

Kolektivna pogodba za špedicijsko, skladiščno in pomorsko agencijsko dejavnost

Prva objava: Uradni list RS, št. 14/12.3.1999

Veljavnost: od 22.1.1999 do 31.12.2003

Uporaba: od 1.1.1999 do 30.6.2004

Odpoved KP za dejavnost prevoza blaga v cestnem prometu

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

V skladu z veljavnimi predpisi in Splošno kolektivno pogodbo za gospodarske dejavnosti Slovenije (Uradni list RS št. 40/97) sklepata pogodbeni strani:

- Gospodarska zbornica Slovenije, Združenje prometa in zvez, Sekcija špediterjev in skladiščnikov,
- Gospodarska zbornica Slovenije, Območna zbornica Koper, Zveza pomorsko prometnih agencij,
- Združenje delodajalcev Slovenije, Sekcija za promet in zveze,

kot predstavniki delodajalcev in

- KS 90 - Sindikat delavcev špedicijske, pomorsko agencijske in kontrolne dejavnosti Slovenije,
- ZSSS - Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije,
- KS Pergam - Sindikat cestnega prometa Slovenije,

kot predstavniki delojemalcev

KOLEKTIVNA POGODBA

za špedicijsko, skladiščno in pomorsko agencijsko dejavnost

I. SPLOŠNE DOLOČBE

Krajevna veljavnost kolektivne pogodbe

1. člen

(1) Kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije.

2. člen

(1) Kolektivna pogodba velja za vse delodajalce, ki opravljajo dejavnost špedicijske in skladiščne ter pomorsko agencijske dejavnosti.

(2) Skladno s standardno klasifikacijo dejavnosti se kolektivna pogodba uporablja za naslednje skupine dejavnosti, ki so razvrščene v dejavnosti - promet, skladiščenje in zveze:

1. Prekladanje, skladiščenje - skupina 63.1

2. Druge pomožne dejavnosti v prometu - skupina 63.2
3. Dejavnosti drugih prometnih organizacij - skupina 63.4

Osebna veljavnost

3. člen

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

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

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

Časovna veljavnost

4. člen

(1) Ta pogodba začne veljati z dnem sklenitve in velja do 31.12.2001. Pogodba se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

(2) Tarifna priloga je sestavni del te pogodbe in se nanaša na uresničevanje določb od 70 do 87 člena te pogodbe. Tarifna priloga se sklene najkasneje do 31.12. za naslednje leto.

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

Pomen izrazov v tej kolektivni pogodbi

5. člen

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

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

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

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

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

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

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

(8) Izraz "sindikalni zaupnik" pomeni sindikalnega poverjenika po zakonu o delovnih razmerjih.

Enotni minimalni standardi

6. člen

(1) Določila in zneski iz te pogodbe in tarifne priloge so obvezni enotni minimalni standardi v kolektivnih pogodbah in splošnih aktih pri delodajalcih, če kolektivne pogodbe in splošni akti pri delodajalcih teh standardov ne urejajo.

II. PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELODAJALCA IN DELAVCEV

Razvrstitev del

7. člen

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

- I. tarifni razred: (enostavna dela)
Delovna mesta, za katera se ne zahteva priučevanje in za katera zadostuje nedokončana osnovna šola
- II. tarifni razred: (manj zahtevna dela)
Delovna mesta, za katera se zahtevajo poleg osnovnošolske izobrazbe, še krajši eno- ali večmesečni tečaji
- III. tarifni razred: (srednje zahtevna dela)
Delovna mesta, za katera se zahteva do 2 leti javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja
- IV. tarifni razred: (zahtevna dela)
Delovna mesta, za katera se zahteva najmanj 2 leti in pol javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja
- V. tarifni razred: (bolj zahtevna dela)
Delovna mesta, za katera se zahtevajo 3 leta javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja in mojstrski, delovodski ali poslovodski izpit
ali
delovna mesta, za katera se zahteva 4 ali 5 let javno priznanega strokovnega izobraževanja
- VI. tarifni razred: (zelo zahtevna dela)
Delovna mesta, za katera se zahteva višja (univerzitetna) strokovna izobrazba
ali
delovna mesta, za katera se zahteva višja (neuniverzitetna) strokovna izobrazba

- VII. tarifni razred: (visoko zahtevna dela)
Delovna mesta, za katera se zahteva visoka ali univerzitetna strokovna izobrazba
- VIII. tarifni razred: (najbolj zahtevna dela)
Delovna mesta, za katera se zahteva magisterij, specializacija ali državni izpit po končanem visokem univerzitetnem izobraževanju
- IX. tarifni razred: (izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela)
Delovna mesta, za katera se zahteva doktorat znanosti

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

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

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

8. člen

Prenos pooblastil

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

9. člen

Pogodba o zaposlitvi

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

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

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

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

(4) Delodajalec mora to pogodbo in splošne akte hraniti na mestu, dostopnem vsem delavcem.

(5) Delavec lahko kadarkoli zahteva vpogled v vsebino kolektivne pogodbe, delodajalec pa mu tega ne sme odreči.

(6) Če so pravice in obveznosti delodajalca in delavca, ki se urejajo s pogodbo o zaposlitvi, natančneje določene s kolektivno pogodbo ali s splošnim aktom delodajalca, zadostuje, če se pogodba o zaposlitvi v zvezi s temi pravicami in obveznostmi sklicuje na to pogodbo oziroma akte.

Poskusno delo

10. člen

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

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

(3) Trajanje poskusnega dela za posamezna dela znaša:

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

(4) Način spremljanja in ocenjevanja poskusnega dela določi delodajalec.

Pripravništvo

11. člen

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

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

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

(3) Delavcu - pripravniku, ki opravlja pripravništvo tako, da dela s krajšim delovnim časom od polnega, se v odvisnosti od dolžine delovnega časa čas pripravništva podaljša največ za tri

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

(4) Pripravnštvo poteka po programu, ki ga pripravi mentor. mentor mora imeti najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe kot pripravnik in tri leta delovnih izkušenj.

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

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

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

(8) Pripravništva ni potrebno opravljati delavcu, ki je v nadaljnjem izobraževanju v času trajanja delovnega razmerja dosegel višjo stopnjo strokovne izobrazbe v okviru svojega poklica ali stroke.

(9) Delavcu, ki se je ob delu izobraževal v drugi stroki ali za drug poklic in je že opravil pripravniški izpit, se pripravniška doba sorazmerno skrajša.

(10) Pripravnik opravlja pripravniški izpit najkasneje do izteka pripravniške dobe. Če pripravniškega izpita ne opravi, ga ima pravico ponovno opravljati v roku, ki ne sme biti krajši od 15 dni in ne daljši od 45 dni. Če pripravniškega izpita tudi drugič ne opravi, mu delovno razmerje preneha z dnem, ko ga ni opravil.

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

12. člen

(1) Pripravnik lahko sklene delovno razmerje za nedoločen ali za določen čas.

(2) Delovno razmerje za določen čas se sklene:

- če v podjetju ni pogojev, da se po končani pripravniški dobi in po opravljenem strokovnem izpitu, razporedi na ustrezno delovno mesto,
- če si pripravnik želi v podjetju pridobiti delovne izkušnje, potrebne za samostojno opravljanje poklica.

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

13. člen

(1) Poslovodni delavec ali delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi lahko začne postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti ter postopek ugotavljanja pričakovanih rezultatov dela, le na podlagi zbrane delovne dokumentacije.

(2) Delavčevo delo je potrebno spremljati najmanj 30 delovnih dni. Za čas spremljanja se šteje samo prisotnost delavca na delu.

(3) Delavcu je potrebno poslati vabilo na razgovor z navedbo, da gre za postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti za opravljanje del delovnega mesta, h katerim je razporejen.

(4) O začetku postopka mora biti obveščen tudi sindikat.

(5) Na zahtevo delavca ali z njegovo privolitvijo sodeluje v postopku predstavnik sindikata.

(6) Delavec in sindikat imata pravico do vpogleda v strokovno dokumentacijo, na podlagi katere je bil pričet postopek.

(7) Postopka ni mogoče voditi v času poskusnega dela in pripravništva.

