

1364. Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo, stran 3954.

Na podlagi 2. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06 in 45/08 – ZArbit) pogodbeni stranki:

kot predstavnik delodajalcev:

Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije – GIZ, ki ga zastopa predsednik Marko Lotrič

in

kot predstavnik delavcev:

Sindikata obrti in podjetništva Slovenije, ki ga zastopa predsednik Blaž Sotlar

sklepata

KOLEKTIVNO POGODBO

za obrt in podjetništvo

Preambula

Stranki kolektivne pogodbe kot legitimna predstavnika delodajalcev in delavcev v obrti in malem gospodarstvu, se izhajajoč iz razumevanja pomembnosti razvoja obrti in podjetništva ter posledic, ki jih dejavnosti obrti in malega gospodarstva imajo za socialno varnost delavcev, državo in naše skupno dobro, zavezujeta pogajati v duhu konstruktivnih in korektnih partnerskih odnosov v dobro razvoja obrti in podjetništva ter interesov vseh, ki jih zastopata.

1. Splošne določbe

1. člen

(uvodna določba)

(1) Pogodbeni stranki s Kolektivno pogodbo za obrt in podjetništvo (v nadaljevanju: KPOP ali kolektivna pogodba) 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)

Pogodbeni stranki KPOP sta Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije – GIZ (v nadaljevanju ZDOPS) in 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.

1.1. Obligacijski del

SPLOŠNO

3. člen

(krajevna veljavnost kolektivne pogodbe)

KPOP velja za območje Republike Slovenije.

4. člen

(stvarna veljavnost kolektivne pogodbe)

KPOP velja za delodajalce, ki so člani pogodbene stranke in ki kot glavno dejavnost opravljajo obrtno dejavnost po Uredbi o obrtnih dejavnostih in Listi dejavnosti, ki se po Obrtnem zakonu običajno opravljajo na obrtni način.

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 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. 5. 2023.

(2) Pogodba je sklenjena za določen čas 3 let, ki začne teči od datuma uporabe te kolektivne pogodbe, kot je določen v prejšnjem odstavku tega člena.

(3) Po prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe se določbe normativnega dela uporabljajo še dvanajst mesecev, v kolikor ni sklenjena nova kolektivna pogodba.

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 z vsakokrat veljavnim zakonom, ki ureja delovna razmerja, drugimi zakoni in vsakokrat veljavno kolektivno pogodbo.

(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 kompetence 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) Pogodbeni 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 bosta v primeru bistvenih sprememb vsakokrat veljavnega zakona, ki ureja delovna razmerja ali trg dela, ter v primeru drugih bistvenih sprememb, 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 objavita 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 KPOP)

(1) Pogodbene stranke 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) Pogodbene stranke 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) Pogodbene stranke 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 sprejema 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 skupine 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 vsakokrat veljavni zakon, ki ureja delovna razmerja, vsebuje:

- tarifni in/ali plačilni razred, v katerega je razvrščeno delovno mesto;
- poskusno delo, če je dogovorjeno;
- pripravništvo, če je dogovorjeno;
- jasen in konkreten opis del in nalog, ki jih mora delavec po pogodbi o zaposlitvi opravljati ali mora biti k pogodbi o zaposlitvi priložena kopija opisa del iz splošnega akta, v kolikor obstaja.

(2) Delodajalec mora delavcu pred podpisom pogodbe o zaposlitvi omogočiti seznanitev z vsebino kolektivne pogodbe in splošnih aktov, ki določajo njegove pravice in obveznosti, in po potrebi odgovoriti na vprašanja v zvezi s tem.

(3) Delodajalec mora omogočiti dostopnost aktov in predpisov iz drugega odstavka tega člena, vsem delavcem, delavec pa lahko kadarkoli zahteva vpogled v njihovo vsebino, česar mu delodajalec ne more odreči.

(4) Pravice in obveznosti, ki jih ne ureja ta kolektivna pogodba, delodajalec in delavec urejata neposredno v pogodbi o zaposlitvi na podlagi določb vsakokrat veljavnega zakona, ki ureja delovna razmerja in drugih relevantnih predpisov oziroma so urejena v internih aktih 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)

Poleg primerov, ki jih določa vsakokrat veljavni zakon, ki ureja delovna razmerja, se lahko pogodba o zaposlitvi za določen čas sklene tudi v naslednjih primerih:

- v prvih treh letih, ko delodajalec prvič začne opravljati dejavnost,
- 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,
- za čas pripravnštva, ko se prvič začne opravljati delo,
- za manjše delodajalce pa tudi v drugih primerih, ne glede na omejitve zakona in te kolektivne pogodbe.

