

Opozorilo: Neuradno prečiščeno besedilo predpisa predstavlja zgolj informativni delovni pripomoček, glede katerega organ ne jamči odškodninsko ali kako drugače.

- Neuradno prečiščeno besedilo Kolektivne pogodbe za obrt in podjetništvo obsega:
- Kolektivno pogodbo za obrt in podjetništvo (Uradni list RS, št. 92/13 z dne 8. 11. 2013),
 - Spremembe in dopolnitve Kolektivne pogodbe za obrt in podjetništvo (Uradni list RS, št. 28/15 z dne 24. 4. 2015),
 - Spremembe in dopolnitve Kolektivne pogodbe za obrt in podjetništvo (Uradni list RS, št. 82/16 z dne 20. 12. 2016),
 - Spremembe in dopolnitve Kolektivne pogodbe za obrt in podjetništvo (Uradni list RS, št. 76/17 z dne 22. 12. 2017).

KOLEKTIVNA POGODBA za obrt in podjetništvo

(neuradno prečiščeno besedilo št. 3)

1. Splošne določbe

1. člen (uvodna določba)

(1) Pogodbeni stranki s Kolektivno pogodbo za obrt in podjetništvo (v nadaljevanju: KPOP) avtonomno urejata medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti ter pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev in delodajalcev skladno z zakoni.

(2) KPOP je sestavljena iz obligacijskega in normativnega dela, s katerimi se urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, pravice in obveznosti v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, plačilo za delo ter drugi osebni prejemki in povračila v zvezi z delom.

2. člen (stranki KPOP)

(1) Pogodbeni stranki KPOP sta Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije – GIZ, Ljubljana (v nadaljevanju ZDOPS), kot predstavnik delodajalcev, ter Sindikat obrti in podjetništva Slovenije (v nadaljevanju: SOPS), kot predstavnik delavcev (v nadaljevanju: pogodbeni stranki) in drugi, ki pristopijo k podpisu te kolektivne pogodbe v skladu z zakonom na stran delodajalcev ali sindikata.

(2) **(črtan).**

1.1. Obligacijski del

SPLOŠNO

3. člen
(krajevna veljavnost kolektivne pogodbe)

Kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije.

4. člen
(stvarna veljavnost kolektivne pogodbe)

Kolektivna pogodba velja za delodajalce, ki v skladu z zakonom opravljajo obrtno dejavnost.

5. člen
(osebna veljavnost kolektivne pogodbe)

(1) Kolektivna pogodba velja za vse delavce, zaposlene pri delodajalcih, ki jih zajema stvarna veljavnost te kolektivne pogodbe in za agencijske delavce.

(2) Za poslovodne osebe ta kolektivna pogodba ne velja.

(3) Kolektivna pogodba se glede pravic in obveznosti, ki jih izrecno navaja zakon ali ta kolektivna pogodba, uporablja tudi za učence, dijake in študente na obveznem praktičnem usposabljanju.

6. člen
(časovna veljavnost)

(1) Ta kolektivna pogodba začne veljati osmi dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, uporabljati pa se začne 1. 1. 2014.

(2) Pogodba je sklenjena za določen čas in velja vključno do 31. 12. 2018.

(3) Po prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe se določbe normativnega dela uporabljajo še dvanajst mesecev.

7. člen
(skupni razgovori)

Stranki kolektivne pogodbe lahko praviloma enkrat letno opravita skupne razgovore z delavci in delodajalci posamezne regije oziroma območja, ki jih ta kolektivna pogodba veže.

8. člen
(pomen izrazov v tej kolektivni pogodbi)

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

(2) Pogodbena stranka je podpisnik te kolektivne pogodbe.

(3) Uporabniki te kolektivne pogodbe so delodajalci, ki opravljajo dejavnost skladno s 4. členom te kolektivne pogodbe in pri njih zaposleni delavci.

(4) Manjši delodajalec po tej kolektivni pogodbi je delodajalec, ki zaposluje deset ali manj delavcev in ga tako opredeljuje zakon, ki ureja delovna razmerja.

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

(6) Akt o sistemizaciji in organizaciji je splošni akt delodajalca, ki določa delovna mesta ali skupek sorodnih delovnih mest, ki tvorijo vrsto dela, določa pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu in/ali vrste del ter opis del in nalog posameznega delovnega mesta.

(7) Vrsta del je skupek sorodnih delovnih mest, za katera se zahtevata enaka stopnja in vrsta izobrazbe.

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

(9) Formalno izobraževanje pomeni vključitev v javno veljavni program za pridobitev javno veljavne izobrazbe.

(10) Usposabljanje pomeni pridobitev novih znanj in kompetenc s pomočjo izvajalcev usposabljanja. Usposabljanje na delovnem mestu poteka pri delodajalcih s pretežnim obsegom praktičnega usposabljanja.

(11) Izpopolnjevanje je dejavnost, s katero se širi in pogloblja že obstoječe znanje, spretnosti oziroma kompetenc delavca.

(12) Ožji družinski člani so zakonec ali zunajzakonski partner, otrok ali posvojenec, starši in posvojitelji.

(13) Starejši delavec je oseba, starejša od 55 let.

1.2. Pravice in obveznosti pogodbenih strank

9. člen (pozitivna izvedbena dolžnost)

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

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

10. člen (spremembe oziroma dopolnitve kolektivne pogodbe)

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

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

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

11. člen (sklenitev nove kolektivne pogodbe)

(1) Postopek za sklenitev nove kolektivne pogodbe se začne na obrazloženo pobudo katerekoli od pogodbenih strank.

(2) Do pisne pobude za sklenitev nove kolektivne pogodbe se je druga stranka dolžna opredeliti v 30 dneh od prejema pobude.

(3) Stranki te kolektivne pogodbe se zavežeta, da se v primeru bistvenih sprememb zakona, ki ureja delovna razmerja oziroma trg dela, ter drugih bistvenih spremembah, na katere nimata vpliva, najkasneje v roku 3 mesecev pričeli s pogajanjem za usklajitev oziroma spremembo določb te kolektivne pogodbe in jih končali najkasneje v nadaljnjih 6 mesecih.

12. 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 objavi na enak način, kot je bila objavljena kolektivna pogodba.

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

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

13. člen (reševanje kolektivnih sporov)

Kolektivni delovni spor se rešuje skladno z določili zakona o kolektivnih pogodbah.

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

(1) Pogodbeni stranki in uporabniki te kolektivne pogodbe lahko medsebojne individualne in kolektivne spore, ki izhajajo iz te kolektivne pogodbe in jih ni bilo mogoče rešiti dogovorno, rešujeta na miren način s posredovanjem ali arbitražo.