(8) Postopek je javen. Poslovodni delavec ali delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi opravi z delavcem razgovor, delavec se v njem izreče o navedbah, pri čemer se vodi zapisnik. Poslovodni delavec ali delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi ne sme izreči delavcu sklepa o prenehanju delovnega razmerja, če mu ni omogočil enakega obsega in možnosti za izobraževanje kot drugim delavcem, ki opravljajo dela na enakih ali podobnih delovnih mestih. Zoper sklep, s katerim se ugotovi, da delavec nima potrebnega znanja in zmožnosti za opravljanje del delovnega mesta in s katerim je razporejen na drugo delovno mesto, ki ustreza njegovemu znanju in zmožnostim, oziroma s katerim se odloči o prenehanju delovnega razmerja, lahko delavec poda ugovor.

(9) Sklep o prenehanju delovnega razmerja izreče poslovodni organ, ki je pristojen za sprejem delavcev na delo po predhodni ugotovitvi, da v organizaciji oziroma pri delodajalcu ni drugega ustreznega dela za tega delavca. O ugovoru odloča drugostopenjski organ.

Razporejanje delavcev v izjemnih primerih

14. člen

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

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

Razporejanje delavcev iz kraja v kraj

15. člen

(1) Podjetje lahko razporedi delavca iz kraja v kraj brez njegove privolitve, če je delavcu zagotovljen prevoz z javnimi prevoznimi sredstvi, pri čemer lahko traja pot na delo in z dela

največ dve uri dnevno oziroma tre ure, če je to ekonomskoutemeljeno. Celotne potne stroške krije organizacija.

(2) Iz kraja v kraj ne more biti razporejen brez njegove privolitve:

- invalid, ki ne more neovirano uporabljati javnih prevoznih sredstev,
- delavka ali delavec samohranilec, ki ima otroka v starosti do 14 let,
- delavec, kateremu bi se lahko bistveno poslabšalo zdravstveno stanje,
- delavec, ki neguje težje telesno ali duševno prizadetega družinskega člana,
- delavec, starejši od 50 let,
- sindikalni zaupnik.

(3) Gornje omejitve ne veljajo, če podjetje, pred razporeditvijo, zagotovi delavcu in njegovi družini enakovredno stanovanje ter zaposlitev zakonca in možnosti šolanja otrok (osnovno in srednje šolstvo).

Prezem na delo k drugemu delodajalcu

16. člen

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

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

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

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

Delovni čas, krajši od polnega delovnega časa

17. člen

(1) Delovno razmerje s krajšim delovnim časom od polnega se lahko sklene za vsa dela.

(2) Delavec, ki je sklenil delovno razmerje z delovnim časom krajšim od polnega, ima enake pravice kot delavec, ki je sklenil delovno razmerje s polnim delovnim časom.

(3) Če je v ekonomskem interesu podjetja in če to zahtevajo delovne potrebe, se sklene delovno razmerje z delovnim časom, krajšim od polnega, zlasti pa:

- če niha intenzivnost delovnih potreb,
- zaradi boljše izkoriščenosti delovnih priprav,
- zaradi boljše izkoriščenosti delovnega časa,

- zaradi nadomeščanja odsotnosti delavcev.

18. člen

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

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

(3) Delovni čas krajši od polnega se lahko določi v skladu z merili iz kolektivne pogodbe oziroma podjetniške kolektivne pogodbe.

Delo na domu

19. člen

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

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

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

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

Določanje presežnih delavcev

20. člen

(1) V primeru, ko se v podjetju predvidevajo trajni presežki večjega števila delavcev, mora poslovodni delavec ali delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi najmanj mesec dni pred izvajanjem ukrepov za razreševanje presežnih delavcev obvestiti sindikate.

(2) Na predlog poslovodnega delavca ali delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi določi organ upravljanja program reševanja delavcev, katerih delo postane trajno nepotrebno. Program mora določati ukrepe za preprečitev, ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja presežnih delavcev, poimenski seznam presežnih delavcev in način reševanja, oziroma pravice, ki se bodo zagotovile posameznim delavcem v skladu z zakonom ter to pogodbo.

(3) Vsaj 10 dni pred obravnavanjem programa razreševanja presežnih delavcev, na organu upravljanja, ga je potrebno predložiti sindikatom ter jih pozvati na sodelovanje pri pripravi programa s svojimi stališči, mnenji in predlogi. Če organ upravljanja sprejme program razreševanja presežnih delavcev in pri tem ne upošteva stališč, mnenj in predlogov sindikatov, lahko sindikati v osmih dneh od dneva, ko jim je bil vročen sklep organa upravljanja, oziroma sprejeti program, sprožijo postopek pred arbitražno komisijo.

(4) Če sindikati v roku, določenem v prejšnjem dostavku, ne sprožijo postopka pred arbitražno komisijo, je program dokončen.

(5) Če so sindikati sprožili postopek pred arbitražno komisijo je program dokončen, ko arbitražna komisija tako odloči.

(6) Če se arbitražna komisija ne more konstituirati, ker posamezna stranka ni imenovala svojega arbitra, imenuje arbitra na predlog stranke sodišče za delovne spore z območja, na katerem je sedež organizacije. Dokler sodišče ne odloči o arbitrih, rok iz devetega odstavka 35. člena zakona o delovnih razmerjih, ne prične teči.

(7) Pri izbiri trajno presežnih delavcev na podlagi kriterijev, se v isto kategorijo uvrstijo vsi delavci, ki delajo na takih delovnih mestih, da jih je mogoče medsebojno prerazporejati v skladu z zakonom ter to pogodbo.

(8) Poslovodni delavec ali delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi mora delavce pravočasno obveščati o vseh aktivnostih, povezanih z nastankom in reševanjem presežnih delavcev, delavci pa morajo biti osebno seznanjeni z možnimi načini reševanja njihovega delovnega položaja.

(9) Delavcu invalidu, ki ne izpolnjuje pogojev za invalidsko pokojnino, lahko preneha delovno razmerje le z njegovim soglasjem ali če se mu zagotovi sklenitev delovnega razmerja za nedoločen čas na ustreznem delovnem mestu v drugi organizaciji oziroma pri delodajalcu.

(10) Starejšemu delavcu, ki mu do izpolnitve pogojev za upokojitev manjka do pet let zavarovalne dobe, lahko preneha delovno razmerje le, če se mu zagotovi dokup zavarovalne dobe, če mu je zagotovljeno denarno nadomestilo iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za upokojitev ali z njegovim soglasjem pravica do ustrezne odpravnine.

(11) Organizacija oziroma delodajalce mora pisno opozoriti delavca na posledice prenehanja delovnega razmerja z njegovim soglasjem v zvezi s pravicami iz zavarovanja za primer brezposelnosti. Soglasje delavca iz prejšnjih odstavkov mora biti pisno.

(12) Poleg primerov, ki jih določa zakon, lahko delovno razmerje preneha samo z delavčevim soglasjem tudi delavcu, katerega zakonec je z dokončnim sklepom v drugi organizaciji, oziroma pri drugem delodajalcu določen kot presežek.

(13) Program razreševanja trajno presežnih delavcev mora biti finančno ovrednoten.

21. člen

(1) Podjetje oziroma delodajalec je dolžan zagotoviti namenska sredstva za reševanje trajnih presežkov delavcev.

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

Postopki, kriteriji in merila za ugotavljanje presežkov delavcev

22. člen

(1) Kriteriji za ugotavljanje presežnih delavcev se ovrednotijo z naslednjim številom točk:

1. Delovna uspešnost delavca (temeljni kriterij)

	število točk
a) nadpovprečna	40
b) povprečna	20
c) podpovprečna	0

Merilo delovne uspešnosti je mogoče uporabiti pri določanju presežnih delavcev le, če so vnaprej določena merila za ugotavljanje delovne uspešnosti ter se ta tudi dejansko uporabljajo najmanj leto dni pred ugotovitvijo obstoja operativnih razlogov.

Upošteva se povprečna delovna uspešnost delavca v zadnjem letu, pred nastopom operativnih razlogov.

2. Strokovna izobrazba oziroma usposobljenost za delo (delavec ima):

	število točk
a) zahtevano izobrazbo oziroma usposobljenost	30
b) eno stopnjo nižjo izobrazbo oziroma usposobljenost od zahtevane	20
c) dve stopnji nižjo izobrazbo oziroma usposobljenost od zahtevane	10
d) več kot dve stopnji nižjo izobrazbo oziroma usposobljenost od zahtevane	5

3. Delovne izkušnje za delo, ki ga delavec opravlja:

	število točk
a) ima zahtevane delovne izkušnje	5
b) nima zahtevanih delovnih izkušenj	0

4. Dosežena (skupna) delovna doba:

	število točk
a) od 1 – 5 let	3
b) nad 5 - 14 let	10
c) nad 14 - 25 let	15
d) nad 25 let	20

5. Zdravstveno stanje:

Vrednotimo na podlagi verodostojnih ali zdravniških potrdil ali odločb ZPIZ-a.

