

Na podlagi 2. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) sklepata pogodbeni stranki:

kot predstavnik delodajalcev:

Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije – GIZ, Ljubljana,

in

kot predstavnik delavcev:

Sindikata obrtnih delavcev Slovenije

## **KOLEKTIVNO POGODBO** **za obrt in podjetništvo s spremembami in dopolnitvami**

(prečiščeno besedilo)

### **I. SPLOŠNE DOLOČBE**

#### **1. člen**

##### **(Krajevna veljavnost kolektivne pogodbe)**

Kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije.

#### **2. člen**

##### **(Stvarna veljavnost kolektivne pogodbe)**

(1) Kolektivna pogodba velja za delodajalce, ki opravljajo obrtno dejavnost, obrti podobno dejavnost po Uredbi o določitvi obrtnih dejavnosti in obrti podobnih dejavnosti (Uradni list RS, št. 18/08), in za druge delodajalce, ki so člani stranke te kolektivne pogodbe.

(2) Stranki kolektivne pogodbe sta podpisnik te kolektivne pogodbe, ki zastopa interese delodajalcev, in podpisnik te kolektivne pogodbe, ki zastopa interese delavcev.

#### **3. člen**

##### **(Osebna veljavnost kolektivne pogodbe)**

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

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

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

#### **4. člen**

##### **(uporaba izrazov)**

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

#### **5. člen**

##### **(Časovna veljavnost)**

(1) Ta kolektivna pogodba začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, uporabljati pa se začne prvi dan naslednjega meseca po objavi.

(2) Pogodba je sklenjena za določen čas do 31.12. 2012.

(3) Po prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe se še šest mesecev uporabljajo določbe normativnega dela, s katerimi se urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi 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.

#### **5. a 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.

#### **6. člen**

##### **(Spremembe oziroma dopolnitve kolektivne pogodbe)**

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

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

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

#### **7. člen**

##### **(Sklenitev nove kolektivne pogodbe)**

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

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

## **8. 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.

## **9. člen**

### **(Reševanje kolektivnih sporov)**

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

#### **9.a člen**

### **(reševanje sporov med pogodbenima strankama ter sporov med uporabniki te kolektivne pogodbe)**

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

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

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

(4) Spori se rešujejo ob smiselni uporabi Zakona o kolektivnih pogodbah, Zakona o arbitraži in Zakona o mediaciji v civilnih in gospodarskih sporih.

#### **9.b 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 desetih 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 petih 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.

### **9.c člen**

#### **(postopek posredovanja)**

(1) V postopku posredovanja se uporabljajo načela Zakona o mediaciji 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.

### **9.č člen**

#### **(arbitraža)**

(1) 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.

### **9.d 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 desetih 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. Stranki spora o predsedniku arbitražnega senata dosežeta soglasje v roku petih 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 o arbitraži.

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

## **II. NORMATIVNI DEL**

### **10. člen**

#### **(Uporaba določb kolektivne pogodbe)**

S kolektivno pogodbo za posameznega delodajalca oziroma s splošnim aktom ali s pogodbo o zaposlitvi, če delavci pri delodajalcu niso sindikalno organizirani, ni mogoče določiti manj ugodnih pravic, kot jih določa ta kolektivna pogodba.

### **11. člen**

#### **(Razvrstitev del)**

(1) Delovna mesta se, upoštevajoč izjemo za manjše delodajalce po Zakonu o delovnih razmerjih, skladno z aktom o sistemizaciji delovnih mest razvrstijo v tarifne razrede, glede na zahtevano strokovno izobrazbo.

(2) Tarifni razredi so naslednji:

I. tarifni razred (enostavna dela):

Delovna mesta, za katera se ne zahteva priučitev 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 veljavnega nižjega poklicnega izobraževanja;

IV. tarifni razred (zahtevna dela):

Delovna mesta, za katera se zahteva najmanj 3 leta javno veljavnega srednjega poklicnega izobraževanja;

V. tarifni razred (bolj zahtevna dela):

Delovna mesta, za katera se zahteva najmanj 4 leta javno veljavnega srednjega strokovnega izobraževanja ali najmanj 3 leta javno veljavnega srednjega poklicnega izobraževanja in mojstrski, delovodski ali poslovodski izpit;

VI. tarifni razred (zelo zahtevna dela):

Delovna mesta, za katera se zahteva višja strokovna izobrazba ali višješolsko izobraževanje po prejšnjih predpisih;

VII. tarifni razred (visoko zahtevna dela):

Delovna mesta, za katera se zahteva visoka strokovna (VII/1) ali univerzitetna (VII/2) izobrazba;

VIII. tarifni razred (najbolj zahtevna dela):

Delovna mesta, za katera se zahteva magisterij, specializacija ali državni izpit po končanem visokem univerzitetnem izobraževanju ali strokovnem izobraževanju ter doktorat znanosti.

