

## Kolektivna pogodba med delavci in zasebnimi delodajalci

### Zbirni podatki čistopisa:

**Prva objava:** Uradni list RS/I, št. 26-1069/1991, stran 1061

**Datum objave:** 21.11.1991    **Veljavnost:** od 29.11.1991

**Zadnja sprememba, upoštevana v čistopisu:** Uradni list RS, št. 129-5406/2004, stran 15482

**Datum objave:** 3.12.2004    **Veljavnost:** od 11.12.2004

**Opis spremembe:** Aneks št. 1 - posebni dodatek k izplačani bruto plači, jubilejna nagrada in terenski dodatek; novo kolektivno pogodbo si bodo podpisniki aneksa prizadevali skleniti najkasneje do 31.12.2005.

### Besedilo

#### Stranki kolektivne pogodbe

To kolektivno pogodbo skleneta Obrtna zbornica Slovenije in Republiški odbor sindikata obrtnih delavcev Slovenije (v nadaljnjem besedilu: pogodbeni stranki).

#### Veljavnost kolektivne pogodbe

##### A. Osebna

Ta kolektivna pogodba velja za delavce zaposlene pri zasebnih delodajalcih, ki imajo sedež na območju Republike Slovenije oziroma za delavce, ki delajo na območju Republike Slovenije, so pa v delovnem razmerju z zasebnim delodajalcem s sedežem v drugi republiki.

Kolektivna pogodba velja tudi za učence in študente na praksi pri zasebnih delodajalcih.

Izraz "zasebni delodajalec" v smislu te pogodbe pomeni zasebne delodajalce kot jih opredeljuje 120. člen zakona o delovnih razmerjih (Ur. list RS, št. 14/90, 5/91).

## B. Časovna

Ta pogodba začne veljati 8 dan po objavi v Uradnem listu RS in velja do 31. 12. 1992, razen tarifnega dela te pogodbe, ki velja do 31. 12. 1991. Določbe 46. člena te pogodbe se začno uporabljati takoj po razvrstitvi delavca v eno izmed skupin, vendar najkasneje v 30 dneh po uveljavitvi te kolektivne pogodbe.

Pogodba se podaljša do sklenitve nove kolektivne pogodbe, če se najkasneje 3 mesece pred iztekom veljavnosti pogodbe ne zahteva njena sprememba ali začne postopek za sklenitev nove. Enako velja za tarifni del pogodbe.

Stranki lahko kadarkoli sporazumno spremenita to pogodbo.

## I. SKLEPANJE DELOVNEGA RAZMERJA

### Objava prostega delovnega mesta

#### 1. člen

V objavi prostega delovnega mesta mora zasebni delodajalec navesti:

- pogoje, ki jih mora izpolnjevati kandidat,
- čas, za katerega se sklepa delovno razmerje (določen, nedoločen čas),
- rok, v katerem se morajo kandidati prijaviti,
- morebitno poskusno delo in trajanje poskusnega dela,
- rok, v katerem bo kandidat obveščen o izbiri.

#### Prednost pri zaposlitvi

#### 2. člen

Prednost pri zaposlitvi ima:

- nezaposlena invalidna oseba, če izpolnjuje pogoje na podlagi objave,

- delavec, ki mu je pri delodajalcu prenehalo delovno razmerje zaradi presežka delavcev ima pod enakimi pogoji prednostno pravico pri zaposlitvi, če delodajalec v roku enega leta po prenehanju delovnega razmerja zaposluje nove delavce.

To velja tudi v primeru, če delodajalec zaposluje delavce za določen čas. Delodajalec je ob navedenih primerih dolžan obvestiti delavca o možnosti zaposlitve.

#### Obvestilo o izbiri

##### 3. člen

Zasebni delodajalec je dolžan v 15 dneh po izteku roka za objavo obvestiti kandidate o izbiri.

#### Nastanek delovnega razmerja

##### 4. člen

Šteje se, da je delovno razmerje sklenjeno, ko je pogodba o zaposlitvi registrirana in ko je delavec nastopil delo.