25. člen

(časovna omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas pri projektne delu)

(1) Pogodba o zaposlitvi za določen čas se lahko sklene tudi za obdobje daljše od dveh let, če gre za projektno delo in se sklene za ves čas trajanja projekta.

(2) Za projektno delo se šteje delo, ki se opravlja na podlagi posebne pogodbe in gre za ciljno usmerjen proces, ki ima terminsko opredeljen začetek in konec ter se izvaja in zaključi skladno s projektnim programom.

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. in VIII. 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 vsakokrat veljavnega zakona, ki ureja delovna razmerja, vsakokrat veljavne kolektivne pogodbe, 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 delavec začne prvič opravljati delo, ustrezno vrsti in ravni njegove strokovne izobrazbe, in sicer z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela.

(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. in VIII. tarifnega razreda največ 12 mesecev.

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

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

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

(6) Pripravništvo se zaključi z izpitom najkasneje do izteka pripravniške dobe.

(7) 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 delodajalca in mentorja.

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,
- uvajanja novih tehnologij, nove organizacije dela in novih proizvodnih programov, delovnih procesov, predlogov izboljšav ipd.,
- ko opravljanje drugega dela pomeni edini ekonomski izhod za ohranitev delovnega mesta,
- izjemnih vremenskih pogojev ali elementarnih nesreč,
- ko je potrebno delo nujno opraviti oziroma je potrebno zagotoviti neprekinjenost delovnega procesa, da se prepreči nastanek škode,
- neizpolnjevanja zdravstvenih zahtev za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi.

(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 odredi opravljanje drugega primerne delo. Primerno delo je delo, za katerega se zahteva enaka vrsta in največ ena raven nižja izobrazba kot se zahteva za opravljanje dela, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, in za delovni čas, kot je dogovorjen za delo, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, ter kraj opravljanja dela

ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca.

(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)

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

(2) V delovni čas šteje tudi čas priprave na delo in zaključek dela.

32. člen

(razporejanje delovnega časa)

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 zakonske omejitve, potrebe delovnega procesa in z zakoni zagotovljene odmore in počitke delavcev.

33. člen

(posvetovanje s sindikatom)

Delodajalec se je dolžan pred uvedbo nočnega dela, v primeru že organiziranega rednega

nočnega dela pa najmanj enkrat letno, posvetovati s sindikatom pri delodajalcu o oblikah organiziranosti nočnega dela, ukrepih varnosti in zdravja pri delu ter socialnih ukrepih.

34. člen

(evidentiranje delovnega časa – prisotnost na delu)

(1) Delodajalec vodi evidence v skladu z vsakokrat veljavnim zakonom, ki ureja evidence na področju dela in socialne varnosti.

(2) Delavec se lahko kadarkoli seznanji s svojimi podatki, ki jih v okviru prvega odstavka delodajalec vodi zanj. Delodajalec je dolžan delavcu omogočiti vpogled v evidence iz prvega odstavka.

35. 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.

36. 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. člen

(pravice staršev)

(1) Delodajalec je delavcu z družinskimi obveznostmi, če to omogočajo potrebe delovnega procesa, dolžan omogočiti, zaradi lažjega usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti, delo v razporedu delovnega časa, ki je za delavca najugodnejši.

(2) Delodajalec je, če to omogočajo potrebe delovnega procesa, praviloma dolžan delavcem – staršem otrok do dopolnjenega 15. leta – zagotoviti 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.

38. člen

(deljen delovni čas)

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

39. 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 vsakokrat veljavnih ratificiranih mednarodnih sporazumov, Uredb in Direktiv EU, ki urejajo delovne in vozne čase mobilnih delavcev, določila vsakokrat veljavnega zakona, ki ureja delovna razmerja, določila vsakokrat veljavnega zakona, ki ureja delovni čas in obvezne počitke mobilnih delavcev ter določila vsakokrat veljavnega zakona, ki ureja varnost v cestnem prometu.