	število točk
a) delavec ima kronično ali ponavljajoče obolenje	10
b) slabše zdravstveno stanje zaradi posledic poškodb pri delu in poklicne bolezni	30

6. Socialno stanje:

	število točk
a) delavec, ki neguje otroka, starša ali zakonca s telesnimi hibami oziroma motnjami	40
b) zaposlen samo eden od zakoncev ali samohranilec	30
c) število nepreskrbljenih otrok - za vsakega otroka po	10
d) delavec, ki opravlja obrtno dejavnost kot postranski poklic (popoldanska obrt) ali delavec, ki je lastnik kmetijskih obdelovalnih površin nad 4 ha	- 40
e) delavec, katerega zakonec opravlja obrtno dejavnost kot postranski poklic, ali je lastnik kmetijsko obdelovalnih površin nad 4 ha	- 40
f) delavec je družabnik v zasebnem ali mešanem podjetju	- 40

V primeru trajnih presežkov se uporabljajo vsi kriteriji iz prejšnjega odstavka kumulativno, pri tem je ponder kriterija uspešnosti praviloma 50 %, teža vsakega naslednjega kriterija je manjša za polovico. Kriterija zdravstvenega stanja in socialnega stanja sta enakovredna.

23. člen

Sklep o prenehanju delovnega razmerja zaradi nujnih operativnih razlogov izda poslovodni delavec ali delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi. Sklep mora biti izdan v pisni obliki, vsebovati mora obrazložen razlog za prenehanje delovnega razmerja in pravice, ki gredo delavcu.

24. člen

(1) Organizacija je dolžna izplačati delavcu v času šestmesečnega odpovednega roka nadomestilo v višini 80 % njegove plače, če v tem času dela, pa 100 % njegove plače. Višina plače se mesečno usklajuje z eskalacijsko lestvico.

(2) Osnova za odmero višine delavčeve plače je povprečna plača, ki jo je delavec prejemal v zadnjem preteklem trimesečju pred izdajo odločbe, s katero mu je bilo odrejeno trajno ali začasno prenehanje delovnega razmerja.

(3) Če je delavcu izdana dokončna odločba, s katero mu je odrejeno trajno prenehanje delovnega razmerja, lahko na podlagi sporazuma preneha delovno razmerje pred iztekom šestmesečnega roka. V tem primeru mu je podjetje dolžno izplačati celoten preostanek bruto plače, ki bi jo prejel do izteka odpovednega roka.

(4) Osnova za odmero višine delavčeve bruto plače, je povprečna bruto plača, ki jo je delavec prejemal v zadnjem preteklem trimesečju pred izdajo odločbe, s katero mu je bilo odrejeno trajno prenehanje delovnega razmerja.

(5) Delavcu, ki ima dokončno odločbo kot trajni presežni delavec in mu na podlagi posebnega pismenega sporazuma preneha delovno razmerje, pripada odpravnina glede na izpolnjeno delovno dobo v organizaciji ali njenih pravnih predhodnikih, kolikor gre za prevzem delavcev.

(6) Višina odpravnine znaša najmanj 60 % delavčeve povprečne mesečne plače v zadnjih preteklih treh mesecih, za vsako leto dela v organizaciji, oziroma v njenih pravnih predhodnikih. Delavec izbira ugodnejšo varianto.

Pomirjanje v postopku ugotavljanja presežnih delavcev

25. člen

(1) Če delodajalec sprejme program razreševanja presežnih delavcev in pri tem ne upošteva stališč, mnenj in predlogov sindikata, lahko sindikat v 8-ih dneh od dneva, ko mu je bil vročen program razreševanja presežnih delavcev, sproži postopek pomirjanja.

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

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

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

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

(6) Komisijo za pomirjanje sestavljata en predstavnik delodajalcev in en predstavnik sindikatov, podpisnikov te kolektivne pogodbe.

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

Merila za nočno delo

26. člen

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

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

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

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

(3) Sindikat ima kadarkoli pravico spremljati izpolnjevanje in izvajanje pogojev o uvedbi nočnega dela.

(4) V primeru kršitev iz 1. in 2. odstavka tega člena lahko sindikat zahteva od delodajalca takojšnjo ustavitev nočnega dela, če pa njegova zahteva ni upoštevana, lahko zahteva ukrepanje inšpekcije dela.

Pravica do odsotnosti z dela z nadomestilom in brez nadomestila plače

27. člen

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

– lastne poroke	2 dni
– rojstva otroka	1 dni
– poroke otroka	1 dni
– smrti zakonca, otrok, posvojenca, staršev	3 dni
– smrti bratov, sester, starih staršev	2 dni
– selitve delavca oz. družine v interesu delodajalca	3 dni
– selitve delavca oz. družine	1 dan
– elementarnih nesreč	3 dni

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

(3) Odsotnost delavca iz 1. odstavka je v breme delodajalca.

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

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

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

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

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

Delovni čas

28. člen

(1) Delovni čas traja največ 40 ur na teden, vključno s plačanimi odmori.

(2) Delovni čas v tednu je razporejen praviloma na 5 delovnih dni.

(3) Podatke o izkoriščenosti delovnega časa in potrebe po uvedbi dela prek polnega delovnega časa spremlja poslovodni delavec ali delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi ali njegov pooblaščenec.

29. člen

(1) Zaradi potreb dela lahko poslovodni delavec ali delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi med letom prerazporedi delovni čas tako, da traja do 12 ur dnevno, upoštevajoč zakonske omejitve.

(2) Prerazporeditev delovnega časa odredi s svojim sklepom poslovodni delavec ali delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi organizacije najmanj sedem dni pred začetkom veljave novega urnika, vendar ne za obdobje krajše od enega meseca. Sklep poslovodnega delavca ali delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi o prerazporeditvi delovnega časa mora biti objavljen na način, kot je to običajno za ostale sklepe. Pooblastilo se lahko prenese na delavca s posebnimi pooblastili upoštevaje določila 8. člena te pogodbe. Kolikor je prerazporeditev delovnega časa odrejena v roku, ki je krajši od sedmih dni, se ure dela, opravljene izven rednega delovnega časa (urnika) štejejo kot nadurno delo.

(3) Tako prerazporejeni delovni čas se evidentira pri poslovodnem delavcu ali delavcu s posebnimi pooblastili in odgovornostmi organizacije ali njegovem pooblaščenцу in izkoristi v obliki prostih dni v soglasju med poslovodnim delavcem ali delavcem s posebnimi pooblastili in odgovornostmi in delavcem, vendar najkasneje do konca januarja naslednjega leta. Kolikor organizacija tega ne zagotovi, se neizkoriščeni prosti dnevi spremenijo v nadure in se tako opravljeno delo obračuna in izplača kot nadurno delo za prvi naslednji mesec.

30. člen

(1) Delo prek polnega delovnega časa odredi poslovodni delavec ali delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, pisno pa le v primeru, če delavec odkloni ustno naloženo izvršitev. Delo prek polnega delovnega časa lahko traja največ 8 ur tedensko, oziroma povprečno 20 ur mesečno.

31. člen

(1) Dela prek polnega delovnega časa se ne sme naložiti delavcem, ki jim je po zakonu to prepovedano.

(2) Poslovodni delavec ali delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi spremlja in ocenjuje podatke o izkoriščenosti delovnega časa in potrebo po uvedbi dela preko polnega delovnega časa.

Razporejanje delavca - invalida in delavca z zmanjšano delovno zmožnostjo

32. člen

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

(2) Dokler delodajalec ne zagotovi delavcu iz 1. odstavka drugega ustreznega dela, mu mora izplačevati nadomestilo za čas čakanja na drugo ustrezno delo v višini 100 % plače.

Letni dopust

33. člen

(1) Pri določanju dolžine letnega dopusta upoštevamo tiste kriterije, ki jih delavec izpolnjuje ob izdaji obvestila o trajanju letnega dopusta, razen delovne dobe, ki se upošteva do konca koledarskega leta. Delavec, ki v koledarskem letu ni izpolnil pogoje šestih mesecev nepretrgane delovne dobe, ima pravico do izrabe sorazmernega dela letnega dopusta, in sicer za vsak dopolnjen mesec 1/12 letnega dopusta, odmerjenega po osnovah in merilih iz te pogodbe.

(2) Delavcu pripada najmanj minimalni letni dopust v skladu z zakonom.

