njenega izplačila.

Delavcu, ki ni delal vse leto, pripada del plače iz prejšnjega odstavka sorazmerno obračunanim plačam za efektivni delovni čas.

56. člen

Obračun plače

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

- osnovno plačo delavca,
- dodatke po posameznih vrstah, ki izhajajo iz kolektivne pogodbe oziroma pogodbe o zaposlitvi,
- plačo iz naslova uspešnosti (stimulativni del),
- nadomestila plače po posameznih vrstah,
- bruto plačo,
- zneske prispevkov za socialno varnost,
- neto plačo,
- davek od osebnih prejemkov,
- neto izplačilo plače.

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).

Delodajalec mora v navzočnosti delavca opraviti pregled pisnega obračuna plač in nadomestil ter obrazložiti vse okoliščine v zvezi z izračunom, če to zahteva delavec ali sindikalni zaupnik na njegov predlog.

57. člen

Drugi osebni prejemki

1. Regres za letni dopust

Regres za letni dopust pripada delavcu enkrat letno in se izplača do konca julija tekočega leta oziroma v nelikvidnih organizacijah najkasneje do konca novembra tekočega leta. Regres se lahko izplača v dveh delih. Višina regresa se določi v tarifni prilogi te pogodbe.

Pravica do izplačila regresa za letni dopust je vezana na pravico do izrabe letnega dopusta.

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

Neodvisno od izrabe letnega dopusta regres (odškodnina) za letni dopust pripada delavcem, ki ga niso mogli izrabiti iz razlogov na strani delodajalca.

2. Jubilejne nagrade

Delavcu pripada jubilejna nagrada v višini:

- za 10 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini ene izhodiščne plače I. tarifnega razreda
- za 20 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini ene in pol izhodiščne plače I. tarifnega razreda
- za 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini dveh izhodiščnih plač I. tarifnega razreda.

Zadnji delodajalec je tisti, ki je izplačevalec jubilejne nagrade.

Jubilejna nagrada se izplača v roku enega meseca po dopolnitvi pogojev iz te točke.

3. Odpravnina ob upokojitvi

Ob upokojitvi pripada delavcu odpravnina v višini treh povprečnih plač, izplačanih v gospodarstvu Republike Slovenije za pretekle tri mesece oziroma v višini treh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje.

Nagrada ob upokojitvi se mora izplačati najkasneje ob izplačilu zadnje plače.

V primeru smrti delavca se odpravnina, ki bi v skladu z določilom 1. odstavka tega člena pripadala delavcu, če bi se tedaj upokojil, izplača najožjemu družinskemu članu. Ta odpravnina se mora izplačati najkasneje v roku treh dni po pridobitvi uradnega dokumenta o smrti delavca.

Delavec ni upravičen do odpravnine, če je organizacija oziroma delodajalec zanj financiral dokup delovne dobe. Delavec je upravičen do izplačila razlike, če je znesek za dokup delovne dobe nižji od zneska odpravnine.

4. Solidarnostne pomoči

Delavec oziroma njegova družina ima pravico do solidarnostne pomoči v višini plače v gospodarstvu Republike Slovenije za pretekle tri mesece, in sicer v naslednjih primerih:

- smrt delavca - tri povprečne plače,

- smrt ožjega družinskega člana(zakonec, otroci)- ena plača

V kolektivni pogodbi podjetja oziroma splošnem aktu podjetja se lahko določijo še drugi primeri, za katere delavcu pripada solidarnostna pomoč.

58. člen

Povračila stroškov v zvezi z delom

Prehrana med delom

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.

Znesek povračila stroškov prehrane med delom se določi na dan in se usklajuje skladno s porastom življenjskih stroškov.

Prevoz na delo in z dela

Delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela v višini zgornjega zneska, določenega z uredbo Vlade RS o višini povračil stroškov z delom in drugih osebnih prejemkov, ki se pri ugotavljanju davčne osnove priznavajo kot odhodek.

Službena potovanja

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.

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.

Delavcu se na službenem potovanju v tujino povrnejo dejanski stroški v skladu s predpisi, ki veljajo za državne organe.

Podjetniške kolektivne pogodbe oziroma splošni akti, ki določajo višino in način izplačila domačih in inozemskih dnevnic nad zneski iz tarifne priloge na dan podpisa tarifne priloge, ohranijo svojo veljavnost.