#### Pogodba o zaposlitvi

##### 5. člen

1. S pogodbo o zaposlitvi delavec in zasebni delodajalec podrobneje določata pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, zlasti pa:

- delo, za katero delavec sklepa pogodbo o zaposlitvi,
- delovno mesto, za katerega je kandidat izbran,
- stopnjo in vrsto zahtevane strokovne izobrazbe, znanja in zmožnosti,
- dan, ko je kandidat na podlagi pogodbe o zaposlitvi dolžan nastopiti delo pri delodajalcu,

- pouk o pravnih posledicah, če na določen dan zaradi neupravičenih razlogov ne začne delati; v tem primeru ne pride do sklenitve delovnega razmerja,

- kraj opravljanja dela,

- način spremembe pogodbe,

- poskusno delo,

- pripravništvo,

- konkurenčno prepoved,

- delo na domu,

- delovni čas,

- odmor, počitek, dopust,

- varstvo pri delu,

- posebno varstvo delavcev,

- izobraževanje,

- osebni dohodek in nadomestila osebnega dohodka,

- prehrano med delom,

- povračilo stroškov v zvezi z delom,

- varstvo pravic,

- obračunavanje in oddvajanje sindikalne članarine pristojnemu sindikalnemu organu, katerega član je delavec.

2. Pogodba o zaposlitvi mora biti napisana v 4 izvodih. Izvod

pogodbe o zaposlitvi prejmejo: delavec, delodajalec, občinski

upravni organ pristojen za delo in občinski ali območni sindikat.

Zasebni delodajalec je dolžan v roku 8 dni po sklenitvi delovnega

razmerja prijaviti delavca v zdravstveno ter invalidsko in pokojninsko zavarovanje.

3. Če se spremenijo pogoji, pod katerimi je bila sklenjena

pogodba o zaposlitvi, sta delavec in zasebni delodajalec dolžna dopolniti pogodbo oziroma skleniti novo pogodbo o zaposlitvi.

#### Delovno razmerje za določen čas

##### 6. člen

1. Delovno razmerje se praviloma sklene za nedoločen čas. Za določen čas se lahko delovno razmerje sklene v naslednjih primerih:

- če traja izvršitev dela po svoji naravi določen čas,
- če gre za nadomeščanje delavca, ki je začasno odsoten zaradi bolezni, porodniškega dopusta, nege in varstva otroka, služenja vojaškega roka in v drugih primerih,
- če se začasno poveča obseg dela pri zasebnem delodajalcu,
- če gre za uvedbo novih programov, nove tehnologije, tehničnih izboljšav delovnega procesa, oziroma usposabljanja delavcev pri zasebnem delodajalcu,
- če se zasebni delodajalec vključi v postopek razreševanja presežkov delavcev drugih podjetij oziroma delodajalcev.

2. V pogodbi o zaposlitvi za določen čas mora biti določen ali določljiv dan prenehanja delovnega razmerja.

3. Če se začasno odsoten delavec vrne na delo in mu delovno razmerje preneha oziroma, če delo, za katero je bilo na temelju objave sklenjeno delovno razmerje za določen čas, izgubi naravo začasnosti, lahko delavec sklene delovno razmerje za nedoločen čas, če se tako sporazume z zasebnim delodajalcem.

#### Poskusno delo

##### 7. člen

1. Delavec in zasebni delodajalec se lahko s pogodbo o zaposlitvi dogovorita o poskusnem delu, če je to v skladu z določilom 1. člena te kolektivne pogodbe.

Zasebni delodajalec določi način spremljanja poskusnega dela in sprejme oceno o uspešnosti poskusnega dela.

2. Če delavec v času poskusnega dela odpove delovno razmerje, se šteje za dan prenehanja delovnega razmerja dan, ko je delavec dal pisno odpoved.

3. Če zasebni delodajalec med poskusnim delom ugotovi, da delovna usposobljenost delavca ne ustreza zahtevam delovnega mesta, mu svojo ugotovitev sporoči v pisni obliki najkasneje do zadnjega dne poskusnega dela. Delavcu preneha delovno razmerje z dnem dokončnosti sklepa o prenehanju delovnega razmerja.