34. člen

Dolžina letnega dopusta delavcev je odvisna od:

1. minimalni letni dopust
2. strokovne zahtevnosti delovnega mesta
3. delovne dobe delavca
4. delovnih pogojev
5. socialno zdravstvenih kriterijev

1. Minimalni dopust v skladu z zakonom

2. Kriterij strokovne zahtevnosti in odgovornosti delovnega mesta:

- za delo V. in VI. zahtevnostne stopnje 1 dan
- za delo VII. in VIII. zahtevnostne stopnje 2 dni

3. Kriterij delovne dobe:

- nad 6 let delovne dobe poveča za 2 dni
 - nad 12 let za 4 dni
 - nad 18 let za 6 dni
 - nad 24 let za 8 dni
 - nad 32 let za 10 dni
- letnega dopusta.

4. Kriterij pogojev dela:

Delavcem, ki delajo:

- v izmenskem delu pripada dodatno 2 dni
 - pretežno delo v zdravju škodljivem okolju 2 dni
- letnega dopusta.

5. Socialno zdravstveni kriteriji:

- delovni invalid in delavci z najmanj 60 % telesne okvare 3 dni
- starši oziroma delavci, ki negujejo in varujejo težje telesno ali težko duševno prizadeto osebo 5 dni
- mati z otrokom do 7 let starosti (za vsakega otroka) 2 dni
- delavci, ki so dopolnili 50 let starosti 5 dni
- samohranilec za vsakega vzdrževanega otroka do 15 let starosti 2 dni

Delavci, ki izpolnjujejo več pogojev iz tega člena, imajo pravico do skupaj največ 35 dni rednega letnega dopusta.

35. člen

(1) O razporeditvi letnega dopusta se delavec dogovori z nadrejenim vodjo. Delavec ima pravico izrabe trikrat po en dan letnega dopusta takrat, ko sam odloči, če o tem obvesti nadrejenega vodjo najkasneje dva dni pred nastopom dopusta. Pri obračunu dopusta se upošteva 5-dnevni teden, oziroma se sobote ne štejejo. Pri delavcih, ki delajo 6 dni na teden, traja letni dopust 4 dni več. Sobote se v tem primeru štejejo v letni dopust.

Izostanek z dela

36. člen

(1) Delavec, ki iz kakršnegakoli razloga ne more priti na delo, mora to sporočiti neposrednemu vodji, tudi če je izostal zaradi bolezni, v roku 24 ur, če pa tega ni mogel storiti iz objektivnih razlogov pa takoj, ko je to mogoče.

Oblike motivacije delavcev

37. člen

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

III. ODGOVORNOST ZA DELOVNE OBVEZNOSTI

Disciplinska odgovornost in postopek

38. člen

(1) Delavec je disciplinsko odgovoren za kršitev delovnih obveznosti, ki jih določa zakon in ta pogodba.

39. člen

(1) Disciplinski postopek se začne na zahtevo:

- vodje organizacijske enote, v kateri delavec dela, za tiste kršitve delovnih obveznosti, o katerih odloča poslovodni organ, poslovodni delavec ali delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi oziroma delodajalec,
- poslovodnega organa za tiste kršitve delovnih obveznosti, o katerih sam ne odloča,
- delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi,
- organa upravljanja podjetja.

(2) Pobudo za uvedbo disciplinskega postopka lahko da vsak delavec.

(3) Vsi zaposleni morajo biti seznanjeni, katere osebe so zadolžene za nadzor nad njihovim delom, oziroma za odkrivanje eventualnih kršitev njihovih delovnih obveznosti.

(4) Tajna uporaba avdiovizualnih in drugih sredstev, ki služijo za nadzorovanje dejavnosti zaposlenih ter odkrivanje eventualnih kršitev delovnih obveznosti z njimi, je prepovedana.

(5) V primeru, da je zahteva za uvedbo disciplinskega postopka ali začasna odstranitev delavca z dela oziroma iz podjetja podprta s prepovedanimi dokazi, se ta kot neutemeljena zavrne.

40. člen

(1) Poslovodni delavec ali delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi lahko pooblasti strokovnega delavca, da izvede pripravljalni postopek, s katerim opravi vsa dejanja, ki so po njegovem mnenju potrebna za ugotovitev kršitev in materialne škode ter za zbiranje in zavarovanje dokazov.

(2) Pripravljalni postopek ne sme trajati dlje kot 30 dni od sprejetja zahteve za uvedbo disciplinskega in odškodninskega postopka.

41. člen

(1) Disciplinsko komisijo imenuje organ upravljanja oziroma delodajalec.

(2) O pravicah delavcev odloča na drugi stopnji organ upravljanja ali organ, določen s statutom oziroma sklepom organa upravljanja.

(3) Pri delodajalcih z manj kot 50 delavci sprejmejo odločitve iz prvega odstavka tega člena vsi delavci oziroma organ, določen s statutom oziroma drugim splošnim aktom.

42. člen

(1) Lažje kršitve delovnih obveznosti so:

1. Motenje drugih delavcev pri delu.
2. Širjenje neresničnih govoric in žaljenje sodelavcev v zvezi z delom, kar vpliva na delo in delovne odnose.
3. Malomarnost pri delu, katere posledica je neustrezna kvaliteta pri delu, nered, neurejenost delovnega prostora in delavca, ter površnost in neurejenost dokumentacije.
4. Povzročitev materialne škode podjetju do višine 15 % povprečne plače v podjetju.
5. Širjenje neresničnih in zlonamernih izjav o sodelavcih zato, da bi bil okrnjen njihov ugled ali kako drugače prizadejana škoda dobremu imenu delavca in podjetja.
6. Nespoštovanje navodil o delovnih sredstvih in če bi lahko nastala premoženjska škoda.
7. Odklanjanje strokovnega izpopolnjevanja.
8. Odklanjanje prenašanja delovnih izkušenj na sodelavce.
9. Nespoštljiv in nedostojen odnos do strank.
10. Če delavec ne upraviči izostanka z dela v 24 urah.
11. Vodenje blagajne proti predpisom o blagajniškem poslovanju, če do materialne škode še ni prišlo.
12. Opuščanje kontrole drugih delavcev če je taka vsebina njegovega delovnega mesta.
13. Kajenje v poslovnih prostorih, če je prepoved dogovorjena.

43. člen

(1) Hujše kršitve delovnih obveznosti stori delavec, ki:

1. Izda poslovno tajnost.
2. Krši predpise in s tem povzroči materialno ali moralno škodo.
3. Stalno neupravičeno zamuja na delo, neopravičeno ostaja z dela več kot en delovni dan, ali stalno predčasno zapušča delo.
4. Na goljufiv način pride do osebne koristi ali ugodnosti, ki mu sicer ne bi pripadala.
5. Neupravičeno odkloni delovne naloge ali delo v podaljšanem delovnem času.
6. Se nemoralno ali surovo obnaša do sodelavcev.
7. Dela v podjetju za sebe ali koga drugega dela, ki so v povezavi z dejavnostjo podjetja.
8. Si protipravno prisvaja lastnino podjetja, sodelavcev ali to poskuša.
9. Zlorabi svoj položaj ali prekorači pooblastila.
10. Opusti uvedbo postopka za kršitev delovnih obveznosti ali povrnitev škode za namen, da bi komu koristil ali škodoval.
11. Ponaredi, uniči listine, daje krive podatke ali listine z namenom preslepitve.
12. Izven podjetja opravlja isto dejavnost, kot jo podjetje, izkorišča poznavanje poslovnih partnerjev in tako škodi interesom podjetja.
13. Naklepno ali z nevestnim opravljanjem delovnih dolžnosti povzroči premoženjsko škodo.
14. Opusti ukrepe za varnost delavcev ali opreme.
15. Z nespoštovanjem ukrepov za varstvo pri delu povzroči poškodbe, smrt, materialno škodo ali možnost nastanka teh posledic.
16. Neopravičeno odkloni izvršitev delovnih nalog.
17. Neopravičeno uporabi prevozno ali delovno sredstvo podjetja.
18. Prihaja opit na delo, se opija med delovnim časom, prinaša alkohol v podjetje, ali se na drugi način omamlja.
19. Krši sklepe organov upravljanja ali jih ne izvršuje.
20. Nevestno, nepravočasno in malomarno izpolnjuje delovne obveznosti.
21. Daje nepravočasne in nepravilne podatke pristojnim, kar bistveno vpliva na odločanje o pomembnih zadevah.
22. Sprejme delavca na delo v nasprotju z zakonom, s to pogodbo in splošnimi akti podjetja.
23. Onemogoči delavcu pri uveljavljanju njegovih pravic vpogled v listino.
24. Ponaredi zapisnike, sklepe organov ali druge dokumente.
25. Najmanj 3-krat ponavlja lažje kršitve.
26. Če se med bolezenskim dopustom ne ravna po navodilih zdravnika.
27. Če z neustreznim obnašanjem kvari ugled podjetja.
28. Povzroči materialno škodo nad vrednostjo 15 % povprečne plače v podjetju.
29. Zamujanje na delo ali predčasno zapuščanje delovnega mesta brez dovoljenja vodje do 3-krat v enem mesecu.
30. Opravljanje privatnih del med delovnim časom, ki niso v povezavi z delovnimi nalogami delavca.