40. člen

(začasna prerazporeditev delovnega časa)

(1) Delovni čas lahko delodajalec začasno prerazporedi iz razlogov, ki so določeni z zakonom za uvedbo nadurnega dela,

– v primeru višje sile ali v izjemnih okoliščinah, to je: v primeru potresa, požara, poplave oziroma druge nesreče, ki zadene poslovne prostore delodajalca ali se taka nesreča neposredno pričakuje,

– v izjemnih okoliščinah, ko je taka prerazporeditev nujna zaradi prekinitve dobave energetskih virov, okvare na strojnih napravah, ovire pri dobavi materiala, ovire v prometu, rekonstrukciji ali remontu, kar ima lahko za posledico zmanjšanje ali povečanje obsega dela ali prekinitve dela,

– izjemoma povečanega obsega dela (večja naročila kupcev, povečane dobave blaga dobaviteljev in podobno) ali nepredvidenega zmanjšanja dela,

– sezonske narave 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 dodatek za nadurno delo.

41. člen

(dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev nadurnega dela)

Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev nadurnega dela, določena z vsakokrat veljavnim zakonom, ki ureja delovna razmerja, se lahko upošteva kot povprečna omejitev v obdobju 6 mesecev.

42. člen

(dodatni primeri za nadurno delo)

Poleg primerov, določenih v vsakokrat veljavnemu zakonu, ki ureja delovna razmerja, je dolžan delavec na zahtevo delodajalca opravljati nadurno delo tudi v naslednjih primerih:

- v primeru nenadne odsotnosti delavca,
- če je nujno potrebno, da se opravi delo, ki ni bilo opravljeno iz razloga izpada energije, okvare strojev ali podobnih objektivnih razlogov,
- če je prišlo do nepredvidene zamude pri dobavi materialov brez krivde delodajalca in je delo nujno potrebno opraviti,
- v drugih primerih določenih v podjetniški kolektivni pogodbi.

2.2.2. Letni dopust in plačana odsotnost z dela

43. člen

(trajanje letnega dopusta)

(1) V primeru organiziranega dela ob nedeljah, 26 ali več nedelj na leto, pripada delavcu dodatno 1 dan letnega dopusta.

(2) 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.

(3) V primeru, da je delavec delal več kot polovico delovnega časa v preteklem letu v deljenem delovnem času in prekinitvev traja dve uri ali več, mu pripada dodatno 1 dan letnega dopusta.

(4) Na osnovi zahtevnosti dela delavcu pripada 1 dodatni dan dopusta za delo od I. do IV. stopnje zahtevnosti.

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

– nad 3 do 10 let	1 dan
– nad 10 do 15 let	2 dni
– nad 15 do 20 let	3 dni
– nad 20 let	4 dni

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

(7) V podjetniški kolektivni pogodbi in/ali v splošnem aktu delodajalca se lahko določijo dodatni kriteriji za odmero višjega letnega dopusta, kot so na primer za zahtevnost dela, izobrazbo, težje delovne pogoje, delovno uspešnost in podobno.

(8) Delavcu, ki izpolni zakonske in s to kolektivno pogodbo določene kriterije za povečanje ali zmanjšanje letnega dopusta, se povečanje ali zmanjšanje upošteva pri odmeri v tekočem koledarskem letu.

(9) Delodajalec mora ob izdaji obvestila o odmeri letnega dopusta za tekoče leto že upoštevati vse okoliščine, o katerih ga obvesti delavec in za katere ve, da bodo nastopile do izteka tekočega koledarskega leta in vplivajo na višino odmere.

(10) V kolikor nova okoliščina nastopi po izdaji odmere letnega dopusta, mora delodajalec najkasneje ob začetku novega meseca na novo odmeriti letni dopust in izročiti novo pisno obvestilo z ustrežno odmero letnega dopusta.

44. člen

(izraba letnega dopusta)

(1) Delavec praviloma izrabi letni dopust v letu, za katerega se odmerja, v skladu s svojimi možnostmi in potrebami delovnega procesa.

(2) Delavec in delodajalec se dogovorita o izrabi letnega dopusta v trajanju najmanj dveh tednov.