### **III. SKLENITEV IN PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI**

#### **12. 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) Kandidat ima pravico do odškodnine v primeru delovne nesreče v zvezi s preizkusom usposobljenosti. Delodajalec lahko svojo odgovornost zavaruje.

#### **13. člen**

##### **(vročitev predloga pogodbe o zaposlitvi)**

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

#### **14. člen**

##### **(Pogodba o zaposlitvi)**

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

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

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

#### **15. člen**

##### **(Opravičeni razlogi, zaradi katerih delavec ne začne delati)**

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

- bolezen, ki se izkaže z zdravniškim potrdilom;

– vabilo k upravnim ali sodnim organom, brez krivde delavca.

## **16. člen**

### **(Sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas)**

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

- v prvih treh letih, ko prvič začne opravljati dejavnost,
- namesto uvedbe poskusnega dela lahko z delavcem sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas v trajanju, ki je s to kolektivno pogodbo določen za trajanje poskusnega dela ustrezne zahtevnosti,
- če gre za izvedbo posla, pridobljenega z javnim natečajem ali naročilom, in sicer za čas izvedbe tega posla.

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

## **17. člen**

### **(Časovna omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas pri projektnem delu)**

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

(2) Za projektno delo se šteje delo, ki je organizirano tako, da je vsak projekt samostojen del poslovanja delodajalca in ne spada v dejavnost delodajalca, ki se tekoče (dnevno) opravlja.

## **18. 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 III. do IV. tarifni razred   | 1 mesec,  |
| – za delovna mesta, razvrščena v V. do VI. tarifni razred     | 2 meseca, |
| – za delovna mesta, razvrščena v VII. in VIII. tarifni razred | 3 mesece. |

## **19. člen**

### **(uvajanje v delo)**

(1) Ko se delavec prvič zaposluje, ga delodajalec lahko uvede v delo.

(2) Uvajanje v delo sestavlja:

- seznanitev delavca z dejavnostjo delodajalca, njegovo organizacijo in s poslovanjem,
- seznanitev z delom na delovnem mestu ali z vrsto dela, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi,
- seznanitev z delovnimi in drugimi postopki na delovnem mestu ali vrsti dela in navodili za delo,
- 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,
- izvajanje delovnih nalog na delovnem mestu ali vrsti dela (sprva pod nadzorom, kasneje samostojno),
- seznanitev s podatki, ki so poslovna skrivnost, in s postopki ravnanja s temi podatki,
- seznanitev z varstvom osebnih podatkov,
- seznanitev z drugimi obveznostmi delavca, ki izhajajo iz zakona, splošnih aktov delodajalca in pogodbe o zaposlitvi.

## **20. člen**

(1) Uvajanje v delo lahko traja za delavce, ki so sklenili pogodbo o zaposlitvi za delo:

- razvrščeno v I. ali II. tarifni razred največ en mesec,
- razvrščeno v III. ali IV. tarifni razred največ dva meseca,
- razvrščeno v V. ali VI. tarifni razred največ štiri mesece,
- razvrščeno v VII. ali višji tarifni razred največ šest mesecev.

(2) V času uvajanja v delo delodajalec delavcu ne more odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti.