(2) Pogodbeni stranki se zavezujeta odzvati na poziv uporabnika te kolektivne pogodbe (delavca ali delodajalca) in začeti postopek hitrega reševanja spora s pogajanjem na sedežu delodajalca ali drugem, medsebojno dogovorjenem kraju, najkasneje v roku 3 delovnih dni od poziva. Če poskus hitrega reševanja spora v nadaljnjem roku 5 delovnih dni ni uspešno zaključen, se postopek lahko nadaljuje s posredovanjem ali arbitražo. Poziv uporabnika se šteje kot predlog za posredovanje oziroma arbitražo.

(3) Mirno reševanje sporov, dogovorjeno s to kolektivno pogodbo v obligacijskem ali normativnem delu, ni procesna predpostavka.

(4) Za spore iz prvega odstavka tega člena se štejeta spor o pravicah in interesni spor, ki izvirata iz te kolektivne pogodbe.

(5) Spori se rešujejo ob smiselni uporabi zakonov, ki urejajo kolektivne pogodbe, arbitražo in mediacijo v civilnih in gospodarskih sporih.

(6) Pogodbeni stranki sta sporazumni, da se vprašanja plačila stroškov, povezanih s pogajanjem, kot jih določa drugi odstavek tega člena, in stroškov, povezanih z mirnim reševanjem sporov s posredovanjem – mediacijo, kot to določata 15. člen in 16. člen kolektivne pogodbe, uredijo v pravilniku, ki ga sprejmeta pogodbeni stranki.

15. člen **(mirno reševanje sporov s posredovanjem)**

(1) Postopek mirnega reševanja sporov s posredovanjem (v nadaljevanju: posredovanje) se začne na podlagi pisnega predloga ene od pogodbenih strank ali uporabnika te kolektivne pogodbe (v nadaljevanju: predlagatelj), v katerem je navedeno sporno vprašanje ali razmerje ter sočasno predlagan priznan delovno pravni strokovnjak za posredovanje.

(2) Nasprotni udeleženec se mora o predlogu izjasniti v roku 10 delovnih dni, tako da nedvoumno izjavi, da sprejema postopek posredovanja. Obenem nasprotni udeleženec sprejme predlaganega strokovnjaka za posredovanje ali posreduje svoj predlog. Udeleženca spora o strokovnjaku za posredovanje dosežeta soglasje v roku 5 delovnih dni od začetka postopka posredovanja. Če tak sporazum ni dosežen, se šteje, da postopek posredovanja ni uspel in se ustavi.

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

16. člen **(postopek posredovanja)**

(1) V postopku posredovanja se uporabljajo načela zakona, ki ureja mediacijo v civilnih in gospodarskih sporih.

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

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

17. člen **(arbitraža)**

Pogodbeni stranki ali uporabnika te kolektivne pogodbe se lahko dogovorita za arbitražno reševanje spora po tem, ko je spor že nastal. Postopek se praviloma vodi pred tričlanskim arbitražnim senatom, v katerega vsaka stranka predlaga enega člana, tretjega, ki je predsednik senata, pa imenujeta soglasno. Sedež arbitraže je v Ljubljani in deluje v skladu s pravilnikom, ki ga sprejmeta pogodbeni stranki.

18. člen (arbitražni postopek)

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

(2) Nasprotna stranka se mora o predlogu izjasniti v roku 10 delovnih dni od prejema predloga, tako da nedvoumno izjavi, da sprejema postopek arbitraže. Obenem nasprotna stranka imenuje svojega arbitra in sprejme predlaganega predsednika arbitraže oziroma posreduje svoj predlog za predsednika arbitraže. Stranki spora o predsedniku arbitražnega senata dosežeta soglasje v roku 5 delovnih dni od prejema izjave o začetku arbitražnega postopka in skleneta arbitražni sporazum. Če tak sporazum ni dosežen, se arbitražni postopek ustavi.

(3) Za postopek pred arbitražnim senatom se smiselno uporabljajo določbe zakona, ki ureja arbitražo.

(4) Odločitev arbitražnega senata je v individualnem in kolektivnem delovnem sporu dokončna. Odločitev arbitražnega senata, ki dopolnjuje vsebino kolektivne pogodbe, se objavi na enak način kot ta kolektivna pogodba.

2. Normativni del

19. člen (uporaba določb kolektivne pogodbe)

Določila te kolektivne pogodbe predstavljajo enotne minimalne standarde, razen v posameznih primerih, ko je odstopanje dogovorjeno s to kolektivno pogodbo.

2.1. Sklenitev in prenehanje pogodbe o zaposlitvi

20. člen (predhodni preizkus)

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

(2) Delodajalec lahko preizkusi le strokovno usposobljenost, znanje, veščine in spretnosti ter psihofizične sposobnosti, ki so potrebne pri delu.

(3) Predhodni preizkus usposobljenosti je praviloma izvedba posamezne naloge ali skupina nalog, na podlagi katerih lahko delodajalec oceni psihofizične sposobnosti. Predhodni preizkus usposobljenosti praviloma ne traja dalj kot en dan in poteka pod stalnim nadzorom delodajalca ali od njega pooblaščenega delavca.

21. člen (vročitev predloga pogodbe o zaposlitvi)

Delodajalec je dolžan vročiti predlog pogodbe o zaposlitvi delavcu, ki se zaposluje pri delodajalcu, najmanj 3 dni pred predvidenim dnem sklenitve oziroma nastopom dela.

22. člen (pogodba o zaposlitvi)

(1) Pogodba o zaposlitvi poleg sestavin, ki jih določa zakon, vsebuje tudi določbe o:

- pripravištvu, če je to potrebno,
- uvajanju v delo, če je to potrebno,
- tarifnem razredu, v katerega je razvrščeno delovno mesto oziroma vrsta dela.

(2) Pogodba o zaposlitvi lahko vsebuje tudi druge obveznosti in pravice delavca in delodajalca.

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

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

- bolezensko stanje, ki se izkaže z zdravniškim potrdilom,
- vabilo k upravnim ali sodnim organom, brez krivde delavca,
- smrt ožjih družinskih članov.

(2) V primeru, da delavec ne nastopi dela na dogovorjeni datum iz drugih razlogov, se šteje, da delovno razmerje ni nastalo, razen če se delavec in delodajalec ne dogovorita drugače.

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

(1) Manjši delodajalec lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas tudi izven primerov, ki jih določa zakon, in sicer:

- v prvih treh letih, ko prvič začne opravljati dejavnost,
- za nadomeščanje začasnega odsotnega delavca,
- če gre za izvedbo posla, pridobljenega z javnim natečajem ali naročilom, in sicer za čas izvedbe tega posla,
- v primeru, ko delodajalec sklepa novo pogodbo o zaposlitvi z delavcem, ki izpolni pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine skladno z določili zakona, ki ureja pokojninsko zavarovanje, za uvajanje drugega delavca v delo, ali ga potrebuje zaradi delavčevih specifičnih strokovnih znanj in delovnih izkušenj ali drugih posebnih razlogov,
- in v drugih primerih ne glede na omejitve zakona in te kolektivne pogodbe.