(2) Ukrep prenehanja delovnega razmerja se lahko izreče za hujše kršitve dolžnosti in delovnih obveznosti, ki se nanašajo:

1. na neizpolnjevanje ter nevestno, nepravočasno in malomarno izpolnjevanje delovnih in drugih obveznosti;
2. na nezakonito razpolaganje s sredstvi;
3. Na nesmotrno in neodgovorno uporabo sredstev;
4. na opustitev dejanj, ki jih poslovodni organ ali delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi mora storiti v okviru svojih pooblastil;

5. na to, da delavec tri mesece zaporedoma iz neopravičenih razlogov ne dosega pričakovanih rezultatov dela;
6. na kršitev predpisa o varstvu pred požarom, eksplozijo, elementarnimi nesrečami in škodljivim delovanjem strupenih in drugih nevarnih materialov ter določb splošnega akta oziroma kolektivne pogodbe;
7. na zlorabo položaja in prekoračitev danega pooblastila;
8. na izdajanje poslovne, uradne ali druge tajnosti, določene z zakonom ali splošnim aktom oziroma kolektivno pogodbo;
9. na zlorabo pravice do bolezenskega dopusta;
10. na kršitev predpisov in pustitev ukrepov za varstvo delavcev, delovnih sredstev in življenjskega okolja;
11. na kršitev predpisa o splošni ljudski obrambi in družbeni samozaščiti ter določb splošnega akta oziroma kolektivne pogodbe;
12. na motenje enega ali več delavcev v delovnem procesu, ki izrazito otežuje izpolnjevanje delovnih obveznosti.

(3) Ukrep prenehanja delovnega razmerja se lahko izreče tudi za druge hujše kršitve delovnih obveznosti določene s to kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom.

44. člen

(1) Zahteva za uvedbo disciplinskega postopka mora biti podana pisno.

45. člen

(1) Disciplinski organ določi narok za obravnavo, sestavo senata, povabi delavca in njegovega pooblaščenca, povabi priče in izvedence, ki jih je potrebno zaslišati na obravnavi in obvesti sindikat, ki lahko poda svoje mnenje na obravnavi.

(2) Kolikor pred razpisom obravnave ni bilo predhodnega postopka, se posreduje delavcu hkrati z vabilom za obravnavo tudi zahteva za uvedbo disciplinskega postopka.

(3) Med razpisano obravnavo in vročitvijo vabila, ne sme preteči manj kot sedem dni.

(4) O obravnavi pred disciplinskim organom se vodi zapisnik.

46. člen

(1) Disciplinski organ ob izbiri in izreku ukrepa upošteva naslednje okoliščine:

- stopnjo delavčeve odgovornosti,
- dosedanje delo in obnašanje po storjeni kršitvi,
- namen kršitve,
- gmotne razmere delavca,
- pogostost in značaj prejšnjih kršitev,
- okoliščine, ki izvirajo iz delavčevega zasebnega življenja,
- prizadevnost pri delu,
- narava dela itd.

47. člen

(1) Pri pogojni odložitvi disciplinskega ukrepa prenehanja delovnega razmerja in denarne kazni, disciplinska komisija upošteva zlasti predhodno kaznovanost, delavčevo obnašanje po storjeni kršitvi in druge okoliščine, v katerih je do kršitve prišlo in ki kažejo na to, da bo tudi tak ukrep dosegel svoj vzgojni namen.

Odstranitev delavca z dela in iz podjetja

48. člen

(1) Če delavec stori s svojim obnašanjem hujšo kršitev delovne obveznosti, s katero neposredno ogroža življenje ali zdravje delavcev ter ogroža materialna sredstva večje vrednosti, lahko poslovodni delavec ali delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi ali vodja delovnega področja s pismenim nalogom odstrani delavca z delovnega mesta ali iz podjetja. Poslovodni delavec ali delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi mora v roku treh dni predložiti pismeni nalog disciplinskemu organu in sindikatu. Delavca se mora odstraniti z dela in ga začasno razporediti na drugo delo ali iz podjetja v primeru, da odstranitev zaradi zavarovanja dokazov ali v interesu kazenskega postopka, zahteva pristojni organ.

49. člen

(1) V primeru odstranitve delavca iz podjetja mu pripada 50 % njegove plače iz pogodbe o zaposlitvi.

50. člen

(1) Proti nalogu o odstranitvi lahko vloži delavec ugovor v roku 15 dni na pristojni organ, ki mora v roku 8 dni odločiti o nalogu za odstranitev.

(2) Ugovor ne zadrži izvršitve sklepa.

51. člen

(1) Če je kazenski postopek zoper delavca, ki je bil odstranjen iz podjetja, ustavljen s pravnomočnim sklepom oziroma če mu ni izrečen ukrep za hujšo kršitev delovnih obveznosti, mu gre razlika do polnega zneska akontacije plače, ki bi jo prejel, če bi ostal na delovnem mestu.

Odškodnina

52. člen

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

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

(3) Odškodnina iz 2. odst. tega člena se lahko zmanjša oziroma se delavca lahko oprosti plačila odškodnine, če je oprostitev primerna glede na njegovo prizadevanje za odpravo škode, njegov odnos do dela in glede na njegovo gmotno stanje.

Pogodbena kazen za nezakonito prenehanje delovnega razmerja

53. člen

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

Organ, ki odloča o pravicah delavcev na drugi stopnji

54. člen

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

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

55. člen

(1) V primeru, ko je na prvi stopnji odločal poslovodni delavec ali delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, odloča na drugi stopnji organ upravljanja ali drugi voljen ali imenovan kolektivni organ, v skladu z zakonom o delovnih razmerjih.

Dolžina odpovednega roka

56. člen

Odpovedni rok traja:

– za dela od I. do III. zahtevnostne skupine	1 mesec
– za dela IV. in V. zahtevnostne skupine	2 meseca
– za dela od VI. do VIII. zahtevnostne skupine	4 mesece

Odpovedni rok se lahko sporazumno skrajša.

57. člen

(1) Delavec ima v času odpovednega roka pravico in dolžnost ostati na delu ter vestno opravljati dela, na katera je razporejen.

(2) V času odpovednega roka ima delavec pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve, s pravico do nadomestila plače, v trajanju 14 ur na mesec.

Varstvo in zdravje pri delu

58. člen

(1) Zaradi zagotovitve minimalnih standardov za varno delo, sta podjetje in delavec poleg pravic in obveznosti, ki so opredeljene v veljavni zakonodaji, dolžna spoštovati določila te pogodbe v zvezi z varstvom pri delu.

- (2) Organizacije imajo predvsem naslednje obveznosti s področja varstva pri delu:
- prilagoditi morajo delo posameznemu delavcu, posebno z ustreznim oblikovanjem delovnega mesta, z izbiro primernih sredstev za delo, z izbiro delovnih in tehnoloških postopkov ter z odpravljanjem monotonosti dela, vsiljenega ritma in zmanjševanja škodljivih vplivov na zdravje delavca,
 - prilagoditi morajo delo tehničnemu napredku in spoznanjem stroke doma in v svetu,
 - zamenjati morajo nevarne z nenevarnimi ali manj nevarnimi, oziroma manj škodljivimi delovnimi (tehnološkimi) postopki, sredstvi za delo, materiali in energetske viri,
 - razvijati morajo usklajeno politiko varstva pri delu, vključno s tehnologijo, organizacijo dela, socialnimi odnosi in vplivi delovnega okolja,
 - posvetovati se morajo z delavci oziroma njihovimi zastopniki o vprašanih varnega dela pri razvoju in uvajanju novih tehnologij. Vsi ukrepi, ki so v zvezi z varnostjo in varovanjem zdravja delavcev pri delu, so strošek organizacije.

(3) Vsak delavec je dolžan skrbeti za lastno varnost in zdravje v skladu s svojo usposobljenostjo, pisnimi in ustnimi navodili organizacije, oziroma nadrejenega.