(3) Delodajalec lahko na podlagi namer delavcev, v kolikor je to potrebno za organizacijo delovnega procesa, pripravi plan izrabe letnega dopusta in z njim seznaniti delavce.

(4) Pri planu izrabe letnega dopusta se praviloma upoštevajo želje in potrebe zaposlenih oziroma njihove družinske obveznosti, v kolikor to omogočajo potrebe delovnega procesa.

(5) V kolikor delodajalec, na podlagi namer delavcev, pripravi plan izrabe letnega dopusta, je delavec dolžan izrabiti letni dopust v skladu s planom izrabe, v kolikor se z delodajalcem ne dogovori drugače.

(6) Delavec ima pravico izrabiti tri dni letnega dopusta na dni, ki jih sam določi, delodajalec pa izrabe ne sme odreči, razen če bi ta resneje ogrožala delovni proces. O izrabi mora delavec obvestiti delodajalca najkasneje tri dni pred izrabo.

45. 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 vsakokrat veljavnim zakonom, ki ureja delovna razmerja. Delavec se o izrabi odsotnosti dogovori z delodajalcem.

(2) Plačana odsotnost znaša za posamezni primer:

- lastne poroke 1 dan,
- rojstva otroka 2 dni,
- smrti zakonca ali zunajzakonskega partnerja ali smrti otroka, posvojenca ali otroka zakonca 2 dni,
- smrti staršev (očeta, matere, očima, mačehe, posvojiteljev) 1 dan,
- hujše nesreče, ki je zadela delavca in njegovo družino 2–7 dni.

(3) Sindikalnemu zaupniku in predsedniku sindikata (v podjetju), ki je član sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe, pripada 1 dodatni dan na leto za udeležbo na sindikalnem izobraževanju Žuškovi dnevi.

(4) Zahtevo za dodatni dan dopusta iz prejšnjega odstavka uveljavlja delavec pri delodajalcu, z letnim potrdilom o članstvu podpisnika te kolektivne pogodbe, izdanim s strani Glavnega odbora sindikata, ter s potrdilom o udeležbi na izobraževanju.

(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) Odsotnosti iz tega člena je možno izrabiti samo ob nastopu dogodka.

2.2.3. Disciplinska in odškodninska odgovornost

46. člen

(disciplinska odgovornost, sankcije)

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

(2) Osnovo za obračun denarne kazni predstavlja osnovna plača delavca, ki jo je prejel ali bi jo prejel, če bi delal, v zadnjih 3 mesecih pred storitvijo kršitve.

(3) Odmerjena denarna kazen mesečno ne sme presegati 8 % osnovne plače delavca, pri čemer se lahko ukrep izreče v trajanju največ 5 mesecev.

47. 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

48. 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.

49. člen

(minimalni odpovedni roki pri odpovedi delodajalca)

(1) V primeru delodajalčeve odpovedi pogodbe o zaposlitvi v času poskusnega dela, zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela, je odpovedni rok 7 dni.

(2) 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.

(3) Nad 25 let zaposlitve pri delodajalcu je odpovedni rok 80 dni. Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi manjši delodajalec, je odpovedni rok 60 dni, tudi za delavce, ki imajo več kot 25 let zaposlitve pri delodajalcu.

(4) V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz krivdnega razloga, je odpovedni rok 15 dni.

2.2.5. Izobraževanje delavcev

50. 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, pri čemer se navedeno izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje šteje v njegov delovni čas, če je v interesu delodajalca.

(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.

(7) Delodajalci, ki jih zavezuje ta kolektivna pogodba lahko, na predlog sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe, izvedejo skupaj vsaj eno izobraževanje letno na temo obveznosti in pravic, ki izhajajo iz kolektivne pogodbe in delovnopravne zakonodaje, pomena varnosti in zdravja pri delu, reševanja konfliktov na delovnem mestu ipd. in se všteva v delovni čas delavca.

(8) Delodajalci, ki jih zavezuje ta kolektivna pogodba, lahko sindikatu, podpisniku te kolektivne pogodbe, v predhodnem dogovoru, dovolijo izvesti eno izobraževanje pri njem zaposlenih, na temo, ki jo bodo predlagali zaposleni. Stroške predavanja bo kril sindikat, podpisnik te KP. Predavanje lahko traja maksimalno eno uro med delovnim časom in se všteva v delovni čas.