## **21. člen**

### **(Obveznost opravljanja drugega dela)**

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

- zmanjšanja ali povečanja obsega dela pri delodajalcu ali v posamezni organizacijski enoti,
- nadomeščanja drugega delavca,
- nenadne okvare strojev (postrojenj) in drugih sredstev za delo na delovnem mestu,



- nadomeščanja delavca, ki iz objektivnih razlogov ne sme zapustiti delovnega mesta, zaradi zagotovitve odmora med delom,
  - izvajanja ukrepov za varnost in zdravje pri delu,
  - v času odpovednega roka v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti,
  - v primerih uvajanja novih tehnologij, nove organizacije dela in novih proizvodnih programov, delovnih procesov, predlogov izboljšav ipd.,
  - v primerih, ko opravljanje drugega dela pomeni edini ekonomski izhod za ohranitev delovnega mesta.
- (2) Delavec mora pred začetkom opravljanja drugega dela oziroma najkasneje v roku treh delovnih dni po začetku dela prejeti pisni nalog za drugo delo.
- (3) Delo po določbah prvega odstavka tega člena lahko traja največ 4 mesece v koledarskem letu.
- (4) Delavec mora biti usposobljen za varno opravljanje drugega dela.
- (5) Za čas opravljanja drugega dela delavcu pripada plača, ki je zanj ugodnejša.

## **22. 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.

## **IV. PRAVICE, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI DELAVCEV**

### **23. člen**

#### **(Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev nadurnega dela)**

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

### **24. člen**

#### **(Pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa)**

Delovni čas lahko delodajalec začasno prerazporedi v primerih:

- ki so določeni z zakonom za uvedbo nadurnega dela,

- zaradi nepredvidenega zmanjšane ali povečanega obsega dela,
- zaradi začasnega pomanjkanja surovin (reprodukcijskih materialov, sestavnih delov) in energije (elektrika, para, plin),
- zaradi nepredvidene začasno povečane odsotnosti delavcev z dela,
- zaradi neugodnih vremenskih pogojev.

## **25. člen**

### **(Neenakomerna razporeditev ter začasna razporeditev delovnega časa)**

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

(2) Delovni čas lahko delodajalec začasno prerazporedi v primerih:

- ki so določeni z zakonom za uvedbo nadurnega dela,
- zaradi nepredvidenega zmanjšane ali povečanega obsega dela,
- zaradi začasnega pomanjkanja surovin (kot npr.: reprodukcijskih materialov, sestavnih delov) in energije (kot npr.: elektrika, para, plin),
- zaradi nepredvidene začasno povečane odsotnosti delavcev z dela,
- zaradi neugodnih vremenskih pogojev.

## **26. člen**

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

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

## **27. člen**

### **(Dnevni in 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 dnevnega in tedenskega počitka, kot je določeno z zakonom, zagotavlja v obdobju 14 dni.

## **28. člen**

## **(Deljen delovni čas)**

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

### **29. člen**

#### **(Letni dopust)**

##### **Trajanje letnega dopusta**

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

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

(2) Poleg letnega dopusta iz prejšnjega odstavka imajo pravico do dodatnih dni letnega dopusta:

- starejši delavec – 3 dni,
- delavec invalid – 3 dni,
- delavec z najmanj 60% telesno okvaro – 3 dni,
- delavec, ki neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo – 3 dni,
- delavec, mlajši od 18 let – 7 dni,
- nočni delavec – 1 dan,
- delavec za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti – 1 dan.

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

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

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

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

- za delo III., IV. In V. stopnje zahtevnosti 1 dan,
- za delo VI. In VII. stopnje zahtevnosti 2 dni.

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

- od 1 do 5 let 1 dan,
- od 5 do 10 let 2 dni,

– od 10 do 15 let	3 dni,
– od 15 do 20 let	4 dni,
– nad 20 let	5 dni.

(7) Daljše trajanje letnega dopusta se lahko določi s kolektivno pogodbo, splošnim aktom delodajalca ali pogodbo o zaposlitvi.

(8) Delodajalec delavca pisno obvesti o odmeri letnega dopusta najkasneje do 31. marca tekočega leta.

(9) Letni dopust je mogoče izrabiti v več delih, pri čemer mora en del trajati najmanj dva tedna. Pri izračunavanju sorazmernega letnega dopusta se najmanj polovica dneva zaokroži navzgor na cel dan letnega dopusta.

(10) V podjetniški kolektivni pogodbi, v splošnem aktu delodajalca ali v pogodbi o zaposlitvi se lahko določijo dodatni kriteriji letnega dopusta, kot so npr. zahtevnost dela, izobrazba, težji delovni pogoji, delovna uspešnost itd.