## II. RAZPOREJANJE DELAVCEV

### Razporeditev na delo

#### 8. člen

Delavec se razporedi na delovno mesto, za katero je sklenil delovno razmerje.

Med trajanjem delovnega razmerja, se na podlagi spremembe pogodbe o zaposlitvi, lahko delavca razporedi na vsako delovno mesto, ki ustreza stopnji njegove strokovne izobrazbe za določeno vrsto poklica, znanja in zmožnosti.

### Razporeditev v izjemnih okoliščinah

#### 9. člen

Zaradi višje sile in zaradi drugih izjemnih okoliščin lahko zasebni delodajalec razporedi delavca tudi na delo, ki ni predvideno po pogodbi o zaposlitvi oziroma ki ne ustreza delavčevi strokovni usposobljenosti.

Za primer višje sile, ki je nastopila ali se neposredno pričakuje

ter za druge izjemne okoliščine, se štejejo:

- naravne ali druge nesreče, pri katerih je ogroženo življenje ali zdravje ljudi ali premoženje,
- reševanje človeških življenj in zdravja,
- nenaden kvar surovin, materiala ali strojev, ki povzroča popoln ali delni zastoj delovnega procesa pri zasebnem delodajalcu,
- nenadna odsotnost delavca zaradi katere pride do zastoja delovnega procesa in podobno.

Razporeditev v primeru nedoseganja pričakovanih  
rezultatov dela

#### 10. člen

1. Delavca, za katerega se ugotovi, da nima znanja in zmožnosti za opravljanje del delovnega mesta oziroma ne dosega pričakovanih rezultatov dela, zasebni delodajalec razporedi na drugo delovno mesto, ustrezno njegovemu znanju in zmožnosti. Če takšnega delovnega mesta ni, delavcu preneha delovno razmerje.

Postopek v smislu prejšnjega odstavka začne zasebni delodajalec.

Postopek je javen, o njem mora biti obveščen tudi sindikalni zaupnik. Delavčevo delo je potrebno spremljati najmanj 30 dni, ko delavec dela.

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

Zasebni delodajalec opravi po končanem postopku z delavcem razgovor, v katerem se delavec v pisni obliki izreče o ugotovitvah postopka.

2. Na podlagi ugotovitve komisije, ki jo sestavljajo člani, ki imajo najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe za določeno vrsto poklicev ima delavec zoper sklep o ugotovitvi znanja in zmožnosti oziroma doseganju pričakovanih rezultatov, pravico do ugovora. Delavec ima pravico do ugovora v 15 dneh od dneva, ko mu zasebni

delodajalec vroči sklep. O ugovoru odloča zasebni delodajalec.

#### Razporeditev delavca v drug kraj

##### 11. člen

Zasebni delodajalec lahko razporedi delavca na delo v drug kraj,  
brez soglasja delavca, vendar ne dlje kot 50 km v primerih, če takšno razporeditev zahteva organizacija ali narava dela, če se začasno zmanjša obseg dela in v primerih, če delo delavca v obratovalnici zasebnega delodajalca začasno ni potrebno.

Razporeditev v smislu prejšnjega odstavka, proti volji delavca, ni mogoča, če:

- gre za delavca, ki mu manjka 5 let do upokojitve,
- če ima delavec samohranilec otroka v starosti do 8 let,
- če ni možen prevoz z javnimi prevoznimi sredstvi,
- če delavec neguje težje duševno ali telesno prizadetega družinskega člana,
- če takšna razporeditev ne ustreza delavčevemu zdravstvenemu stanju.

#### Razporeditev delavca k drugemu delodajalcu oziroma v drugo organizacijo

##### 12. člen

Delavec je lahko razporejen na delo v drugo organizacijo oziroma k drugemu delodajalcu v naslednjih primerih:

- če se zmanjša obseg dela oziroma poslovanja pri zasebnemu delodajalcu za manj kot 6 mesecev ali če so prenehali objektivni pogoji, zaradi katerih je bilo sklenjeno delovno razmerje,
- če se je začel postopek za prenehanje dejavnosti zasebnega delodajalca,
- če preneha obratovalnica zasebnega delodajalca v skladu s posebnimi predpisi.