(2) Delodajalec lahko z delavcem, ki prvič sklepa pogodbo o zaposlitvi, sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas za čas pripravištva, določen s to kolektivno pogodbo.

25. člen (časovna omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas pri projektnem delu)

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

(2) Za projektno delo se šteje delo, ki po obsegu ali načinu opravljanja dela kot samostojen projekt, ki je ciljno usmerjen in zaključen proces, ter presega dejavnost delodajalca, ki jo tekoče opravlja.

26. člen (poskusno delo)

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

(2) Poskusno delo traja največ:

- za delovna mesta, razvrščena v I. do II. tarifni razred 1 mesec,
- za delovna mesta, razvrščena v III. in IV. tarifni razred 2 meseca,
- za delovna mesta, razvrščena v V. in VI. tarifni razred 3 mesece,
- za delovna mesta, razvrščena v VII. tarifni razred 6 mesecev.

(3) V času poskusnega dela lahko delodajalec delavca uvaja v delo.

Uvajanje v delo sestavlja:

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

(4) V primeru uvajanja v delo lahko delodajalec ob pričetku uvajanja v delo imenuje tudi enega ali več pooblaščenih delavcev ali zunanjih sodelavcev, ki delavca uvedejo v delo.

27. člen (pripravništvo)

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

(2) Pripravništvo lahko traja:

- za dela III. tarifnega razreda največ 3 mesece,
- za dela IV. in V. tarifnega razreda največ 6 mesecev,
- za dela VI. tarifnega razreda največ 9 mesecev,
- za dela VII. tarifnega razreda največ 12 mesecev.

(3) Delodajalec, ki ni mentor pripravniku, mora pripravniku določiti mentorja, ki mora imeti ustrezna znanja in najmanj tri leta delovnih izkušenj v stroki, za katero se pripravnik usposablja.

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

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

(6) Delodajalec imenuje tričlansko strokovno komisijo, pri kateri pripravnik opravlja strokovni izpit. Člani strokovne komisije morajo imeti ustrezna znanja in najmanj tri leta delovnih izkušenj v stroki, za katero se pripravnik usposablja. Mentor je lahko član komisije, vendar ne more biti njen predsednik.

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

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

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

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

28. člen (medsebojno izključevanje)

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

29. člen (obveznost opravljanja drugega dela)

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

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

(2) Delavec mora pred začetkom opravljanja drugega dela oziroma najkasneje v roku 3 delovnih dni po začetku dela prejeti pisni nalog za drugo delo. Kot pisni nalog se šteje tudi pisna odreditev na elektronski naslov, za katerega se dogovorita delavec in delodajalec.

(3) Delodajalec lahko delavcu skladno z zakonom, ki ureja delovna razmerja, odredi opravljanje drugega ustreznega oziroma primerne delo.

(4) Delo po določbah prvega odstavka tega člena lahko nepretrgoma traja največ 3 mesece v koledarskem letu.

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

(6) Za čas opravljanja drugega dela delavcu pripada plača, ki je zanj ugodnejša.

30. člen **(napotitev na delo v drug kraj)**

(1) V primeru, ko je kraj opravljanja dela v pogodbi o zaposlitvi širše določen, delodajalec lahko napoti delavca na opravljanje dela v drug kraj, če traja skupna vožnja z javnimi prevoznimi sredstvi največ 3 ure v obe smeri, razen če se delodajalec in delavec ne dogovorita drugače.

(2) Matere z otroki do treh let se lahko napoti na delo v drug kraj, če traja skupna vožnja na delo in z dela z javnimi prevoznimi sredstvi največ 2 uri v obe smeri.

(3) Na delo v drug kraj ni mogoče napotiti delovnega invalida in delavca z zmanjšano delovno zmožnostjo, če bi mu taka napotitev bistveno poslabšala njegovo zdravstveno stanje.

2.2. Pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev

2.2.1. Delovni čas

31. člen **(splošno)**

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

32. člen **(razporejanje delovnega časa)**

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

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

33. člen **(začasna prerazporeditev delovnega časa)**

- (1) Delovni čas lahko delodajalec začasno prerazporedi iz razlogov, kot na primer:
- ki so določeni z zakonom za uvedbo nadurnega dela,
 - zaradi nepredvidenega zmanjšane ali povečanega obsega dela,
 - zaradi začasnega pomanjkanja surovin (kot npr.: reprodukcijskih materialov, sestavnih delov) in energije (kot npr.: elektrika, para, plin),
 - zaradi nepredvidene začasno povečane odsotnosti delavcev z dela,
 - zaradi neugodnih vremenskih pogojev,
 - zaradi drugih razlogov iz naslova narave ali organizacije dela ali potreb uporabnikov.

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

(3) V primeru, da ima delavec ob koncu dogovorjenega referenčnega obdobja presežek ur zaradi začasne neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa, se presežene ure izplačajo delavcu ob izplačilu prve plače po zaključku referenčnega obdobja v višini urne postavke povečane za 35 %.

34. člen **(pravice staršev)**

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

(2) Delodajalec je delavcu z družinskimi obveznostmi dolžan, če to dopuščajo delovne razmere, omogočiti zaradi lažjega usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti delo v razporedu delovnega časa, ki je za delavca najugodnejši.

(3) Delodajalec si mora prizadevati, da delavcem – staršem otrok do dopolnjenega 15. leta – zagotovi lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti, predvsem pri koriščenju letnega dopusta v času šolskih počitnic, pri odrejanju in opravljanju nadurnega ali nočnega dela ter pri prerazporejanju delovnega časa.

35. člen **(dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev nadurnega dela)**

Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev nadurnega dela, določena z zakonom, se lahko upošteva kot povprečna omejitev v obdobju 6 mesecev.

36. člen **(počitek med zaporednima delovnima dnevoma)**

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

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

37. člen (tedenski počitek)

V dejavnostih:

- kjer narava dela zahteva stalno prisotnost ali
 - kjer narava dejavnosti zahteva kontinuirano zagotavljanje dela ali storitev ali
 - v primeru neenakomernega ali povečanega obsega dela,
- se minimalno trajanje tedenskega počitka, kot je določeno z zakonom, zagotavlja v obdobju 14 dni.