### **30. člen**

#### **(Plačana odsotnost zaradi osebnih okoliščin)**

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

(2) Plačana odsotnost znaša za posamezni primer:

– lastne poroke	1 dan
– rojstva otroka	2 dneva
– smrti zakonca ali osebe, ki je z delavcem živela v skupnosti, ki je izenačena z zakonsko zvezo, otrok, staršev, posvojencev in pastorkov	2 dneva
– smrti bratov in sester	1 dan
– selitve delavca in njegove družine v istem kraju	1 dan
– selitve delavca in njegove družine v drug kraj	2 dneva
– elementarne nesreče, ki je zadela delavca in njegovo družino	1–3 dni.

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

## **V. DISCIPLINSKA IN ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST**

### **31. člen**

#### **(Pavšalna odškodnina)**

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

(2) Če bi ugotavljanje višine škode povzročilo nesorazmerne stroške, so primeri škodnih ravnanj delavca, ko se lahko odmeri pavšalna odškodnina:

- okvare delovnih sredstev v višini do 3.000,00 EUR;

– ko je povzročitelj škode pod vplivom alkohola ali narkotičnih sredstev.

(3) Pavšalna odškodnina znaša največ 50% obračunane bruto plače, ki jo je delavec prejel v mesecu pred nastankom dogodka.

## **VI. ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI**

### **32. člen**

#### **(Trajanje odpovednega roka pri odpovedi delavca)**

(1) S pogodbo o zaposlitvi je lahko dogovorjen daljši odpovedni rok, kot ga določa zakon.

(2) Pogodbeno dogovorjeni odpovedni rok ne sme biti daljši od:

- 30 dni za delavce od I. do III. tarifnega razreda,
- 60 dni za delavce v IV. in V. tarifnem razredu,
- 90 dni za delavce od VI. tarifnega razreda dalje.

### **33. člen**

#### **(Minimalni odpovedni roki pri manjšem delodajalcu)**

(1) Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavec, je odpovedni rok pri malem delodajalcu 15 dni in ne daljši od 60 dni.

(2) Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi mali delodajalec, je odpovedni rok:

- 30 dni, če ima delavec manj kot 15 let delovne dobe pri delodajalcu,
- 45 dni, če ima delavec več kot 15 let delovne dobe pri delodajalcu,
- 90 dni, če ima delavec več kot 30 let delovne dobe pri delodajalcu.

(3) Kadar delodajalec redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga, je odpovedni rok 15 dni.

## **VI. a ZADOVOLJEVANJE STANOVANJSKIH IN IZOBRAŽEVALNIH POTREB**

### **33. a člen**

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

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

## **VII. TARIFNI DEL**

### **34. 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:

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

(4) Drugi osebni prejemki:

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

### **35. člen**

#### **(Splošne določbe o osebnih prejemkih)**

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

(2) Povračila stroškov v zvezi z delom in drugi osebni prejemki se izplačujejo v višini, kot jih določa ta kolektivna pogodba, vendar pod pogoji in največ v zneskih, ki se ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo za prispevke za socialno varnost.

,

### **36. člen**

#### **(Plače)**

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

(2) V pogodbi o zaposlitvi delavec in delodajalec določita znesek osnovne plače. Osnovna plača delavca je najmanj enaka najnižji osnovni plači, določeni za posamezni tarifni razred te kolektivne pogodbe.

(3) Najnižja osnovna plača je vrednost najmanj zahtevnega dela v tarifnem razredu za povprečni mesečni delovni čas, ki znaša 174 ur za poln delovni čas ob pogojih 40 urnega delavnika ali krajšega delovnega časa, ki je po zakonu izenačen s polnim delovnim časom, oziroma iz tega izračunana delovna ura.

(4) Najnižje osnovne plače iz te kolektivne pogodbe se usklajuje kot se dogovorijo podpisniki te kolektivne pogodbe z aneksom.

(5) Osnovna plača se določi v mesečnem znesku ali znesku na uro. Dogovorjeni mesečni znesek velja za:

– povprečni mesečni delovni čas, preračunan iz letnega delovnega časa, ki znaša 174 ur za poln delovni čas ob pogojih 40 urnega delavnika ali krajšega delovnega časa, ki je po zakonu izenačen s polnim delovnim časom, oziroma iz tega izračunana delovna ura;

– zahtevnost dela, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi;

– plačilo za normalne obremenitve pri delu, neugodne vplive okolja in nevarnost pri delu.