Delavec, ki je prevzet k drugemu delodajalcu oziroma v organizacijo, je lahko razporejen na delovno mesto, ki ustreza stopnji njegove strokovne izobrazbe za določeno vrsto poklica, znanja in zmožnosti.

### III. DELOVNI ČAS

#### Dolžina delovnega časa

#### 13. člen

Polni delovni čas znaša največ 42 ur tedensko. V prehodnem času 1 leta se preide na 40 ur tedensko.

O razporeditvi delovnega časa se delavec in zasebni delodajalec dogovorita s pogodbo o zaposlitvi, pri čemer mora biti delavcu zagotovljen dnevni in tedenski počitek.

Če se delavec in zasebni delodajalec dogovorita, da je tedenski delovni čas razporejen na 5 delovnih dni, se sorazmerno poveča dnevni delovni čas tudi tistega delavca, ki dela krajši delovni čas od polnega, razen delavki oziroma delavcu, ki dela skrajšan delovni čas na podlagi predpisov o zdravstvenem varstvu in o porodniškem dopustu, ter invalidom II. kategorije.

#### Razporeditev delovnega časa

#### 14. člen

1. Na področju obrtnih storitev, gostinstva, avtoprevoznštva, brodarstva in prometa blaga na drobno, določijo zasebni delodajalec in delavci razporeditev, začetek in konec delovnega časa v obratovalnici, v skladu z aktom pristojnega organa skupščine občine.

2. V avtoprevoznštvu se delovni čas delavca in odmor med delom razporejata skladno s posebnimi predpisi s področja urejanja varnosti prometa in cestnega prometa.

3. V obratovalnici, kjer narava ali organizacija dela to terjaja

oziroma kjer je to potrebno zaradi boljše izkoriščenosti delovnih sredstev, racionalnejše izrabe delovnega časa ter odvisnosti opravljanja določenih del oziroma nalog od predpisanih rokov, in kadar se delavec izobražuje v skladu z določbami te kolektivne pogodbe, se delavec in zasebni delodajalec lahko dogovorita za neenakomerno razporeditev delovnega časa med letom tako, da je delovni čas delavca v določeni dobi med letom daljši, v preostalem delu leta pa krajši od polnega delovnega časa pod pogojem, da letni fond ur polnega delovnega časa v povprečju ne presega 42 ur na teden ter, da je delavcu zagotovljen dnevni in tedenski počitek.

4. Za začasno prerazporeditev delovnega časa tako, da delavec dela določen čas več kot 42 ur, določen čas pa manj kot 42 ur na teden, upošteva pri tem povprečno 42 urno tedensko obveznost, se delavec in zasebni delodajalec dogovorita v primeru višje sile ali v izjemnih okoliščinah, to je:

- v primeru potresa, požara, poplave oziroma druge nesreče, ki zadene obratovalnico ali se taka nesreča neposredno pričakuje,
- v izjemnih okoliščinah, ko je taka prerazporeditev nujna zaradi prekinitve dobave energetskega virov, okvare na strojnih napravah, ovire pri dobavi materiala, ovire v prometu, rekonstrukcije ali remonta, kar ima lahko za posledico zmanjšanje ali povečanje obsega dela ali prekinitev dela. Takšna začasna prerazporeditev delovnega časa sme trajati le, če je nujno potrebno, da se preprečijo oziroma odpravijo posledice višje sile oziroma izjemnih okoliščin.

Delavcu, ki po prvi, drugi in tretji točki tega člena dela dlje od polnega delovnega časa, se takšno delo ne šteje kot poseben pogoj.

5. Delo delavca, za katerega velja prepoved dela preko polnega delovnega časa, tudi v teh primerih ne sme trajati več kot 7 oziroma 8 ur dnevno.