37.a člen (delovni čas mobilnih delavcev)

Za mobilne delavce v cestnem prometu, ki opravljajo prevoze blaga in potnikov se pri določanju delovnega časa in obveznih počitkov in ostalih posebnosti pri opravljanju prevozov neposredno uporabljajo določila ratificiranih mednarodnih sporazumov, Uredb in Direktiv EU, ki urejajo delovne in vozne čase mobilnih delavcev, določila zakona ki ureja delovna razmerja, določila zakona ki ureja delovni čas in obvezne počitke mobilnih delavcev ter določila zakona ki ureja varnost v cestnem prometu.

38. člen (deljen delovni čas)

V primeru deljenega delovnega časa mora trajati prekinitev dela med obema deloma delovnega časa najmanj eno uro. Ta čas se ne šteje za delovni čas.

2.2.2. Letni dopust in plačana odsotnost z dela

39. člen (trajanje letnega dopusta)

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

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

(2) Poleg letnega dopusta iz prejšnjega odstavka imajo delavci pravico do zakonsko določenih dodatnih dni letnega dopusta in to:

- starejši delavec – 3 dni,
- delavec invalid – 3 dni,
- delavec z najmanj 60 % telesno okvaro – 3 dni,
- delavec, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke – 3 dni,
- delavec, mlajši od 18 let – 7 dni,
- nočni delavec – 1 dan,
- delavec za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti – 1 dan.

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

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

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

(6) Na osnovi zahtevnosti dela, delavcu pripadajo dodatni dnevi dopusta:

- za delo III. do VII. stopnje zahtevnosti – 1 dan.

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

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

(8) Delavcu, ki je član sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe, pripada še 1 dodatni dan dopusta.

(9) Zahtevo za dodatni dan dopusta iz prejšnjega odstavka uveljavlja delavec pri delodajalcu, s člansko izkaznico sindikata podpisnika te kolektivne pogodbe.

40. člen **(plačana odsotnost zaradi osebnih okoliščin)**

(1) Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela do skupaj največ 7 delovnih dni v posameznem koledarskem letu v primerih, določenih z zakonom. Delavec se o izrabi odsotnosti dogovori z delodajalcem.

- (2) Plačana odsotnost znaša za posamezni primer:
- lastne poroke 1 dan,
 - rojstva otroka 1 dan,
 - smrti zakonca ali zunajzakonskega partnerja ali smrti otroka, posvojenca ali otroka zakonca ali zunajzakonskega partnerja, smrti staršev – oče, mati, zakonec ali zunajzakonski partner starša, posvojitelj 2 dneva,
 - smrti bratov in sester 1 dan,
 - selitve delavca in njegove družine v drug kraj 1 dan,
 - hujše nesreče, ki je zadela delavca in njegovo družino 1–3 dni.

(3) V primeru rojstva otroka pripada delavcu, ki je član sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe 1 dodatni dan.

(4) Zahtevo za dodatni dan dopusta iz prejšnjega odstavka uveljavlja delavec pri delodajalcu, s člansko izkaznico sindikata podpisnika te kolektivne pogodbe.

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

(6) Odsotnost iz prvega odstavka tega člena je možno izrabiti samo ob nastopu dogodka.

2.2.3. Disciplinska in odškodninska odgovornost

41. člen
(disciplinska odgovornost, sankcije)

Delavcu, ki krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, lahko delodajalec v primeru ugotovljene disciplinske odgovornosti izreče opomin, denarna kazen ali odvzem bonitet.

42. člen
(odškodninska odgovornost delavca)

(1) Med strankama pogodbe o zaposlitvi veljajo glede uveljavljanja in ugotavljanja odškodninske odgovornosti splošna pravila civilnega prava.

(2) Če bi ugotavljanje višine dejanske škode povzročilo nesorazmerne stroške, se odškodnina lahko odmeri v pavšalnem znesku, ki ne sme presegati 50 % obračunane bruto plače, ki jo je delavec prejel v mesecu pred nastankom dogodka.

2.2.4. Odpovedni roki in odpravnine

43. člen
(trajanje odpovednega roka pri odpovedi delavca)

(1) Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavec, je odpovedni rok:

- do enega leta zaposlitve pri delodajalcu 15 dni,
- od enega leta zaposlitve pri delodajalcu 30 dni.

(2) S pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo je lahko dogovorjen daljši odpovedni rok, vendar ne daljši kot 60 dni.

44. člen
(minimalni odpovedni roki pri odpovedi delodajalca)

(1) V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti je odpovedni rok:

- do enega leta zaposlitve pri delodajalcu 15 dni,
- od enega do dveh let zaposlitve pri delodajalcu 30 dni.

Nad dve leti zaposlitve pri delodajalcu odpovedni rok v trajanju 30 dni narašča za vsako izpolnjeno leto zaposlitve pri delodajalcu za dva dni, največ pa do 60 dni.

Nad 25 let zaposlitve pri delodajalcu je odpovedni rok 80 dni.

(2) Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi mali delodajalec, je odpovedni rok 60 dni, tudi za delavce, ki imajo več kot 25 let zaposlitve pri delodajalcu.

2.2.5. Izobraževanje delavcev

45. člen
(splošno)

(1) Delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa in z namenom ohranitve zaposlitve oziroma napredovanja pri zaposlitvi.

(2) Izobraževanje se izvaja kot neformalno in formalno izobraževanje. Namen neformalnega izobraževanja je večanje zaposlitvenih možnosti s pridobitvijo novih znanj in kompetenc ter uspešen razvoj kariere. Namen formalnega izobraževanja je večanje zaposlitvenih možnosti s pridobitvijo višje ravni izobrazbe.

(3) Neformalno izobraževanje kot usposabljanje in izpopolnjevanje predstavlja obliko izobraževanja odraslih, ki se lahko izvaja na različne načine, tudi kot usposabljanje na delovnem mestu.

(4) Usposabljanje pomeni pridobitev novih znanj in kompetenc s pomočjo izvajalcev usposabljanja. Usposabljanje na delovnem mestu poteka pri delodajalcih s pretežnim obsegom praktičnega usposabljanja.

(5) Izpopolnjevanje je dejavnost, s katero se širi in pogloblja že obstoječe znanje, spretnosti oziroma kompetenc delavca.

(6) Formalno izobraževanje pomeni vključitev v javno veljavni program za pridobitev javno veljavne izobrazbe.

46. člen (izobraževanje)

(1) Delavci se imajo pravico izobraževati v interesu delodajalca, delodajalec pa ima pravico delavce napotiti na izobraževanje.

(2) Delavec se je dolžan izobraževati, če ga delodajalec napoti na izobraževanje in sklene z njim v primeru formalnega izobraževanja ustrezno pogodbo oziroma v primeru neformalnega izobraževanja ustrezno pogodbo ali dogovor.

(3) Če je izobraževanje, na katerega je delavca napotil delodajalec, organizirano med delovnim časom, se čas izobraževanja šteje v polni delovni čas, delavec pa ima enake pravice, kot če bi delal.