(4) Delavec je dolžan pri delu izvajati predpisane varstvene ukrepe in uporabljati predpisane varstvene naprave in priprave. Delavec mora biti pred razporeditvijo na delovno mesto seznanjen z ukrepi, predpisanimi za varstvo pri delu in v zvezi z delom, ki ga bo opravljal ter z organiziranjem in izvajanjem varstva pri delu. Delavec mora biti seznanjen z vsemi nevarnostmi pri delu ter s pravicami in obveznostmi iz varstva pri delu in delovnimi pogoji.

(5) Delavec ima pravico pisno odkloniti delo, če mu grozi nevarnost za življenje ali zdravje, ko niso izvedeni predpisani varstveni ukrepi. V tem primeru je organizacija dolžna, pred ponovno odreditvijo dela, pridobiti ustrezno odločbo pristojnih služb o varnosti delovnega mesta.

Izobraževanje

59. člen

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

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

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

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

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

Izpiti

60. člen

(1) Če je delavec napoten na izobraževanje, oziroma če se delavec izobražuje v interesu delodajalca, mu pripada, če je izobraževanje organizirano izven delovnega časa:

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

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

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

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

Povračilo stroškov, povezanih z izobraževanjem

61. člen

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

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

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

Razporeditev in obveznosti

62. člen

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

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

Vajenci

63. člen

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

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

Mentorji praktičnega pouka

64. člen

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

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

Učenci in študenti na praksi

65. člen

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

- plačilo za opravljeno delo v skladu z določili te kolektivne pogodbe,
- seznanitev z nevarnostmi, povezanimi z delom, in ustrezna zaščitna sredstva,
- zavarovanje za primer poklicne bolezni in poškodbe na delu,
- ustrezno mentorstvo in uvajanje v delo,
- prehrano med delom.

Obveščanje delavcev

66. člen

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

- o letnih in večletnih planih delodajalca,
- v primeru poslabšanja poslovnih rezultatov, morebitnih motenj v poslovanju ali likvidnostnih težav,
- o doseženih letnih poslovnih rezultatih.
- o predlogih splošnih aktov in sklepov, s katerimi se v skladu s kolektivno pogodbo na splošno urejajo določena vprašanja s področja delovnih razmerij in plač.

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

Pogoji za delovanje sindikata

67. člen

(1) S kolektivno pogodbo se ne posega v svobodno ustanavljanje in delovanje sindikatov pri delodajalcih ter v pravice sindikata, da v skladu s svojo vlogo in nalogami daje pobude, predloge, stališča in zahteve pristojnim organom.

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

(3) Reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu se vročajo gradiva za seje organov delodajalca, razen sej uprave oz. posloводства, kadar obravnavajo vprašanja iz 1. odstavka 66. člena.

(4) Delodajalec zagotavlja sindikatu, organiziranem pri delodajalcu:

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

Materialni pogoji za sindikalno delo

68. člen

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

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

- ena plačana ura letno na vsakega člana sindikata pri delodajalcu, vendar ne manj kot 30 ur letno, če je do 20 zaposlenih in ne manj kot 60 ur, če je več kot 20 zaposlenih, ter pol ure za vsakega od preostalih zaposlenih delavcev, za opravljanje sindikalnih funkcij. V tako določeno število ur se ne všteva sodelovanje sindikalnih zaupnikov v organih sindikalnih central in v organih sindikatov dejavnosti - na višjih nivojih. O okvirnem režimu izrabe določenega števila ur za delo sindikalnih zaupnikov se dogovorijo sindikati in poslovodni organ. Pri tem upoštevajo potrebe in interese članov sindikatov in zahteve delovnega procesa;
- prostorski pogoji za delo sindikatov, njihovih organov in sindikalnih zaupnikov;
- tehnična izvedba obračuna in plačevanje članarine sindikatom za člane sindikata;
- 3 plačani delovni dnevi letno za usposabljanje sindikalnih zaupnikov, vendar skupno število teh ur ne more presegati tretjine ur iz 1. alinee.

(3) Število sindikalnih zaupnikov pri delodajalcu določi sindikat v skladu s svojim statutom oziroma pravili ter pogodbo iz 1. odstavka tega člena.

(4) S pogodbo iz 1. odstavka tega člena se lahko predvidi sklicevanje članskih sestankov največ dvakrat letno med delovnim časom.

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

Imuniteta sindikalnega zaupnika

69. člen

(1) Sindikalni zaupnik zaradi sindikalne dejavnosti uživa imuniteto.

(2) Sindikalnega zaupnika zaradi njegove sindikalne aktivnosti, če ravna v skladu z veljavnimi zakoni, kolektivna pogodba in splošnimi akti, ni mogoče brez soglasja sindikata prerazporediti na drugo delovno mesto ali k drugemu delodajalcu oz. uvrstiti med presežke.

(3) Sindikalnemu zaupniku pod pogoji iz 2. odstavka ni mogoče znižati plače brez soglasja sindikata ali začeti zoper njega disciplinski ali odškodninski postopek ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden oziroma podrejen položaj.

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

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

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

(7) Glede pomirjanja se smiselno uporabljajo določbe 25. člena te kolektivne pogodbe o pomirjanju v postopku ugotavljanja presežnih delavcev pri delodajalcu.

(8) Imuniteta sindikalnega zaupnika iz tega člena traja še 12 mesecev po prenehanju funkcije sindikalnega zaupnika.

(9) Za sindikalne zaupnike po tem členu se štejejo tudi funkcionarji sindikatov - sindikalnih central (predsedniki območnih in republiških odborov sindikatov), ki so zaposleni pri delodajalcu, svojo funkcijo pa opravljajo neprofesionalno.

Splošne določbe o plačah in drugih osebnih prejemkih

70. člen

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

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

(3) Plače se izplačujejo najmanj enkrat mesečno in sicer najkasneje do 18. dne v mesecu za pretekli mesec. Če pa se pri delodajalcu izplačujejo plače večkrat na mesec, mora biti prva akontacija izplačana najkasneje zadnji dan v mesecu za tekoči mesec, dokončno izplačilo pa najkasneje do 18. v mesecu za pretekli mesec.

(4) V primeru zamude izplačila plač in drugih prejemkov za več kot 30 koledarskih dni od dneva izplačila, določenega po tej kolektivni pogodbi, mora delodajalec ob izplačilu izplačati plače in druge prejemke v realni vrednosti z upoštevanjem indeksa rasti življenjskih stroškov, če ni s sindikati drugače pisno urejeno.

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

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

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

(8) Delodajalec z metodologijo za vrednotenje delovnih mest razvrsti delovna mesta v posamezne tarifne razrede na več podrazredov - plačilnih razredov oziroma z metodologijo za razvrščanje delavcev razvrsti delavce, ki so razporejeni na delovna mesta v posameznih tarifnih razredih, v podrazrede - plačilne razrede.

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

Plače

71. člen

(1) Plačo delavca sestavlja: osnovna plača, dodatki, del plače na podlagi doseganja delovne uspešnosti, del plače iz naslova uspešnosti poslovanja ter drugih elementov, določenih v kolektivni pogodbi ali splošnih aktih pri delodajalcu.

(2) V pogodbi o zaposlitvi delavec in delodajalec določita znesek osnovne plače delavca v tolarjih in v obliki, ki omogoča preračun v vsakokratno tolarско vrednost.

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

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

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

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

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

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

(9) Izhodiščne plače po tej pogodbi so javne, javna so tudi merila za izračun plač. Izplačila plač za posameznega delavca so zaupna.

(10) Predsednik reprezentativnega sindikata ima pravico do vpogleda v podatke o vseh izplačanih plačah po kolektivni pogodbi pri delodajalcu, pri čemer je dolžan zagotoviti zaupnost podatkov.

Tarifna priloga

72. člen

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

Plače na podlagi delovne uspešnosti

73. člen

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

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

74. člen

(1) Delovna uspešnost pomeni rezultat dela, ki ga v delovnem procesu dosega posamezni delavec, ugotavljamo pa jo z ocenjevanjem na podlagi naslednjih kriterijev:

- količina dela,
- kakovost dela,
- odnos do dela, ki obsega gospodarnost dela, inventivnost in inovativnost.

(2) Gornji kriteriji se uporabljajo le v podjetjih, ki nimajo izdelanega lastnega sistema ocenjevanja delovne uspešnosti.

75. člen

(1) Količina dela:

- zajema učinke dela, ki so izraženi z opravljeno količino dela in količino raznovrstnih opravljenih del.