51. 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 delovnopravni 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.

52. 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.

53. 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.

54. člen

(fundacija za izboljšanje 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.

2.2.6. Varnost in zdravje pri delu

55. člen

(splošno)

(1) Stranki te kolektivne pogodbe si bosta z namenom izboljšanja ravni varnosti in zdravja pri delu, skrbi za varstvo dostojanstva delavcev in delodajalcev ter urejenih medsebojnih odnosov, prizadevali za dvig ozaveščenosti pomena varnega in zdravega dela, pomena spoštljivega medsebojnega dialoga med delodajalci in delavci, 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 ter skrb za ohranjanje dostojanstva slehernega delavca.

(2) Za namene izvajanja, skrbi in nadzora za ohranjanje dostojanstva delavca pri delu in pri opravljanju dela, spoštovanja določb kolektivne pogodbe, spoštovanja delovno pravne zakonodaje, se lahko pri sindikatu, podpisniku te kolektivne pogodbe, na stroške sindikata ustanovi poseben organ, imenovan »Varuh delavčevih pravic v gospodarstvu«.

(3) Financiranje aktivnosti iz prejšnjih odstavkov in način pridobivanja sredstev prek različnih državnih institucij in različnih javnih razpisov podpisnika urejata z dogovorom in v sodelovanju z državnimi organi, institucijami.

(4) Delodajalec in sindikat pri delodajalcu se za doseganje učinkovitega varstva pred nasiljem, trpinčenjem, nadlegovanjem in drugimi oblikami psihosocialnega tveganja na delovnih mestih medsebojno obveščata, oblikujeta konstruktivne predloge in se dogovarjata o ukrepih za odpravo oziroma zmanjšanje vseh tveganj, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev ter zmanjšajo možnost konfliktov na vertikalni in horizontalni ravni.

56. člen

(ročno premeščanje bremen)

Delodajalec bo glede ročnega premeščanja bremen sprejel vse ukrepe v skladu z vsakokrat veljavnim pravilnikom, ki ureja zagotavljanje varnosti in zdravja pri ročnem premeščanju bremen in sprejeto izjavo o varnosti z oceno tveganja.

57. 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.

58. 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. Plača, povračilo stroškov in drugi prejemki

2.3.1. Plače

59. člen

(vrste osebnih prejemkov)

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

(2) Osebni 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 so:

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

(4) Drugi osebni prejemki so:

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

60. člen

(splošne določbe)

(1) Vsi zneski v tej kolektivni pogodbi so v bruto zneskih.

(2) Povračila stroškov v zvezi z delom in drugi osebni prejemki se izplačujejo v višini, kot jih določa ta kolektivna pogodba.

(3) Plače se izplačujejo enkrat mesečno v polnem znesku, najkasneje do 18. dne v mesecu za pretekli mesec.

(4) Plače, nadomestila plač, drugi osebni prejemki ter povračila stroškov v zvezi z delom se izplačujejo preko bančnega računa delavca.

61. člen

(razvrstitev del)

(1) Glede na zahtevnost 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 (nedokončana osnovna šola).

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 (končana osnovna šola in druge kvalifikacije).

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 (1,5 do 2 letni skrajšani programi srednjega izobraževanja in izobraževanja za ozke poklicne profile).

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, programi 3 letnega izobraževanja za široke poklicne profile, programi izobraževanja in izpiti za KV delavce).

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 (4 do 5 letni programi izobraževanja za V. stopnjo, programi srednjega izobraževanja po modelu 3+2, 4 do 5 letni programi za naziv tehnika, programi izobraževanja in izpiti za VKV delavce, 4 letni gimnazijski programi).

VI. tarifni razred (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) ali podraven 6/2 (visokošolska izobrazba prve stopnje, visokošolska strokovna izobrazba (prejšnja) in podobna izobrazba – višješolski programi pred letom 1994, specializacija po višješolskih programih, visokošolski strokovni program (po starem in 1. bolonjska stopnja), univerzitetni programi za 1. bolonjsko stopnjo).