### **37. člen**

#### **(zneski najnižjih osnovnih plač)**

(1) Zneski najnižjih osnovnih plač za posamezni tarifni razred se uporabljajo od prvega koledarskega dne v mesecu po objavi te kolektivne pogodbe v Uradnem listu RS dalje in znašajo:

I. tarifni razred	537,48 EUR
II. tarifni razred	558,77 EUR
III. tarifni razred	603,47 EUR
IV. tarifni razred	617,31 EUR
V. tarifni razred	654,56 EUR
VI. tarifni razred	750,35 EUR
VII. tarifni razred	878,07 EUR
VIII. tarifni razred	984,50 EUR.

(2) Urna postavka najnižje osnovne plače se določi tako, da se zneski iz prejšnjega odstavka delijo s 174 .

(3) Če bo povprečna letna inflacija v obdobju januar–december 2011 v primerjavi z obdobjem januar–december 2010 preseгла 0,5%, se najnižje osnovne plače po tej kolektivni pogodbi in osnovne plače delavcev za leto 2011, za mesec januar 2012 in naprej povečajo za dejansko povprečno letno inflacijo (vir: SURS).

### **38. člen**

#### **(Dodatki za posebne pogoje dela)**

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

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

(3) Dodatki za težje delovne pogoje se delavcu za čas opravljanja tega dela priznavajo v skladu z določili kolektivne pogodbe delodajalca, aktom delodajalca ali s pogodbo o zaposlitvi, vendar najmanj v višini 10% od osnove. Osnova za izračun dodatkov je osnovna plača delavca za polni delovni čas oziroma ustrezna urna postavka.

### **39. 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:

a) za nočno delo	30%
b) za nadurno delo	30%
c) za delo v nedeljo	50%
č) za delo na praznike in dela proste dneve po zakonu	50%

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

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

### **40. člen**

#### **(Dodatek za delovno dobo)**

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

(2) Kolikor zakon, ki ureja delovna razmerja, dodatek na delovno dobo uredi drugače, morata pogodbeni stranki v roku 3 mesecev od njegove uveljavitve uskladiti določbe te kolektivne pogodbe glede dodatka za delovno dobo.



(3) Pri uveljavljanju pravice iz prvega odstavka se v delovno dobo všttevajo izpolnjena leta delovne dobe, ki jih je delavec prebil na delu ali v delovnem razmerju doma oziroma v tujini ali pri opravljanju samostojne dejavnosti, ki so ustrezno potrjena z vpisom v delovno knjižico.

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

#### **41. člen**

##### **(Nadomestila plače)**

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

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

#### **42. člen**

##### **(Del plače na podlagi delovne uspešnosti)**

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

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

#### **43. člen**

##### **(Del plače na podlagi poslovne uspešnosti delodajalca)**

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

#### **44. člen**

##### **(Obračun plače)**

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

- osnovno plačo delavca;
- dodatke po posameznih vrstah;
- plačo iz naslova delovne uspešnosti;
- del plače iz poslovne uspešnosti;
- nadomestila plače po posameznih vrstah;
- bruto plačo;

- zneske prispevkov za socialno varnost;
- davčni odtegljaj (akontacija dohodnine);
- neto plačo;
- odtegljaji iz plače (administrativne in sodne prepovedi, premije za dodatno prostovoljno zdravstveno in pokojninsko zavarovanje, ipd.);
- neto izplačilo plače.

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

## **VIII. DRUGI OSEBNI PREJEMKI**

### **45. člen**

#### **(Regres za letni dopust)**

(1) Regres za letni dopust v letu 2012 se izplača najmanj v višini minimalne plače povečane za 1%, kar na dan podpisa sprememb in dopolnitev te kolektivne pogodbe znaša 755,58 EUR.

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

### **46. člen**

#### **(solidarnostna pomoč)**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **47. člen**

##### **(jubilejna nagrada)**

Delavcu pripada jubilejna nagrada:

– za 10 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini 40% povprečne mesečne plače zaposlenih v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece,

– za 20 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini 60% povprečne mesečne plače zaposlenih v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece,

– za 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini 80% povprečne mesečne plače zaposlenih v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece.

#### **48. člen**

##### **(nagrade dijakom, vajencem in študentom na praktičnem usposabljanju)**

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

Dijaki	
1. letnik	90 EUR
2. letnik	120 EUR
3. letnik	150 EUR
4. letnik	150 EUR
Študenti	170 EUR

---

(2) Nagrade vajencem za njihovo usposabljanje z delom ureja zakon.