Delavcu pripadajo naslednji odstotki osnovne plače:

- normalna količina dela 0 %
- povečana količina dela od 0 do 10 %

(2) Kakovost dela:

- zajema elemente kakovostne izvedbe dela in je izražena kot obseg napak, reklamacij, ustreznost informacij, ustreznost in pravočasnost izdelanih poročil, samostojnost pri delu, stanju potrebne pomoči pri delu in nadzoru primernosti delavčevega dela, nepotrebnih izgub delovnega časa, racionalnega časa, racionalnega ravnanja s sredstvi za delo, sposobnost vodenja, itd.

Delavcu pripadajo naslednji odstotki osnovne plače:

- normalna kakovost dela 0 %
- dobra kakovost dela od 0 do 10 %

(3) Odnos do dela:

- zajema elemente delavčevega odnosa do dela in njegovih sodelavcev in je izražen kot redoljubnost, točnost pri delovnem urniku, gospodarnost, inventivnost, inovativnost, sodelovanje v delovnem procesu, pripravljenost prevzemanja dodatnih delovnih nalog, reagiranje v nujnih primerih ipd.

Delavcu pripadajo naslednji odstotki osnovne plače:

- normalen odnos do dela 0 %
- dober odnos do dela od 0 do 5 %

76. člen

(1) Delovno uspešnost posameznega delavca mesečno ocenjuje njegov neposredni vodja v soglasju z poslovodnim delavcem ali delavcem s posebnimi pooblastili in odgovornostmi. Ob vsaki spremembi ocene, se delavcu na njegovo zahtevo vroči obrazloženo pisno obvestilo.

Dodatki za posebne obremenitve

77. člen

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

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

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

(4) Dodatki iz 1. odstavka tega člena se ne izkazujejo kot posebni dodatek v primerih, ko so pogoji dela, v katerih se delo opravlja, že upoštevani v vrednotenju in zajeti v plači tipičnega dela.

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

- | | |
|---|------|
| (5a) za čas dela v popoldanski in nočni izmeni, kadar se delovni proces izvaja najmanj v dveh izmenah oziroma v turnusu | 10 % |
| (5b) za delo v deljenem delovnem času, za vsakokratno prekinitev dela več kot 1 uro | 15 % |
| (5c) za dežurstvo | 20 % |
| (5č) za nočno delo | 50 % |
| (5d) za delo preko polnega delovnega časa | 30 % |
| (5e) za delo v nedeljo | 50 % |
| (5f) za delo na dela proste dneve po zakonu | 50 % |

(6) Dodatki pod tč. 5e in 5f se med seboj izključujejo. Upošteva se dodatek, ki je ugodnejši za delavca.

(7) Delodajalec mora opredeliti zahtevnejše oblike izmenskega dela in višino dodatka v kolektivni pogodbi ali splošnem aktu pri delodajalcu.

(8) Za čas pripravljenosti na domu pripada delavcu nadomestilo v višini najmanj 20 % od osnove.

(9) Delodajalec mora v kolektivni pogodbi ali v splošnem aktu opredeliti dodatke in višino dodatkov zaradi vplivov okolja, vendar najmanj 15 % od osnove, opredeljene v tč. 3 tega člena, za naslednje primere:

- a) pri umazanem delu in drugih težkih delih, pri katerih je delavec stalno izpostavljen negativnim vplivom okolja (na primer: dim, saje, vroč pepel, prah, vlaga, visoke temperature, posebno močan ropot ali posebno bleščeča umetna svetloba, delo v temnih prostorih ali z obremenilno barvno svetlobo);
- b) pri delih, pri katerih delavec v skladu s predpisi stalno uporablja zaščitna sredstva, kot so: zaščitne čelade, plinske maske, maske proti prahu, naprave za dovajanje svežega zraka ali druga zaščitna sredstva;
- c) pri delih, pri katerih je delavec izpostavljen posebnim nevarnostim (požar, voda, eksplozija);
- d) pri delih, kjer delavec stalno dela v neposredni bližini izvorov ionizirajočih in neionizirajočih sevanj, ki spadajo pod strokovni nadzor pooblaščenih institucij in jih je treba sistematično in periodično nadzirati.

Dodatek za delovno dobo

78. člen

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

(2) Pri uveljavljanju pravice iz prejšnjega odstavka se v delovno dobo všttevajo izpolnjena let delovne dobe, ki jih je delavec prebil na delu, ali v delovnem razmerju doma oziroma v tujini, ali pri opravljanju samostojne dejavnosti, ki so ustrezno potrjena z vpisom v delovno knjižico. Dokupljena, beneficirana in posebne zavarovalne dobe ne štejejo kot dobe pri uveljavljanju dodatka za delovno dobo.

(3) V splošnih aktih delodajalca se lahko opredeli tudi dodatek za delovno dobo pri delodajalcu.

Nadomestila plače

79. člen

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

- bolezni,
- poklicne bolezni in nesreče pri delu,
- letnega dopusta,
- na dela prost dan po zakonu,
- odsotnosti z dela, če je delavec napoten na izobraževanje oziroma če se izobražuje v interesu delodajalca,
- v drugih primerih, določenih z zakonom, kolektivno pogodbo ali aktom podjetja.

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

(3) Delodajalec lahko zadrži izplačilo nadomestila delavcu:

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

Nadomestilo ne more presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal. Delodajalec ima pravico določiti način spremljanja in kontrole bolniške odsotnosti delavcev.

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

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

(6) Delavcu za čas čakanja na delo doma pripada nadomestilo plače v višini 80 % osnovne plače, vsakokrat povečane za dodatek za delovno dobo.

(7) Delavcem, katerim ni mogoče trajno zagotoviti dela pri delodajalcu, v času 6-mesečnega odpovednega roka pripada nadomestilo plače v višini 80 % osnovne plače tekočega meseca, povečane za dodatek za delovno dobo.

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

- da stavkajo zaradi kršitev kolektivne pogodbe glede plač, regresa ali imunitete sindikalnih zaupnikov, in je stavka organizirana v skladu z zakonom in po stavkovnih pravilih. Nadomestilo se izplača v breme delodajalca.

Del plače na podlagi uspešnosti poslovanja

80. člen

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

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

(3) Izplačilo participacije delavcu na dobičku družbe določi delodajalec v aktih družbe in poslovnem načrtu družbe v skladu z veljavno zakonodajo.

Obračun plače

81. člen

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

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

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

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

Drugi osebni prejemki

82. člen

1. Regres za letni dopust

(1) Regres za letni dopust pripada delavcu enkrat letno in se izplača do konca julija tekočega leta oziroma v nelikvidnih organizacijah najkasneje do konca novembra tekočega leta. V primeru, da ima delodajalec, ki je nelikviden, v delovnem koledarju predviden kolektivni dopust pet in več delovnih dni v 8., 9., 10. ali 11. mesecu, je dolžan izplačati najmanj polovico regresa pred nastopom kolektivnega dopusta. Regres se lahko izplača v dveh delih. Višina regresa se določi v tarifni prilogi te pogodbe.

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

(3) Do regresa za letni dopust so upravičeni tudi delavci, ki so sklenili delovno razmerje v tekočem letu; pripada jim samo razlika med regresom za letni dopust, ki so ga prejeli pri prejšnjem delodajalcu in regresom za letni dopust pri delodajalcu, pri katerem so sklenili delovno razmerje.

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

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

2. Jubilejne nagrade

(1) Delavcu pripada jubilejna nagrada v višini:

- za 10 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini ene izhodiščne plače I. tarifnega razreda te pogodbe
- za 20 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini ene in pol izhodiščne plače I. tarifnega razreda te pogodbe,

- za 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini dveh izhodiščnih plač I. tarifnega razreda te pogodbe.

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

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

(4) Delodajalec lahko v kolektivni pogodbi ali splošnem aktu pri delodajalcu opredeli nagrado za skupno delovno dobo.

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

3. Odpravnina ob upokojitvi

(1) Delavcu pripada ob upokojitvi odpravnina najmanj v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje.

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

4. Solidarnostne pomoči

(1) V primeru smrti delavca ali njegovega ožjega družinskega člana, ki ga je delavec vzdrževal, njegovim družinskim članom oziroma delavcu pripada solidarnostna pomoč. V primeru smrti delavca pripada njegovim družinskim članom ena povprečna plača v RS za pretekle tri mesece, v primeru smrti družinskega člana pa 30 % enakega povprečja.

Solidarnostne pomoči v ostalih primerih se lahko določijo v kolektivni pogodbi ali splošnih aktih pri delodajalcu.

Pri tem se upoštevajo naslednji kriteriji dejanskih socialnih razmer:

- materialne razmere družine
- zdravstveno stanje družinskih članov
- stanovanjske razmere.