VII. tarifni razred (visoko zahtevna dela): Dela, ki pomembno vplivajo na poslovanje podjetja in za katera se zahteva znanje, praviloma pridobljeno na sedmi ravni (visokošolska izobrazba druge stopnje in podobna izobrazba – specializacija po visokošolskih strokovnih programih, univerzitetni

programi (po starem), magisterij stroke (za imenom, 2. bolonjska stopnja)) ali več (visokošolska izobrazba III. stopnje in podobna, specializacija po prejšnjih univerzitetnih programih).

VIII. tarifni razred (izjemno zahtevna dela): Dela, ki odločilno vplivajo na poslovanje in delovanje podjetja (visokošolska izobrazba III. stopnje in podobna, specializacija po prejšnjih univerzitetnih programih, magisterij znanosti (pred imenom), doktorat znanosti (pred imenom, 3. bolonjska stopnja).

(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.

62. člen

(plača)

Plača je sestavljena iz:

- osnovne plače,
- dela plače za delovno uspešnost,
- dela plače za poslovno uspešnost, ki je dogovorjena v podjetniški kolektivni pogodbi, pogodbi o zaposlitvi delavca ali opredeljena v splošnem aktu delodajalca
- dodatkov.

63. člen

(osnovna plača)

(1) V pogodbi o zaposlitvi se določi znesek osnovne plače delavca v evrih za delovno mesto ali za vrsto dela.

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

- zahtevnost dela, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi,
- povprečni mesečni delovni čas, preračunan iz letnega delovnega časa, ki znaša 174 ur za polni delovni čas.

(4) Urna postavka ali vrednost delovne ure se izračuna tako, da se dogovorjeni mesečni znesek osnovne plače delavca deli s povprečnim mesečnim delovnim časom, ki znaša 174 ur za polni

delovni čas. Urna postavka oziroma vrednost delovne ure se izračunava na dve decimalni mesti.

64. člen

(zneski najnižjih osnovnih plač)

(1) Zneski najnižjih osnovnih plač za posamezni tarifni razred, ki se uporabljajo od začetka veljavnosti te kolektivne pogodbe, za 174 ur na mesec znašajo:

Tarifni razred	Najnižja osnovna plača
I.	754 EUR
II.	867 EUR
III.	915 EUR
IV.	969 EUR
V.	1.037 EUR
VI.	1.085 EUR
VII.	1.111 EUR
VIII.	1.243 EUR

(2) Najnižje osnovne plače po tej kolektivni pogodbi se v mesecu januarju tekočega leta povečajo na podlagi povprečne letne inflacije preteklega leta in en mesec po uradni objavi podatkov SURS za ½ letne pozitivne rasti BDP preteklega leta.

(3) Plače se usklajujejo za obdobje leta 2024 in dalje na enak način kot je določeno v drugem odstavku tega člena.

65. 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 so urejeni na ravni posameznega delodajalca.

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

(3) Dodatki za težje delovne pogoje niso del osnovne plače (kot npr. prekomerne visoke temperature, prekomerni hrup, prekomerni prah ipd.) in 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.

(4) Osnova za izračun dodatkov je osnovna plača delavca za polni delovni čas oziroma ustrezna urna postavka, kot jo določa ta kolektivna pogodba.

66. 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:

- 30 % za nočno delo,
- 30 % za nadurno delo,
- 50 % za delo v nedeljo,
- 50 % za delo na praznike, ki so dela prosti dnevi po zakonu,
- 10 % za čas pripravljenosti na domu,
- 50 % za delo na silvestrovo (od 20. ure dalje).

(2) Dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo, ki so dela prosti dnevi 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.

67. člen

(dodatek za delovno dobo)

Delavcu pripada dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0,75 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe pri zadnjem delodajalcu.

68. člen

(nadomestila plače)

Delavcu pripada nadomestilo plače za čas upravičene odsotnosti z dela skladno z vsakokrat veljavnim zakonom, ki ureja delovna razmerja, razen za izobraževanje v lastnem interesu.

69. 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) Delodajalec opredeli jasne in merljive kriterije za izplačilo delovne uspešnosti ter se o merilih predhodno posvetuje z reprezentativnim sindikatom v podjetju, ki je organizacijsko del sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe.

(3) Z merili in kriteriji delodajalec vnaprej seznanjeni svoje zaposlene najkasneje ob sprejemu ali dopolnitvah teh meril in kriterijev.