Dnevnice in povračilo stroškov za prehrano se izključujeta.

Povračilo stroškov za ločeno življenje

Povračilo stroškov za ločeno življenje pripada delavcu v primeru, ko se delavca razporedi na opravljanje del in nalog in je posledica tega ločitev od družine, če je tako dogovorjeno v pogodbi o zaposlitvi.

Stroški za stanovanja in prehrano, ki jih ima delavec v kraju, kjer dela in jih plačuje zaradi ločenega bivanja, se mu povrnejo v višini, ki jo določa uredba Vlade Republike Slovenije.

Delavec ni upravičen do povračila stroškov za ločeno življenje, če odkloni dodeljeno primerno družinsko stanovanje v kraju zaposlitve, ali če se je preselil v dodeljeno družinsko stanovanje, družine pa ni preselil.

Podjetje lahko prizna delavcu poleg povračila stroškov za ločeno življenje tudi povračilo stroškov za občasno potovanje k njegovi družini, če se tako dogovorita.

Povračilo stroškov na službeni poti in dodatek za ločeno življenje se med sabo izključuje.

59. člen

Inovacije

Delavcu pripada za inovacije najmanj 3% letne čiste gospodarske koristi. Nadomestilo za inovacijo se določi s pogodbo med inovatorjem in organizacijo oziroma delodajalcem.

60. člen

Prejemki pripravnikov

Delavcu – pripravniku pripadajo pripadajoči dodatki plače v višini 70% izhodiščne plače, določene za ustrezní tarifni razred, ter povračilo stroškov v zvezi z delom in drugi osebni prejemki.

61. člen

Prejemki učencev, vajencev in študentov na praksi

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.

Učenci, vajenci in študenti na praksi imajo pravico do vseh dodatkov za opravljeno delo.

Učenci, vajenci in študentje imajo pravico do plačila tudi, če prejemajo štipendijo.

Vajencem pripadajo izplačila skladno z zakonom in učno pogodbo.

62. člen

Prejemki mentorjev

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

IV. PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK TER NAČIN REŠEVANJA SPOROV

63. 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.

64. člen

Negativna izvedbena dolžnost

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

65. člen

Sprememba oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe

Vsaka pogodbeni stranka lahko kadarkoli predlaga spremembo oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe.

Pogodbena stranka, ki želi spremembo oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe, predloži drugi stranki predlog sprememb in dopolnitev, z obrazložitvijo razlogov in ciljev, s priporočenim pismom.

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

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.

66. člen

Sklenitev nove kolektivne pogodbe

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

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

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.

Pogajanja se lahko začnejo, ko ena od strank predloži predlog nove kolektivne pogodbe

67. člen

Reševanje kolektivnih sporov

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

68. člen

Postopek pomirjanja

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

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

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

Člani komisije sporazumno imenujejo predsednika komisije kot petega člana iz vrst uglednih znanstvenih, strokovnih oziroma javnih delavcev.

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.

69. člen

Pisni sporazum

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

70. člen

Arbitražni postopek

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

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

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

71. člen

Objava

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

72. člen

Komisija za razlago kolektivne pogodbe

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

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

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.

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

73. člen

Odpoved kolektivne pogodbe

Kolektivna pogodba se lahko odpove tri mesece pred potekom njene veljavnosti s priporočenim pismom. Odpoved te pogodbe se registrira in objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Če kolektivna pogodba v tem roku ni odpovedana, se podaljša vsako leto še za eno leto.

Po prenehanju kolektivne pogodbe se do sklenitve nove, vendar najdalj 6 mesecev, uporabljajo določbe normativnega delata te pogodbe.

Po odpovedi pogodbe lahko vsaka stranka predlaga sklenitev nove kolektivne pogodbe.