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

Povračila stroškov v zvezi z delom

83. člen

1. Prehrana med delom

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

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

2. Prevoz na delo in z dela

(1) Delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela v višini stroškov javnega prevoza.

3. Službena potovanja

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

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

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

4. Terenski dodatek

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

(2) Terenski dodatek, povračilo stroškov na službeni poti in dodatek za ločeno življenje se med sabo izključujejo.

Inovacije

84. člen

(1) Delavcu pripada za inovacijo najmanj 3 % letne čiste gospodarske koristi. Nadomestilo za inovacijo se določi s pogodbo med inovatorjem in delodajalcem.

(2) Podrobnejša merila za priznavanje inovacij in določanje višine nadomestila se določijo v kolektivni pogodbi ali drugem splošnem aktu pri delodajalcu, kjer se določijo tudi druge oblike spodbujanja in nagrajevanja inovativnosti, kot so na primer:

- stimulacija prijavljenih idej,
- nagrajevanje nerealiziranih inovacijskih predlogov,
- omogočanje dodatnega izobraževanja, ekskurzij, obiskov sejmov in razstav, ipd.,
- nagradni dopust inovatorjem,
- nagrade realizatorjem inovacij.

Prejemki pripravnikov

85. člen

(1) Delavcu - pripravniku pripadajo osnovna plača v višini 70 % izhodiščne plače, določene za ustrezní tarifni razred ter povračilo stroškov v zvezi z delom in drugi osebni prejemki.

Prejemki učencev, vajencev in študentov na praksi

86. člen

- (1) Učencem in študentom na praksi se za polni delovni čas obvezne prakse izplača plačilo najmanj v višini 15 % povprečne plače v Republiki Sloveniji za pretekli mesec.
- (2) Učenci, vajenci in študenti na praksi imajo pravico do vseh dodatkov za opravljeno delo.
- (3) Učenci, vajenci in študentje imajo pravico do plačila tudi, če prejemajo štipendijo.
- (4) Vajencem pripadajo izplačila skladno z zakonom in učno pogodbo.

Prejemki mentorjev

87. člen

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

IV. PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK TER NAČIN REŠEVANJA SPOROV

Pozitivna izvedbena dolžnost

88. člen

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

Negativna izvedbena dolžnost

89. člen

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

Sprememba oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe

90. člen

- (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 predlog sprememb in dopolnitev, z obrazložitvijo razlogov in ciljev, s priporočenim pismom.
- (3) Druga stranka se je dolžna do predloga opredeliti v 30. dneh.
- (4) Če druga stranka ne sprejme predloga za spremembo ali dopolnitev kolektivne pogodbe oziroma se do predloga na opredeli v 30. dneh, lahko stranka - predlagateljica začne postopek pomirjanja.

Sklenitev nove kolektivne pogodbe

91. člen

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

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

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

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

Reševanje kolektivnih sporov

92. člen

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

Postopek pomirjanja

93. člen

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

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

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

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

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

Pisni sporazum

94. člen

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

Arbitražni postopek

95. člen

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

(2) Arbitraža odloča v sestavi 3-članskega senata. po enega člana ter njegovega namestnika določita pogodbeni stranki. Pogodbeni stranki sporazumno določita predsednika in njegovega namestnika iz vrst priznanih strokovnjakov s področja delovnega prava.

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

Objava

96. člen

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

Komisija za razlago kolektivne pogodbe

97. člen

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

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

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

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

(5) Razlage komisije za razlago te kolektivne pogodbe pomenijo obvezen način uporabe določb tudi v kolektivnih pogodbah dejavnosti, kadar gre za razlago določb, ki so v kolektivnih pogodbah dejavnosti enake kot določbe te kolektivne pogodbe.

(6) Na enak način se lahko oblikujejo in delujejo komisije za razlago kolektivnih pogodb dejavnosti.

Odpoved kolektivne pogodbe

98. člen

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

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

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

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

(5) V primeru sprememb Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti ali delovno-pravne zakonodaje, pri čemer bi obstajala kolizija z dogovorjenimi pravicami in obveznostmi po tej pogodbi, se stranki strinjata, da se pogodba lahko odpove ne glede na rok veljavnosti pogodbe.

V. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

Dodatek za delovno dobo

99. člen

(1) Dodatek za delovno dobo iz 74. člena te kolektivne pogodbe se ukine 31.12.1999.

(2) Če v prehodnem obdobju (do 31.12.1999) ne bo uveljavljena ureditev dodatka za delovno dobo pri delodajalcu enotno za vse zaposlene v Sloveniji, določba tega člena ne stopi v veljavo.

Začetek uporabe

101. člen

Ta kolektivna pogodba se uporablja od 1.1.1999.

Brnik, dne 22. januarja 1999

PODPISNIKI:

Gospodarska zbornica Slovenije
Združenje za promet in zveze
Sekcija špediterjev in skladiščnikov
Predsednik:
Vinko Može l.r.

Konfederacija sindikatov 90 Slovenije
Sindikat delavcev špedicijske, pomorsko agencijske
in kontrolne dejavnosti Slovenije
Predsednik:
Damijana Kobal l.r.

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

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije
Sindikata delavcev prometa in zvez
Predsednik:
Jože Gaube l.r.

Gospodarska zbornica Slovenije
Območna zbornica Koper
Zveza pomorsko prometnih agencij
Predsednik:
Ernest Trampuž l.r.

KS Pergam
Sindikata cestnega prometa Slovenije
Predsednik:
Zoran Alijevič l.r.

Ta kolektivna pogodba je bila s sklepom o registraciji kolektivne pogodbe, ki ga je izdalo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve vpisana v register kolektivnih pogodb z datumom 17.2.1999 pod zap. št. 54/4 in št. spisa 121-03-0005/95-014.

TARIFNA PRILOGA
h kolektivni pogodbi za špedicijsko, skladiščno in pomorsko agencijo dejavnost

1. Izhodiščne plače

Izhodiščne plače za januar 1999 so po posameznih tarifnih razredih naslednje:

Tarifni razred	Koeficient	Izhodiščna plača v SIT za poln delovni čas
I. enostavna dela	1.00	61.307
II. manj zahtevna dela	1.10	67.438
III. srednje zahtevna dela	1.23	75.408
IV. zahtevna dela	1.37	83.991
V. bolj zahtevna dela	1.55	95.026
VI. zelo zahtevna dela	1.85	113.418
VII. visoko zahtevna dela	2.10	128.745
VIII. najbolj zahtevna dela	2.50	153.268
IX. izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	3.00	183.921

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

V kolektivni pogodbi pri delodajalcu se lahko ob upoštevanju specifičnih pogojev gospodarjenja določijo tudi višje izhodiščne plače.

Podpisniki tarifne priloge soglašajo, da podpis tarifne priloge ni razlog za znižanje obstoječih izhodiščnih plač pri delodajalcih.

2. Usklajevanje izhodiščnih plač

Izhodiščne plače po tej tarifni prilogi se usklajujejo z rastjo življenjskih stroškov na način kot je določeno v splošni kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti oz. v skladu s predpisi.

3. Regres za letni dopust

Regres za letni dopust znaša 102.000 SIT na delavca.

4. Povračilo stroškov v zvezi z delom

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

Znesek povračila stroškov prehrane med delom znaša 548 SIT na dan prisotnosti na delu in se usklajuje vsakih šest mesecev z rastjo cen prehrablenih izdelkov. Usklajuje se januarja in julija v tekočem letu v skladu s Splošno kolektivno pogodbo za gospodarske dejavnosti.

4. Veljavnost tarifne priloge

Tarifna priloga h kolektivni pogodbi za špedicijsko, skladiščno in pomorsko agencijsko dejavnost velja naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, uporablja pa se od 1.1.1999.

Tarifna priloga velja do sklenitve nove.

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

Uradni list RS, št. 99-100 / 17.10.2003

Odpoved Kolektivne pogodbe za špedicijsko, skladiščno in pomorsko agencijsko dejavnost ter tarifne priloge

Upravni odbor Združenja za promet in zveze in njegov predsednik kot podpisnik kolektivne pogodbe (Ur. l. RS, št. 14/99) za špedicijsko, skladiščno in pomorsko agencijsko dejavnost ter tarifno prilogo, odpoveduje navedeno kolektivno pogodbo za špedicijsko, skladiščno in pomorsko agencijsko dejavnost ter aneks, ki prenehata veljati z dnem 31.12.2003.

Gospodarska zbornica Slovenije