70. člen

(del plače na podlagi poslovne uspešnosti delodajalca)

Izplačilo dela plače iz naslova poslovne uspešnosti delodajalca lahko delavcu pripada v skladu z merili opredeljenimi v podjetniški kolektivni pogodbi, pogodbi o zaposlitvi delavca ali v splošnem aktu delodajalca.

71. 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 (na primer: administrativne in sodne prepovedi, premije za dodatno prostovoljno zdravstveno in pokojninsko zavarovanje, sindikalna članarina ipd.),
- neto izplačilo plače.

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

2.3.2. Drugi osebni prejemki

72. člen

(regres za letni dopust)

(1) Regres za letni dopust se izplača najmanj v višini vsakokratne minimalne plače povečane za 5 %.

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

73. člen

(solidarnostna pomoč)

(1) V primeru smrti delavca pripada njegovim ožjim družinskim članom solidarnostna pomoč v višini 125 % zadnje znane povprečne letne plače zaposlenih v RS po podatkih Statističnega urada RS, preračunane na mesec. Če ožji družinski član najkasneje v roku 30 dni po nastanku primera ne uveljavlja solidarnostne pomoči, pravica do solidarnostne pomoči iz tega odstavka ugasne.

(2) Ožji družinski člani iz prejšnjega odstavka so:

- zakonec, zunajzakonski partner,
- otroci, posvojenci in pastorki, če jih je delavec dolžan preživljati.

(3) Delodajalec na predlog sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe delavcu izplača solidarnostno pomoč v višini zadnje znane povprečne letne plače zaposlenih v RS po podatkih Statističnega urada RS, preračunane na mesec, v primeru elementarne nesreče, ki je prizadela delavca.

(4) Solidarnostno pomoč delodajalec izplača ob nastanku primera iz prvega odstavka tega člena najkasneje v 30 dneh po nastanku primera. V primeru iz tretjega odstavka tega člena pa najkasneje v 30 dneh od predloga sindikata.

74. člen

(jubilejna nagrada)

(1) Delavcu pripada jubilejna nagrada:

- za 10 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini 20 % zadnje znane povprečne letne plače zaposlenih v RS po podatkih Statističnega urada RS, preračunane na mesec;
- za 20 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini 40 % zadnje znane povprečne letne plače zaposlenih v RS po podatkih Statističnega urada RS, preračunane na mesec;
- za 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini 60 % zadnje znane povprečne letne plače zaposlenih v RS po podatkih Statističnega urada RS, preračunane na mesec.

(2) Članu sindikata pripada za 10, 20 in 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu dodatnih 23 % zadnje znane povprečne letne plače zaposlenih v RS po podatkih Statističnega urada RS, preračunane na mesec.

(3) Zahtevo za izplačilo višje jubilejne nagrade iz prejšnjega odstavka uveljavlja delavec pri delodajalcu z letnim potrdilom sindikata, ki ga izda Glavni odbor sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe.

75. 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 mesečne nagrade za polni delovni čas v zneskih:

– dijaki:

1. letnik – najmanj 90 EUR
2. letnik – najmanj 120 EUR
3. letnik – najmanj 150 EUR
4. letnik – najmanj 150 EUR

– študenti: najmanj 190 EUR.

76. člen

(vajeniška nagrada)

Vajeniška nagrada je določena v vsakokratnem veljavnem zakonu o vajeništvu.

2.3.3. Povračila stroškov v zvezi z delom

77. člen

(prehrana med delom)

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

(2) V primeru, da delavec dela 10 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.

(3) Do povračila stroškov za prehrano je upravičen delavec v višini 6 EUR na dan.

(4) V primeru, da delavec iz utemeljenih zdravstvenih razlogov ne uživa prehrane, ki jo zagotovi delodajalec, je delavec ob predložitvi zdravniškega potrdila, upravičen do povračila stroškov prehrane, v višini kot ga določata drugi in tretji odstavek tega člena.

78. 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 za vsak polni kilometer.

(2) Delavec je upravičen do povračila stroškov prevoza na delo in z dela v višini 100 % cene najcenejšega javnega prevoza ali do povračila stroškov prevoza na delo in z dela najmanj v višini

0,18 EUR za vsak polni kilometer razdalje med bivališčem, določenim v pogodbi o zaposlitvi, do sedeža delodajalca oziroma do mesta opravljanja dela.