## Sezonska razporeditev delovnega časa

### 15. člen

1. V dejavnostih s sezonskim značajem dela (gostinstvo, turizem in spremljajoče dejavnosti, ki se vključujejo v turistično ponudbo kraja ali regije, gradbena obrt, avtoprevoznništvo, brodarstvo), se delavec in zasebni delodajalec dogovorita, da traja delovni čas v sezoni več kot 42 ur na teden, izven sezone pa manj kot 42 ur na teden, vendar v letnem povprečju delovni čas ne sme presegati 42 ur na teden.
2. Delavec, ki prebije na sezonskih delih brez presledka najmanj 3 mesece v letu in opravi pri tem več dela, kot je določeno za delo s polnim delovnim časom za to dobo, lahko zahteva, da se mu ure preračunajo v delovne dneve s polnim delovnim časom. Tako izračunani delovni dnevi se delavcu štejejo v delovno dobo, kot da bi jih prebil na delu, vendar pa sme skupni delovni čas med letom dosegati delovno dobo največ 12 mesecev. Čas, ki ga je delavec prebil na delu prek polnega delovnega časa in mu je priznan v delovno dobo po prejšnjem odstavku, se ne šteje za poseben delovni pogoj.
3. V gostinstvu je poslovno leto lahko različno od koledarskega leta in se proračun razmejitvenih ur, opravljenih v sezonskih mesecih, lahko opravi ob koncu poslovnega leta.

## Delo prek polnega delovnega časa

### 16. člen

1. Razen v primerih, ki jih določa zakon, je delavec dolžan delati prek polnega delovnega časa (nadurno delo) tudi v primeru, ko je nujno, da obratovalnica zaradi obveznosti do organizacij, dogovorjenih s pogodbo, opravi določeno delo v določenem roku, česar ni bilo mogoče opraviti v rednem delovnem času.
2. Nadurno delo se ne sme uvesti, če ga je mogoče z ustrezno smotrn organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega

časa ali z zaposlitvijo novih delavcev opraviti v rednem delovnem času. Nadurno delo sme trajati največ 10 ur na teden. Tako delo se šteje kot poseben delovni pogoji.

#### Delo s krajšim delovnim časom od polnega

##### 17. člen

Delavec, ki opravlja dela oziroma naloge, za katere je določen krajši delovni čas od polnega, ima obveznosti in odgovornosti delavca, ki dela polni delovni čas in uveljavlja svoje pravice iz dela v obsegu, ki je odvisen od trajanja delovnega časa in od doseženih uspehov pri delu.

#### Nočno delo

##### 18. člen

1. Kot nočno delo se šteje delo med 23. in 6. uro naslednjega dne. Če je nočno delo uvedeno v izmeni, se upošteva čas med 22. in 7. uro naslednjega dne.

2. Obveznost opravljanja nočnega dela se določi s pogodbo o zaposlitvi, v kateri je potrebno opredeliti pravice in obveznosti delavca in delodajalca:

a) delavec, ki opravlja nočno delo v izmenah, ima pravico do 5 dni daljšega letnega dopusta,

b) delavcu, ki opravlja nočno delo, se mora zagotoviti preventivni zdravstveni pregled najmanj na vsakih 24 mesecev,

c) v času nočnega dela, se delavcu zagotavlja topli obrok v ustrezni kalorični vrednosti,

d) delodajalec mora organizirati prevoz na delo in z dela, če delavec nima ustreznega javnega prevoza,

e) delavcu se mora zagotoviti varstvo otrok, če nima družinskih članov, ki bi otroke varovali.

Če v pogodbi o zaposlitvi niso določeni pogoji za nočno delo ali

če delodajalec navedenih pogojev ne izpolnjuje, ima delavec pravico odkloniti nočno delo.

Če se nočno delo opravlja v izmenah, lahko traja ena izmena ponoči nepretrgano najdlje en teden.

#### IV. ODMORI, POČITKI, DOPUSTI

##### Odmor med delom

##### 19. člen

1. Odmor med delom traja 30 minut.

2. Delavcem, ki opravljajo dela iz 2. točke 26. člena te kolektivne pogodbe, pripada podaljšan odmor med delom in sicer v trajanju 45 minut.

Odmor teh delavcev je lahko v dveh delih, en del pa ne sme biti krajši od 30 minut.

Odmor med delom mora biti organiziran tako, da se delo ne prekine v času, ki je vnaprej določen za nepretrgano delo s strankami.