(4) Če je izobraževanje organizirano izven delovnega časa, se delavec in delodajalec dogovorita o pravicah, razen v primeru, ko delodajalec napoti delavca na neformalno izobraževanje in to šteje za obveznost delavca, se čas izobraževanja všteva v delovni čas.

(5) Za neformalno izobraževanje v interesu delodajalca se šteje tudi izobraževanje sindikalnih zaupnikov o kolektivnem dogovarjanju in delovnopравни zakonodaji, ko izobraževanje organizirata skupaj delodajalec in sindikat, vendar ne več kot en delovni dan v koledarskem letu. Ta določba ne velja za sindikalne zaupnike, ki niso zaposleni pri delodajalcu.

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

47. člen (izpiti)

(1) Če je delavec napoten na izobraževanje mu pripada najmanj en delovni dan odsotnosti za pripravo na izpit, če je ta predviden s programom izobraževanja.

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

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

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

48. člen **(povračilo stroškov povezanih z izobraževanjem)**

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

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

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

49. člen **(zadovoljevanje izobraževalnih in stanovanjskih potreb delavcev in delodajalcev)**

(1) Stranki kolektivne pogodbe si bosta prizadevali za dvig znanja in veščin članov strank te kolektivne pogodbe ter zadovoljevanja njihovih stanovanjskih potreb.

(2) Člani strank te kolektivne pogodbe s kolektivno pogodbo nižje ravni ali drugim dogovorom lahko za območje ene ali več Območnih obrtno-podjetniških zbornic uredijo način uresničevanja pravic s področja izobraževanja in zadovoljevanja stanovanjskih potreb.

(3) Za zadovoljevanje potreb iz prejšnjega odstavka tega člena, bodo člani podpisnic te kolektivne pogodbe zbirali sredstva delodajalcev in delavcev ter delavcem in delodajalcem omogočili namensko rabo sredstev.

(4) Člani strank te kolektivne pogodbe, ki so sklenili pogodbe nižje ravni ali druge dogovore za zadovoljevanje izobraževalnih in stanovanjskih potreb za območje ene ali več območnih obrtno-podjetniških zbornic, se lahko s posebno pogodbo dogovorijo za obseg pristojnosti koordinacije, katere namen je standardizacija programov delovanja in spremljanje namembnosti uporabe namenskih sredstev ter zagotavljanje kvalitetnejših, cenejših ter enotnejših programov. Koordinacijo sestavljajo predstavniki podpisnikov te kolektivne pogodbe in predstavniki ter odgovorna oseba članov, podpisnikov pogodbe nižje ravni ali drugega dogovora.

50. člen **(fundacija zaboljšanje zaposlitvenih možnosti)**

(1) Za izboljšanje konkurenčnosti, možnosti ohranitve zaposlitve in zaposlitvenih možnosti ranljivih skupin delavcev se stranki te kolektivne pogodbe lahko dogovorita o ustanovitvi fundacije.

(2) Ustanovitelji fundacije iz prejšnjega odstavka tega člena se lahko dogovorijo o sodelovanju z izvajalci programov iz 49. člena te kolektivne pogodbe.

2.2.6. Varnost in zdravje pri delu

51. člen (splošno)

(1) Stranki te kolektivne pogodbe si bosta z namenom izboljšanja ravni varnosti in zdravja pri delu prizadevali za dvig ozaveščenosti pomena varnega in zdravega dela, tako da bosta skupaj in vsaka posebej pripravljali in izvajali aktivnosti z namenom zmanjševanja tveganj iz tega naslova, in sicer z ozaveščanjem, usposabljanjem, izobraževanjem ter razvijanjem ustreznih orodij in metod za dvig varnosti in zdravja pri delu.

(2) Financiranje aktivnosti iz prejšnjih odstavkov in način pridobivanja sredstev prek različnih državnih institucij in različnih javnih razpisov podpisnika urejata z dogovorom.

52. člen (varnost in zdravje pri delu – naloge delodajalca)

(1) Delodajalec mora, v skladu z vsakokrat veljavnimi predpisi, izvajati ukrepe in zagotavljati pogoje za varno in zdravo delo, vključno s pisnim obveščanjem in dajanjem navodil, preprečevanjem nevarnosti pri delu, z ustrezno organiziranostjo delovnega procesa in delovnega okolja ter s potrebnimi materialnimi sredstvi, zlasti na naslednje načine:

- pred nastopom dela in ves čas trajanja delovnega razmerja mora delavce seznanjati z nevarnostmi pri delu, s pravicami in z obveznostmi v zvezi z varstvom pri delu in delovnimi pogoji,
- delavcem je dolžan zagotavljati usposabljanje za varno in zdravju neškodljivo opravljanje dela; pravilno uporabo predpisanih sredstev, osebne varovalne in delovne opreme za osebno varnost pri delu; pravilne postopke ravnanja in nudenja prve pomoči v primeru nesreče ali poškodbe pri delu,
- delodajalec mora načrtovati promocijo zdravja na delovnem mestu, zanjo zagotoviti potrebna sredstva, ter določiti način spremljanja njenega izvajanja,
- delodajalec mora sprejeti ukrepe za zagotovitev prve pomoči delavcem in drugim navzočim osebam ter ukrepe za sodelovanje s službo nujne medicinske pomoči,
- zagotoviti mora predhodne in obdobjne zdravniške preglede delavcev,
- priskrbeti mora osebno varovalno in delovno opremo delavcev ter jo redno vzdrževati,
- razvijati mora usklajeno politiko varnosti in zdravja pri delu, upoštevajoč organizacijo dela, socialne odnose in vplive delovnega okolja,
- omogočati mora sodelovanje reprezentativnega sindikata in sveta delavcev, če je ta organiziran, pri vseh vprašanih varnega in zdravega dela v skladu z veljavnimi ZVZD,
- delodajalec sprejme in izvaja ukrepe za zmanjševanja tveganja nasilja s strani tretjih oseb,
- delodajalec sprejme in izvaja ukrepe za zaščito delavcev pred nasiljem, trpinčenjem in nadlegovanjem na delovnem mestu s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev.

(2) Ukrepi iz prejšnjega odstavka ter drugi načini zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu so strošek delodajalca in za delavce brezplačni.