(3) V primeru bolniške odsotnosti, ki traja manj kot 10 delovnih dni, je delavec upravičen do celotnega mesečnega povračila najcenejše vozovnice javnega prevoza ob predložitvi dokazila o plačilu.

(4) Način povračila stroškov prevoza na delo in z dela dogovorita delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi.

79. člen

(povračilo stroškov za službeno potovanje v Sloveniji in v tujini)

(1) 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.

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

– nad 6 do 8 ur – v višini 6,70 EUR,

– nad 8 do 12 ur – v višini 9,00 EUR,

– nad 12 ur do 24 ur – v višini 17,50 EUR.

(3) 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.

(4) 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.

(5) Delavec, ki ga je delodajalec napotil na opravljanje dela v tujini, 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 vsakokrat veljavna zakonodaja.

80. 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 zgornjega zneska vsakokrat veljavne davčne uredbe, ki ureja povračila

stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja.

(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 kolektivni pogodbi 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.

81. 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.

82. člen

(posebnosti)

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

2.4. Pogoji za delovanje sindikata

83. člen

(splošno)

Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu, podpisniku te kolektivne pogodbe ter reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu, ki je organizacijsko del reprezentativnega sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe:

- pogoje za delo v skladu z določbami te kolektivne pogodbe in podjetniške kolektivne pogodbe oziroma sprejetih dogovorov med delodajalcem in sindikatom;
- pravico do vseh vrst sindikalnega obveščanja.

84. člen

(pogoji za delovanje sindikata)

(1) Delodajalec zagotavlja zunanjemu predstavniku sindikata, podpisniku te kolektivne pogodbe, katerega člani so pri delodajalcu zaposleni delavci, prost dostop do primernega mesta, ki ga določi

delodajalec po predhodni najavi in dogovoru o terminu dostopa.

(2) Delodajalec v skladu z aktom sindikata podpisnika te kolektivne pogodbe, katerega član je delavec, zagotavlja tehnično izvedbo obračuna in plačevanja sindikalne članarine za delavca.

(3) Strokovna služba Glavnega odbora sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe in delodajalec se lahko v podjetniški kolektivni pogodbi dogovorita o fondu ur odsotnosti z dela na letni ravni za prijem zaposlenega delavca, člana sindikata podpisnika te kolektivne pogodbe, in sicer za čas, ko opravlja naloge sindikalnega zaupnika na lokalni in republiški ravni.

85. člen

(obveščanje sindikata)

(1) Delodajalec je dolžan na podlagi pisne zahteve reprezentativnega sindikata pri delodajalcu pisno obvestiti sindikat, glede namer, ukrepov ali poslovanja delodajalca, ki lahko vplivajo na položaj delavcev, v roku 30 dni od prejema zahtevka oziroma pred sprejemom poslovnih odločitev, ki bistveno vplivajo na socialni položaj delavcev.

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

86. člen

(status sindikalnega zaupnika)

(1) Reprezentativni sindikat, podpisnik te kolektivne pogodbe, imenuje ali izvoli sindikalne zaupnike pri delodajalcu, v skladu s svojim statutom ali pravili oziroma reprezentativni sindikat pri delodajalcu, ki deluje v okviru sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe, v skladu s podjetniško kolektivno pogodbo, v kolikor obstaja.

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

(3) Reprezentativni sindikat mora o imenovanju oziroma izvolitvi sindikalnega zaupnika oziroma sindikalnih zaupnikov pisno obvestiti delodajalca v 15 dneh po imenovanju oziroma izvolitvi. Enak rok velja za pisno obvestilo po prenehanju funkcije sindikalnega zaupnika.

Ljubljana, dne 3. aprila 2023

Združenje delodajalcev
obrtni in podjetnikov Slovenije –
GIZ
predsednik
Marko Lotrič

Sindikata obrtni in podjetništva

Slovenije
predsednik
Blaž Sotlar

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je dne 4. 4. 2023 izdalo potrdilo št. 10101-14/2008-24 o tem, da je Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo vpisana v evidenco kolektivnih pogodb na podlagi 25. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06 in 45/08 – ZArbit) pod zaporedno številko 42/9.