Čas odmora se všteva v delovni čas.

##### Počitki

##### 20. člen

1. V primeru deljenega polnega delovnega časa ima delavec, učenec ali študent na proizvodnem delu oziroma delovni praksi pravico do vmesnega počitka, ki ne sme biti krajši od ene ure. Ta počitek se ne šteje za čas prebit na delu.

2. V gostinstvu in brodarstvu in drugih dejavnostih s sezonskim značajem dela pripada delavcu tedenski počitek praviloma na dan, ko obratovalnica s soglasjem občinskega upravnega organa ne posluje. Če dan tedenskega počitka ni posebej določen v smislu prejšnjega odstavka, ga delavec in zasebni delodajalec sama določita, praviloma pa to ne more biti sobota, nedelja ali

državni praznik.

V sezonskem gostinstvu in brodarstvu se lahko delavec in zasebni delodajalec dogovorita za razporeditev tedenskega počitka ustrezno značilnosti in organizaciji dela v sezoni s pogojem, da se delavcu zagotovi tedenski počitek v obsegu najmanj 24 ur nepretrgano.

3. Delavec ima pravico do počitka ob državnih praznikih, ki so z zakonom določeni kot dnevi, ko se ne dela.

V dejavnostih iz 2. točke tega člena, delavcu zaradi dela na praznik ne pripada prosti delovni dan v tednu.

4. Urejanje tedenskega počitka po tem členu velja tudi za učence in študente na proizvodnem delu oziroma delovni praksi.

## Letni dopust

### 21. člen

1. Delavec ima v posameznem koledarskem letu pravico do letnega dopusta, trajajočega najmanj 18 delovnih dni, ne glede na to, ali dela poln ali krajši delovni čas od polnega. Pri obračunu letnega dopusta se upošteva od 1.1.1991 petdnevni delovni teden.

2. Delavec pridobi pravico do izrabe polnega letnega dopusta po 6 mesecih nepretrganega dela.

3. Delavec, ki je v obratovalnici pridobil pravico do izrabe letnega dopusta, izrabi dopust v tej obratovalnici. V primeru, da se delavec zaposli v drugi organizaciji ali pri delodajalcu, mu je delodajalec, pri katerem mu je prenehalo delovno razmerje dolžan zagotoviti vsaj sorazmeren del letnega dopusta, razen če je sporazumno med zasebnim delodajalcem in organizacijo ali zasebnim delodajalcem, kamor delavec odhaja, v soglasju z delavcem, drugače dogovorjeno.

4. Pravici do letnega dopusta se delavec ne more odpovedati,

zasebni delodajalec pa ga ne more zanj prikrajšati.

## Osnove in merila za letni dopust

### 22. člen

1. Osnove za odmero dolžine letnega dopusta so:

- delovni pogoji,
- zahtevnost dela,
- delovni uspehi delavca,
- pokojninska doba delavca,
- socialne in zdravstvene razmere, v katerih delavec živi.

2. Ob upoštevanju osnov iz prejšnjega odstavka, pripada delavcu

poleg števila dni letnega dopusta iz 1. odstavka 21. člena, še naslednje število dni letnega dopusta:

a) delavcu, ki opravlja delo na delovnem mestu, ki je posebno težko, naporno in zdravju škodljivo ter na katerem je podana povečana nevarnost poškodb ali poklicnih bolezni (2. odstavek 26.

člena), pripada še do pet dni letnega dopusta;

b) na osnovi delovnih uspehov pripada delavcu po en dan letnega

dopusta za vsakih 10% prekoračitev pričakovanih delovnih rezultatov (norma, standardi, akordi), pri čemer se upošteva povprečen delovni uspeh iz preteklega koledarskega leta ali za krajše obdobje, če delavec ni bil zaposlen pri delodajalcu v prejšnjem koledarskem letu;

c) na osnovi zahtevnosti dela:

- |                                        |       |
|----------------------------------------|-------|
| - za delo 3. stopnje zahtevnosti       | 1 dan |
| - za delo 4. in 5. stopnje zahtevnosti | 2 dni |
| - za delo 6. stopnje zahtevnosti       | 3 dni |
| - za delo 7/1 stopnje zahtevnosti      | 4 dni |
| - za delo 7/2 stopnje zahtevnosti      | 5 dni |

č) na osnovi dopolnjene pokojninske dobe v koledarskem letu, v katerem delavec izrabljuje letni dopust:

- od 1 do 5 let pokojninske dobe 2 dni
- od 5 do 10 let pokojninske dobe 4 dni
- od 10 do 15 let pokojninske dobe 6 dni
- od 15 do 20 let pokojninske dobe 8 dni
- nad 20 let pokojninske dobe 10 dni

d) na osnovi socialnih razmer:

- materi za vsakega predšolskega otroka 2 dni
- delavki oziroma delavcu samohranilcu za vsakega otroka 1 dan

e) na osnovi zdravstvenih razmer:

- invalidu II. oziroma III. kategorije invalidnosti ter delavcu z najmanj 60% telesno okvaro 3 dni
- delavcem, ki negujejo ali varujejo težje telesno ali zmerno, težje ali težko duševno prizadeto osebo 3 dni
- delavcu oziroma delavki, ki dopolni 50 let starosti se za vsaki 2 leti nad 50. letom starosti poveča letni dopust za 1 dan

3. Mladoletnemu delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti, pripada poleg letnega dopusta po osnovah in merilih iz 21. in 22.

člena te pogodbe še za sedem dni povečan dopust.

4. V letni dopust se ne všttevajo proste sobote ali drugi prosti dnevi v tednu, ko delavec ne bi delal.

5. Dolžina letnega dopusta ne more presegati 30 delovnih dni v koledarskem letu. Ne glede na to pripada delavcem iz točke 2/e nad 30 dni letnega dopusta.

6. Dolžina letnega dopusta se določi s pogodbo o zaposlitvi.

V začetku vsakega koledarskega leta obvesti delodajalec delavce o dolžini letnega dopusta v koledarskem letu.



Delavci in zasebni delodajalec se lahko dogovorijo, da celotni letni dopust ali del dopusta izrabijo hkrati. Razpored letnih dopustov določa zasebni delodajalec po predhodnem dogovoru z delavci, praviloma na začetku vsakega koledarskega leta.

7. Čas bolezni in drugih odsotnosti z dela, ki se štejejo v delovno dobo delavca in za katere je priznано nadomestilo osebnega dohodka, se ne všteta v letni dopust.

Delavci, ki opravljajo delo v tujini, lahko izrabijo letni dopust do konca naslednjega koledarskega leta.

### Izredni plačani dopust

#### 23. člen

1. Delavec ima pravico biti odsoten z dela s pravico do nadomestila osebnega dohodka v naslednjih primerih:

a) do 7 delovnih dni v posameznem koledarskem letu zaradi naslednjih okoliščin:

- za poroko 3 delovne dni,
- oče ob rojstvu otroka 2 delovna dneva,
- zaradi smrti v ožji družini 3 delovne dni,
- zaradi smrti staršev 2 delovna dneva,
- zaradi smrti zakončevih staršev, starih staršev, bratov, sester  
1 delovni dan,
- zaradi selitve v drug kraj 3 delovne dni, v istem kraju pa 2 delovna dneva,
- ob aktivni udeležbi na športnem tekmovanju do 3 delovne dni,
- zaradi odhoda na služenje vojaškega roka 2 delovna dneva,
- zaradi obrambe pred nesrečo zaradi višje sile, ki neposredno grozi delavcu in njegovi družini ali zaradi posledic take nesreče, dokler je to nujno potrebno, največ pa 7 delovnih dni;

b) več kot 7 delovnih dni v posameznem koledarskem letu za izobraževanje v naslednjih primerih:

- dokler traja izobraževanje, na katerega ga je napotil zasebni delodajalec in ko je bil v okviru izobraževanja poslan s strani pristojnega organa oziroma organizacije, po predhodnem dogovoru z delodajalcem,
  - zaradi priprave na posamezni ali zaključni izpit, v skladu s splošno kolektivno pogodbo za gospodarstvo,
  - zaradi udeležbe na predavanjih, vajah, seminarjih in tečajih v okviru izobraževanja in izpopolnjevanja ob delu, na katerega delavca ni napotil delodajalec - dokler traja udeležba, vendar največ 7 delovnih dni;
- c) ob darovanju krvi ima delavec pravico do odsotnosti z dela 2 zaporedna delovna dneva.