53. člen (varnost in zdravje pri delu – naloge delavca)

Delavci so dolžni spoštovati in izvajati predpise o varnosti in zdravju pri delu ter pazljivo opravljati delo, da zavarujejo svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb. V ta namen morajo zlasti:

- uporabljati varnostne naprave ter predpisana sredstva in osebno varovalno opremo skladno z njihovim namenom, pazljivo ravnati z njimi in skrbeti, da so v brezhibnem stanju,
- odzivati se na zdravniške preglede v skladu z oceno tveganja in zakonom,
- takoj obvestiti delodajalca o vsaki pomanjkljivosti, škodljivosti, okvari ali drugem pojavu, ki bi lahko ogrozil varnost in zdravje njih oziroma drugih oseb,
- odkloniti delo, če niso bili predhodno seznanjeni z vsemi nevarnostmi ali škodljivostmi pri delu; če njim ali drugim osebam grozi neposredna nevarnost za življenje in zdravje; če niso bili izvedeni predpisani varnostni ukrepi; če opazijo znake bolezni; če iz razlogov na strani delodajalca niso opravili predpisanega zdravniškega pregleda.

2.3. Plačni del

2.3.1. Plače

54. člen (vrste osebnih prejemkov)

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

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

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

(3) Povračila stroškov v zvezi z delom:

- prevoz na delo in z dela,
- prehrana med delom,
- povračilo stroškov za službena potovanja,
- terenski dodatek.

(4) Drugi osebni prejemki:

- regres za letni dopust,
- odpravnina,
- solidarnostna pomoč,
- jubilejne nagrade,
- nagrade učencem, dijakom in študentom na praktičnem usposabljanju.

55. člen (splošne določbe)

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

(2) Povračila stroškov v zvezi z delom in drugi osebni prejemki in plačila dijakom in študentom na praktičnem usposabljanju se izplačujejo v višini, kot jih določa ta kolektivna pogodba, vendar pod pogoji in največ v zneskih, ki se ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, kot to določa vsakokratni podzakonski predpis.

(3) V primerih, 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 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.

(4) Plače in nadomestila plač se izplačujejo preko bančnega računa delavca.

(5) Drugi osebni prejemki in povračila stroškov v zvezi z delom se lahko izplačujejo tudi drugače, kot določa prejšnji odstavek.

56. člen **(razvrstitev del)**

(1) Glede na zahtevnost se dela se delovna mesta ali vrsta del praviloma razvrstijo:

I. tarifni razred (enostavna dela):

Pomožna in enostavna dela, za katera se praviloma ne zahteva posebnih znanj in zadošča prva raven (nepopolna nižja stopnja osnovnošolske izobrazbe).

II. tarifni razred (manj zahtevna dela):

Manj zahtevna dela, za katera se praviloma pričakuje znanje, pridobljeno na drugi ravni (osnovnošolska izobrazba), ustrezna Nacionalna poklicna kvalifikacija (NPK) ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela.

III. tarifni razred (srednje zahtevna dela):

Srednje zahtevna dela, za katera se praviloma pričakuje znanje, pridobljeno na tretji ravni (nižja poklicna in podobna izobrazba) ali ustrezna Nacionalna poklicna kvalifikacija (NPK) in ustrezne delovne izkušnje.

IV. tarifni razred (zahtevna dela):

Dela, ki jih delavci opravljajo samostojno in za katera se praviloma zahteva znanje, pridobljeno na četrti ravni (srednja poklicna in podobna izobrazba).

V. tarifni razred (bolj zahtevna dela):

Dela, ki jih delavci opravljajo samostojno, organizirajo in izvajajo proces dela organizacijskih enot, ali dajejo navodila za delo in za katera se praviloma zahteva znanje, pridobljeno na peti ravni (srednja strokovna in splošna izobrazba) ali mojstrski, delovodski, poslovodski izpit.

VI 1. tarifni razred (zelo zahtevna dela):

Dela, ki jih delavci opravljajo popolnoma samostojno, organizirajo in izvajajo proces dela organizacijskih enot, imajo pooblastilo za samostojno odločanje in za katera se

praviloma zahteva znanje, pridobljeno na šesti ravni, podraven 6/1 (višješolska in podobna izobrazba).

VI 2. tarifni razred (zelo zahtevna dela):

Dela, ki jih delavci opravljajo popolnoma samostojno, organizirajo in izvajajo proces dela organizacijskih enot, imajo pooblastilo za samostojno odločanje in za katera se praviloma zahteva znanje, pridobljeno na šesti ravni, podraven 6/2 (visokošolska izobrazba prve stopnje, visokošolska strokovna izobrazba (prejšnja) in podobna izobrazba).

VII. tarifni razred (visoko zahtevna dela):

Dela, ki odločilno vplivajo na poslovanje podjetja in za katera se zahteva znanje, praviloma pridobljeno na sedmi ravni (visokošolska izobrazba druge stopnje in podobna izobrazba) ali več.

(2) V primeru delodajalca, ki zaposluje več kot 10 delavcev se razvrstitev zahtevnosti del v tarifne razrede, kot izhaja iz prvega odstavka tega člena, uporablja pri razvrščanju delovnih mest in/ali vrste del, z aktom o sistemizaciji, ki ga sprejme delodajalec.

(3) V kolikor se za posamezno delovno mesto zahteva alternativna raven izobrazbe, se pri razvrščanju v tarifni razred upošteva višja zahtevana raven izobrazbe. V primeru dvoma pri razvrščanju delovnih mest v tarifne razrede se uporabi veljavni šifrant poklicev.

57. člen (najnižja osnovna plača)

(1) Najnižja osnovna plača po tej kolektivni pogodbi je vrednost najmanj zahtevnega dela v tarifnem razredu. Višina mesečne najnižje osnovne plače, določene v tarifni prilogi, velja za polni delovni čas.

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

58. člen (osnovna plača)

(1) V pogodbi o zaposlitvi se osnovna plača delavca določa v mesečnem znesku v evrih za delovno mesto ali za vrsto dela.

(2) Osnovna plača se določi upoštevanje zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. Osnovna plača delavca je najmanj enaka najnižji osnovni plači, določeni za posamezni tarifni razred te kolektivne pogodbe.

(3) Osnovna plača se vedno določi v mesečnem znesku. Dogovorjeni mesečni znesek velja za:

- zahtevnost dela, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi,
- pogodbeno dogovorjeni povprečni mesečni delovni čas.

(4) Povprečni mesečni delovni čas se preračuna iz letnega delovnega časa, ki znaša na primer 174 ur za poln delovni čas ob pogojih 40-urnega tedenskega delovnika ali 157 ur za poln delovni čas ob pogojih 36-urnega tedenskega delovnika.

(5) Urna postavka ali vrednost delovne ure se izračuna tako, da se dogovorjeni mesečni znesek osnovne plače delavca deli s povprečnim mesečnim delovnim časom delavca. Urna postavka oziroma vrednost delovne ure se izračunava na dve decimalni mesti.

(6) Delodajalec lahko v zahtevnost dela vključi dodatke za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu.