V. PREHODNA IN KONČNA DOLOČBA

74. člen

Začetek uporabe

Ta kolektivna pogodba začne veljati z dnem po objavi v Uradnem listu RS in se uporablja od dneva sklenitve. Pogodba se registrira pri pristojnem ministrstvu

Ljubljana, dne 1. julija 1999

PODPISNIKI :

Zveza Svobodnih sindikatov Slovenije
Sindikat delavcev prometa in zvez
Slovenije
Jože Gaube l.r.
Predsednik

Gospodarska zbornica Slovenije
Združenje za promet in zveze
Sekcija za prevoz blaga v cestnem prometu Slovenije
Vinko Može l.r.
Predsednik

KSS Pergam
Sindikat cestnega prometa Slovenije
Zoran Alijevič l.r.
Predsednik

Gospodarska zbornica Slovenije
Združenje delodajalcev Slovenije
Sekcija za promet in zveze
Peter Marn l.r.
Predsednik

Obrtna zbornica Slovenije
Anton Filipič l.r.
Sekretar

Ta kolektivna pogodba je bila s sklepom o registraciji kolektivnih pogodb, ki ga je izdalo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve vpisana v register kolektivnih pogodb z datumom 21.7.1999 pod zap. št. 29/1 in št. spisa 104-01-001/99-02

TARIFNA PRILOGA
H KOLEKTIVNI POGODBI ZA DEJAVNOST PREVOZA BLAGA
V CESTNEM PROMETU

1. Izhodiščne plače po posameznih tarifnih razredih za julij 1999 so naslednje:

| Naziv | R.R. | Izhodiščna plača za poln delovni čas |
|---|------|---|
| I. Enostavna dela | 1,00 | 54.911 |
| II. Manj zahtevna dela | 1,10 | 60.402 |
| III. Srednje zahtevna dela | 1,23 | 67.541 |
| IV. Zahtevna dela | 1,37 | 75.228 |
| V. Bolj zahtevna dela | 1,55 | 85.112 |
| VI. Zelo zahtevna dela | 1,85 | 101.585 |
| VII. Visoko zahtevna dela | 2,10 | 115.313 |
| VIII. Najbolj zahtevna dela | 2,50 | 137.278 |
| IX. Izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela | 3,00 | 164.733 |

V primeru, da bi izplačilo plač ogrozilo obstoj delodajalca in povzročilo večje število presežnih delavcev, se lahko zaradi ohranitve delovnih mest delodajalec in sindikat pisno dogovorita o drugačni plačni politiki, vendar le začasno do 6. mesecev.

2. V skladu s kolektivno pogodbo za dejavnost prevoza blaga v cestnem prometu se določijo naslednji plačilni razredi, tipična delovna mesta, relativna razmerja plačilnih razredov in vrednost izhodiščnih plač po posameznih plačilnih razredih.

| Tipično delovno mesto | TR | KTR | PR | KPR | IP v SIT |
|--|------|------|--------|------|----------|
| Enostavna dela - čiščenje poslovnih delavniških prostorov, | I. | 1,00 | I./1 | 1,05 | 57.657 |
| enostavna dela - pranje vozil, mazanje, enostavna vzdrževalna dela, menjava pnevmatik, manipuliranje s tovorom | I. | 1,00 | I./2 | 1,10 | 60.402 |
| manj zahtevna dela - manj zahtevna vzdrževalna dela nekvalificiranih delavcev, | II. | 1,10 | II./1 | 1,15 | 63.148 |
| srednje zahtevna dela - vodenje evidenc, vpisovanje podatkov, | III. | 1,17 | III./1 | 1,20 | 65.893 |
| srednje zahtevna dela - vzdrževalna dela priučenih delavcev, blagajniška opravila, enostavnejša obračunska opravila | III. | 1,17 | III./2 | 1,25 | 68.634 |
| zahtevna dela - vzdrževalna dela kvalificiranih delavcev, vodenje zahtevnejših evidenc, izdelava zahtevnejših obračunov | IV. | 1,37 | IV./1 | 1,45 | 79.620 |
| zahtevna dela - upravljanje z vozilom do 6.500 kg skupne mase na domačih relacijah | IV. | 1,37 | IV./2 | 1,85 | 101.585 |
| zahtevna dela - upravljanje z vozilom do 6.500 kg skupne mase na mednarodnih relacijah | IV. | 1,37 | IV./3 | 1,92 | 105.429 |
| zahtevna dela - upravljanje z vozilom nad 6.500 skupne mase na domačih relacijah | IV. | 1,37 | IV./4 | 2,00 | 109.822 |
| srednje zahtevna dela - upravljanje z vozilom nad 6.500 kg | IV. | 1,37 | IV./5 | 2,10 | 115.313 |