## **IX. POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM**

#### **49. člen**

##### **(Prehrana med delom)**

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

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

(3) V primeru, da delavec dela 11 ur ali več na dan, mu pripada pravica do sorazmerno višjega povračila za prehrano med delom.

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

## **50. 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 bivališča, določenega v pogodbi o zaposlitvi, do sedeža delodajalca oziroma do mesta opravljanja dela.

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

(3) Če javni prevoz ni organiziran oziroma ga delavec iz utemeljenih razlogov ne more uporabljati, je upravičen do povračila stroškov prevoza na delo in z dela najmanj v višini 0,18 EUR, oziroma v vsakokratni višini po Uredbi o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo, za vsak polni kilometer razdalje med bivališčem, določenim v pogodbi o zaposlitvi, do sedeža delodajalca oziroma do mesta opravljanja dela

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

## **51. člen**

### **(Povračilo stroškov za službeno potovanje)**

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

## **52. člen**

### **(Povračilo stroškov za službeno potovanje v Sloveniji)**

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

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

(2) Povračila stroškov za prevoz na službenem potovanju v Sloveniji in stroškov za prenočevanje na službenem potovanju v Sloveniji se izplačujejo v skladu z zgornjim zneskom Uredbe o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo.

### **53. člen**

#### **(Povračilo stroškov za službeno potovanje v tujini)**

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

### **54. člen**

#### **(terenski dodatek)**

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

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

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

(4) V primeru, ko delodajalec ne zagotovi prehrane in prenočevanja, je delavec upravičen do dnevnic v višini, določeni v 52. členu te kolektivne pogodbe, in povračila stroškov prenočevanja.

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

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

### **55. člen**

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

## **X. POGOJI ZA DELOVANJE SINDIKATA**

### **56. člen**

(1) Delodajalec zagotavlja zunanjemu predstavniku reprezentativnega sindikata, katerega člani so pri delodajalcu zaposleni delavci, prost dostop do delovnega mesta

člana sindikata, po predhodni najavi in dogovoru o času dostopa, ter svobodo sindikalnega obveščanja in širjenja sindikalnega tiska v funkciji obveščanja članov sindikata.

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

## **XI. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE**

### **57. člen**

#### **(Regres za letni dopust za leto 2008)**

Delavcem v letu 2008 pripada regres za letni dopust v višini, določeni s Kolektivno pogodbo med delavci in zasebnimi delodajalci (Uradni list RS, št. 26/91 in 129/04).

### **58. člen**

#### **(Uveljavitev normativnih določb te kolektivne pogodbe)**

Z dnem, ko stopi v veljavo ta kolektivna pogodba, preneha veljati Kolektivna pogodba med delavci in zasebnimi delodajalci (Uradni list RS, št. 26/91 in 129/04), razen v delu, ki ureja višino regresa za letni dopust (57. člen te kolektivne pogodbe).

### **58.a člen**

#### **(Uveljavitev normativnih določb sprememb in dopolnitev te kolektivne pogodbe)**

Z dnem, ko stopijo v veljavo spremembe in dopolnitve te kolektivne pogodbe, prenehajo veljati določbe Kolektivne pogodbe za obrt in podjetništvo (Uradni list RS, št. 73/08 in 55/10), ki se spreminjajo skladno s temi spremembami in dopolnitvami.

### **59. člen**

#### **(Sklenitev in uporaba kolektivne pogodbe)**

Kolektivna pogodba je sklenjena, ko jo podpišejo stranke kolektivne pogodbe. Uporabljati se začne prvi dan naslednjega meseca po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

### **59.a člen**

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

### **60. člen**

#### **(Stroški za usklajevanje in izvajanje kolektivne pogodbe)**

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

Prečiščeno besedilo sta sprejela UO ZDOPS-GIZ dne 27. 10. 2011 in GO SODS dne 25. 10. 2011. Prečiščeno besedilo se objavi na običajen način pri strankah te kolektivne pogodbe.

Podpisnik delodajalcev:

Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije – GIZ, Ljubljana  
Milan Škapin I.r.

Podpisnik delojemalcev:

Sindikata obrtnih delavcev Slovenije  
Peter Jančar I.r.