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

59. člen **(zneski najnižjih osnovnih plač)**

(1) Zneski najnižjih osnovnih plač za posamezni tarifni razred, veljavni na dan 1. 1. 2013 znašajo:

I. tarifni razred	576,54 EUR
II. tarifni razred	599,38 EUR
III. tarifni razred	630,30 EUR
IV. tarifni razred	644,76 EUR
V. tarifni razred	683,66 EUR
VI. tarifni razred	783,72 EUR
VII. tarifni razred	917,12 EUR
VIII. tarifni razred	1.028,28 EUR.

(2) Če bo povprečna letna inflacija v obdobju januar–december 2013 v primerjavi z obdobjem januar–december 2012 preseгла 0,5 %, se najnižje osnovne plače po tej kolektivni pogodbi in osnovne plače delavcev za leto 2013, za mesec januar 2014 in naprej povečajo za dejansko povprečno letno inflacijo (vir: SURS).

(3) Plače, ki se usklajujejo za obdobje 2015 in dalje se usklajujejo na enak način kot je določeno v drugem odstavku tega člena.

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

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

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

(3) Dodatki za težje delovne pogoje se delavcu za čas opravljanja tega dela priznavajo v skladu z določili podjetniške kolektivne pogodbe, aktom delodajalca ali s pogodbo o zaposlitvi, vendar najmanj v višini 5 % od osnove. Osnova za izračun dodatkov je osnovna plača delavca za polni delovni čas oziroma ustrezna urna postavka, kot jo določa peti odstavek 58. člena te kolektivne pogodbe.

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

(1) Delavcu pripadajo dodatki zaradi razporeditve delovnega časa v naslednjih odstotkih:

- za nočno delo	30 %
- za nadurno delo	30 %
- za delo v nedeljo	50 %
- za delo na praznike in dela proste dneve po zakonu	50 %.
- za čas pripravljenosti	10 %
- za delo na silvestrovo (od 20. ure dalje)	50 %

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

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

62. člen **(dodatek za delovno dobo)**

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

(2) 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.

(3) Dokupljena, beneficirana in posebne zavarovalne dobe se ne štejejo kot dobe pri uveljavljanju dodatka za delovno dobo.

63. člen **(nadomestila plače)**

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

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

64. člen **(del plače na podlagi delovne uspešnosti)**

(1) Del plače na podlagi delovne uspešnosti se določi upoštevaše gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

(2) V primeru, da delavec presega pričakovane rezultate po kriterijih iz prejšnjega odstavka tega člena mu pripada del plače na podlagi delovne uspešnosti, ki ne more znašati manj kot 1 %.

65. člen **(del plače na podlagi poslovne uspešnosti delodajalca)**

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

66. člen (obračun plače)

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

- podatki o delavcu in delodajalcu,
- osnovno plačo delavca (lahko tudi urno postavko),
- dodatke po posameznih vrstah,
- plačo iz naslova delovne uspešnosti,
- del plače iz poslovne uspešnosti,
- nadomestila plače po posameznih vrstah,
- bruto plačo,
- zneske prispevkov za socialno varnost,
- davčni odtegljaj (akontacija dohodnine),
- neto plačo,
- odtegljaji iz plače (administrativne in sodne prepovedi, premije za dodatno prostovoljno zdravstveno in pokojninsko zavarovanje ipd.),
- neto izplačilo plače.

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

(3) Če tako zahteva narava dela, lahko delodajalec obračuna in izplača akontacijo potnih stroškov drugače, kot določa ta kolektivna pogodba in zakon.

2.3.2. Drugi osebni prejemi

67. člen (regres za letni dopust)

(1) Regres za letni dopust se izplača najmanj v višini vsakokratne minimalne plače povečane za 1 %.

(2) V primeru nelikvidnosti delodajalca se lahko regres za letni dopust izplača v več obrokih, vendar najkasneje do 1. novembra tekočega koledarskega leta.

68. člen (odpravnina)

Delavec je upravičen do odpravnine v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, razlogov nesposobnosti, ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas in zaradi upokojitve pod pogoji, ki jih določa ZDR-1. Pripadajočo odpravnino je potrebno izplačati ob zadnji plači ali nadomestilu plače, najkasneje do 18. v mesecu, ki sledi mesecu, v katerem je delavcu prenehalo delovno razmerje.

69. člen (solidarnostna pomoč)

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

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

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

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

(5) Delodajalec lahko delavcu izplača solidarnostno pomoč v višini ene povprečne mesečne plače na zaposlenega v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece v naslednjih primerih:

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

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

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

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

70. člen (jubilejna nagrada)

- (1) Delavcu pripada jubilejna nagrada:
- za 10 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini 30 % povprečne mesečne plače zaposlenih v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece,
 - za 20 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini 50 % povprečne mesečne plače zaposlenih v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece,
 - za 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini 70 % povprečne mesečne plače zaposlenih v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece.

(2) Članu sindikata pripada za 10, 20 in 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu dodatnih 10 % povprečne mesečne plače zaposlenih v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece.

(3) Zahtevo za izplačilo višje jubilejne nagrade iz prejšnjega odstavka uveljavlja delavec pri delodajalcu s člansko izkaznico sindikata podpisnika te kolektivne pogodbe.

71. člen (nagrade dijakom in študentom na praktičnem usposabljanju)

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

- Dijaki:
1. letnik – 90 EUR,
 2. letnik – 120 EUR,
 3. letnik – 150 EUR,
 4. letnik – 150 EUR.
- Študenti: 170 EUR.

2.3.3. Povračila stroškov v zvezi z delom

72. člen (prehrana med delom)

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

(2) Če delavec dela pri dveh delodajalcih, mu pripada pri vsakem delodajalcu sorazmerni del povračila za prehrano med delom, ki dnevno skupaj ne sme biti nižje od 4,90 EUR.

(3) V primeru, da delavec dela 11 ur ali več na dan, mu pripada pravica do sorazmerno višjega (za vsako dopolnjeno uro nad 8 ur v višini 0,76 EUR) za prehrano med delom.

(4) Do povračila stroškov za prehrano je upravičen delavec v višini 4,90 EUR na dan.

73. člen (prevoz na delo in z dela)

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

(2) Delavec je upravičen do povračila stroškov prevoza na delo in z dela najmanj v višini 70 % cene najcenejšega javnega prevoza.

(3) Če javni prevoz ni organiziran oziroma ga delavec iz utemeljenih razlogov ne more uporabljati, je upravičen do povračila stroškov prevoza na delo in z dela najmanj v višini 0,18 EUR oziroma največ v zneskih, ki se ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, kot to določa vsakokratni podzakonski predpis, za vsak polni kilometer razdalje med bivališčem, določenim v pogodbi o zaposlitvi, do sedeža delodajalca oziroma do mesta opravljanja dela.