skupne mase na mednarodnih relacijah

| | | | | | |
|--|------|------|--------|------|---------|
| bolj zahtevna dela - disponentska dela, prometniki, vodenje saldokontov, tajniška opravila | V. | 1,55 | V./1 | 1,75 | 96.094 |
| zelo zahtevna dela - vodenje manjšega zaključenega dela delovnega procesa (služba, referat) | VI. | 1,85 | VI./1 | 1,90 | 104.330 |
| zelo zahtevna dela - vodenje zaključenega dela delovnega procesa srednjega obsega (oddelek) | VI. | 1,85 | VI./2 | 1,95 | 107.076 |
| zelo zahtevna dela - vodenje zaključenega dela delovnega procesa večjega obsega (sektor) | VI. | 1,85 | VI./3 | 2,00 | 109.822 |
| visoko zahtevna dela - strokovna opravila v okviru znanih ciljev in nalog | VII. | 2,10 | VII./1 | 2,10 | 115.313 |
| visoko zahtevna dela - strokovna opravila z manjšo stopnjo programiranosti dela | VII. | 2,10 | VII./3 | 2,10 | 115.313 |

Karakteristike kratic:

TR = tarifni razred

KTR = količnik tarifnega razreda

PR = plačilni razred

KPR = količnik plačilnega razreda

IP = višina izhodiščne plače za plačilni razred

3. Usklajevanje izhodiščnih plač

Izhodiščne plače po tej tarifni prilogi se usklajujejo z rastjo življenjskih stroškov po postopku in na način kot se usklajujejo izhodiščne plače po Splošni kolektivni pogodbi, dogovoru o politiki plač in zakonu.

4. Regres za letni dopust

Regres za letni dopust znaša na delavca najmanj 102.000 SIT in največ 70 % povprečne plače v Republiki Sloveniji.

5. Povračila stroškov v zvezi z delom

Povračila stroškov v zvezi z delom (prevoz na delo, službena potovanja, terenski dodatek) se izplačujejo in usklajujejo v višini zgornjega zneska, določenega z uredbo o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov, ki se pri ugotavljanju davčne osnove priznavajo kot odhodek (Uradni list RS št. 5/98).

Znesek prehrane med delom znaša 537 SIT na dan prisotnosti na delu in se usklajuje z rastjo cen življenjskih stroškov. Usklajevanje se opravi januarja in julija v tekočem letu.

Dnevnice za službeno potovanje za voznike znašajo:

- najmanj 1.750 SIT za odsotnost s sedeža delodajalca za vsakih 24 ur v državi
- najmanj v tolaškem znesku v višini 45 DEM tolaške protivrednosti po srednjem tečaju Banke Slovenije na dan obračuna dnevnic za odsotnost nad 24 ur v tuji državi.

Podjetniške kolektivne pogodbe oziroma splošni akti, ki določajo višino in način izplačila domačih in inozemskih dnevnic nad zneski iz te tarifne priloge na dan podpisa tarifne priloge ohranijo svojo veljavnost.

Dnevnice in prehrana se izključujeta.

6. Veljavnost

Tarifna priloga za dejavnost prevoza blaga v cestnem prometu začne veljati z dnem objave v Uradnem listu, uporablja pa se od prvega dne naslednjega meseca po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Tarifna priloga velja do sklenitve nove.

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

Uradni list RS, št. 69/1999

Popravek kolektivne pogodbe za dejavnost prevoza blaga v cestnem prometu Slovenije

Popravek

V kolektivni pogodbi za dejavnost prevoza blaga v cestnem prometu Slovenije, objavljeni v Uradnem listu RS, št. 67-3218/99 z dne 19. 8. 1999, podpisnika Zoran Alijevič, predsednik KSS Pergam, Sindikat cestnega prometa Slovenije in Anton Filipič, Obrtna zbornica Slovenije, nista podpisala kolektivne pogodbe.

za SDPZ

Brane Mišič l. r

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

Uradni list RS, št. 99-100/17.10.2003

Odpoved Kolektivne pogodbe za dejavnost prevoza blaga v cestnem prometu

Upravni odbor Združenja za promet in zveze in njegov predsednik, kot podpisnik kolektivne pogodbe (Ur. l. RS, št. 67/99) za dejavnost prevoza blaga v cestnem prometu Slovenije ter tarifno prilogo, odpoveduje navedeno kolektivno pogodbo za dejavnost prevoza blaga v cestnem prevozu Slovenije ter aneks, ki prenehata veljati z dnem 31.12.2003.

Gospodarska zbornica Slovenije