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

(5) V primeru spremembe kraja, določenega v pogodbi o zaposlitvi, se delodajalec in delavec lahko z aneksom k pogodbi o zaposlitvi dogovorita o morebitni spremembi povračila stroškov prevoza.

74. člen
(povračilo stroškov za službeno potovanje)

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

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

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

- nad 6 do 8 ur – v višini 6,20 EUR,
- nad 8 do 12 ur – v višini 8,50 EUR,
- nad 12 ur – v višini 17,00 EUR.

(2) Povračila stroškov za prevoz na službenem potovanju v Sloveniji in stroškov za prenočevanje na službenem potovanju v Sloveniji se izplačujejo v skladu z zgornjimi zneski, ki se ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, kot to določa vsakokratni podzakonski predpis.

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

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

76.a člen
(povračilo stroškov za službeno potovanje v tujini)

Ne glede na 76. člen KPOP je delavec, ki ga je delodajalec, ki opravlja prevoze blaga in potnikov, napotil na službeno pot v tujino upravičen do dnevnice (povračilo stroškov za prehrano), povračila stroškov za prevoz in povračila stroškov za prenočevanje, pod pogoji in v višini, ki ga določa vsakokrat veljavna uredba o davčni obravnavi povračil in drugih dohodkov iz delovnega razmerja.

Višina dnevnice:

- če traja službeno potovanje v tujini nad 6 do 8 ur, se v davčno osnovo ne všteta dnevnic do višine 25 odstotkov zneska iz uredbe, ki ureja povračilo stroškov za službena potovanja v tujino za posamezno državo oziroma območje,
- če traja službeno potovanje v tujini nad 8 do 14 ur, se v davčno osnovo ne všteta dnevnic do višine 75 odstotkov zneska iz uredbe, ki ureja povračilo stroškov za službena potovanja v tujino za posamezno državo oziroma območje,
- če traja službeno potovanje v tujini nad 14 do 24 ur, se v davčno osnovo ne všteta dnevnic do višine zneska iz uredbe, ki ureja povračilo stroškov za službena potovanja v tujino za posamezno državo oziroma območje.

77. člen
(terenski dodatek)

(1) Delavci so upravičeni do terenskega dodatka, če delajo na terenu izven sedeža delodajalca ali poslovne enote in izven kraja stalnega ali začasnega bivališča delavca, ter če sta na terenu organizirana prehrana in prenočišče. Šteje se, da je delavec, če dela in biva na terenu od 12 ur do 24 ur, upravičen do 3 obrokov prehrane.

(2) Če prehrano (3 obroki) in prenočišče organizira delodajalec, je delavec upravičen do terenskega dodatka v višini 4,00 EUR na dan.

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

(4) V primeru, ko delodajalec ne zagotovi prehrane in prenočevanja, je delavec upravičen do dnevnice v višini, določeni v 75. členu te kolektivne pogodbe in povračila stroškov prenočevanja.

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

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

78. člen (nadomestilo za ločeno življenje)

Nadomestilo za ločeno življenje se lahko določi v pogodbi o zaposlitvi delavca pod pogoji in v znesku, ki se ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, kot to določa vsakokratni podzakonski predpis.

79. člen (posebnosti)

Terenski dodatek, dnevnice in nadomestilo za ločeno življenje se med seboj izključujejo.

2.4. Pogoji za delovanje sindikata

80. člen (pogoji za delovanje sindikata)

(1) Delodajalec zagotavlja zunanjemu predstavniku reprezentativnega sindikata, katerega člani so pri delodajalcu zaposleni delavci, prost dostop do delovnega mesta člana sindikata, po predhodni najavi in dogovoru o času dostopa, ter svobodo sindikalnega obveščanja in širjenja sindikalnega tiska v funkciji obveščanja članov sindikata.

(2) Na zahtevo sindikata zagotavlja delodajalec v skladu z aktom sindikata, katerega član je delavec, tehnično izvedbo obračuna in plačevanja sindikalne članarine za delavca.

(3) Odgovorna oseba območne – regijske organizacije sindikata in delodajalec se dogovorita o fondu ur in število dni odsotnosti z dela na letni ravni za pri njem zaposlenega

delavca, člana sindikata, za čas, ko opravlja naloge sindikalnega zaupnika na lokalni in republiški ravni.

2.5. Izvajanje kolektivne pogodbe

81. člen (stroški za usklajevanje in izvajanje kolektivne pogodbe)

Stroške usklajevanja in izvajanja te kolektivne pogodbe pokrivajo delodajalci, ki zaposlujejo delavce, v pavšalnem znesku 4,00 EUR na zaposlenega delavca letno. Sredstva delodajalci nakazujejo enkrat letno ob izplačilu plač za mesec maj, in to 2,00 EUR na račun Sindikata obrti in podjetništva Slovenije, in 2,00 EUR na račun Združenja delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije – GIZ.

Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo (Uradni list RS, št. [92/13](#)) vsebuje naslednje prehodne in končne določbe:

»2.6. Prehodne in končne določbe

82. člen (uveljavitev normativnih določb te kolektivne pogodbe)

Z dnem, ko se začne uporabljati ta kolektivna pogodba prenehajo veljati določbe Kolektivne pogodbe za obrt in podjetništvo (Uradni list RS, št. 73/08, 55/10, 100/11, 99/12).

83. člen (sklenitev in uporaba kolektivne pogodbe)

Kolektivna pogodba je sklenjena, ko jo podpišeta stranki kolektivne pogodbe. Uporabljati se začne 1. 1. 2014.«.

Spremembe in dopolnitve Kolektivne pogodbe za obrt in podjetništvo (Uradni list RS, št. [28/15](#)) dodajo 83.a člen kolektivne pogodbe:

»83.a člen

Spremembe in dopolnitve te kolektivne pogodbe so sklenjene, ko jih podpišeta stranki kolektivne pogodbe. Uporabljati se začnejo prvi dan naslednjega meseca po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.«.

Spremembe in dopolnitve Kolektivne pogodbe za obrt in podjetništvo (Uradni list RS, št. [82/16](#)) dodajo 83.b člen kolektivne pogodbe:

»83.b člen

Spremembe in dopolnitve te kolektivne pogodbe so sklenjene, ko jih podpišeta stranki kolektivne pogodbe. Uporabljati se začnejo prvi dan naslednjega meseca po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.«.

Spremembe in dopolnitve Kolektivne pogodbe za obrt in podjetništvo (Uradni list RS, št. [76/17](#)) dodajo 83.c člen kolektivne pogodbe:

»83.c člen

Spremembe in dopolnitve te kolektivne pogodbe so sklenjene, ko jih podpišeta stranki kolektivne pogodbe. Uporabljati se začnejo prvi dan naslednjega meseca po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.«.