2. Delavec ima pravico biti odsoten z dela s pravico do nadomestila osebnega dohodka, ki se izplačuje po posebnih predpisih:

- zaradi udeležbe na vojaških vajah,
- zaradi usposabljanja in pouka za splošni ljudski odpor in civilno zaščito,
- zaradi poziva vojaških in drugih organov, h katerim je klican brez svoje krivde,
- med opravljanjem javne funkcije.

#### Odsotnost z dela brez nadomestila

#### 24. člen

Delavec in zasebni delodajalec se lahko dogovorita tudi o odobritvi in trajanju odsotnosti z dela brez pravice do nadomestila osebnega dohodka, to je za neplačani dopust (npr. v primeru težke bolezni v družini, nujnega zasebnega opravka, vezanega na določen rok, ipd.). Takšna odsotnost, ki se šteje v zavarovalno dobo, lahko traja do 30 dni v posameznem koledarskem letu. Daljši neplačani dopust se ne šteje v zavarovalno dobo.

Med odsotnostjo z dela po prvem odstavku tega člena delovno razmerje ne preneha, vse obveznosti in pravice delavca pri delu in iz dela v tem času mirujejo.

## V. DELO NA DOMU

### Pogoji za opravljanje dela na domu

#### 25. člen

1. Zasebni delodajalec lahko v skladu z zakonom in določbami splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo in te kolektivne pogodbe organizira delo na domu za posamezna dela in naloge v dejavnostih, ki jih opravlja.
2. Delavec, ki dela na domu, ima enake pravice, obveznosti in odgovornosti, kot drugi delavci v delovnem razmerju pri zasebnem delodajalcu.
3. Posebnosti, ki izhajajo iz narave dela na domu, se uredijo s pogodbo o zaposlitvi v skladu s kolektivnimi pogodbami.
4. Delavec, ki dela na domu, uporablja pri svojem delu delovna sredstva, ki mu jih zagotavlja zasebni delodajalec, lahko pa uporablja svoja delovna sredstva.
5. Delavec in zasebni delodajalec določita v pogodbi o zaposlitvi povračilo za uporabo delavčevih prostorov in delovnih sredstev za delo na domu.
6. Osnova za obračun povračila je najmanj amortizacija revalorizirane vrednosti delovnih sredstev v višini, določeni s predpisi.
7. Pred sklenitvijo delovnega razmerja z delavcem, je zasebni delodajalec dolžan pridobiti dokazila, da so izpolnjeni pogoji za opravljanje dejavnosti v stanovanju delavca, v skladu s predpisi o stanovanjskih razmerjih, ki veljajo za delo na domu.

## VI. VARSTVO PRI DELU

### Zagotovitev varstva pri delu

## 26. člen

1. Zasebni delodajalec mora zagotoviti potrebne pogoje za varstvo pri delu, zaradi preprečevanja poškodb pri delu in poklicnih bolezni ter varovanja delavčevega zdravja.
2. Če delavec opravlja posebno težka, naporna in zdravju škodljiva dela, morajo biti pogoji dela preverjeni tudi po službi medicine dela. Zasebni delodajalec je dolžan pridobiti mnenje službe medicine dela o izvajanju vseh preventivnih ukrepov po konvenciji Mednarodne organizacije dela, št. 161 o službi medicine dela v podjetju (Ur. list SFRJ, Mednarodne pogodbe, št. 14/89).
3. Zasebni delodajalec je dolžan delavca pred nastopom dela delavca seznaniti z vsemi nevarnostmi pri delu ter s pravicami in obveznostmi v zvezi z varstvom pri delu in delovnimi pogoji. Dokler zasebni delodajalec te obveznosti ne izpolni, delavec ne sme nastopiti dela.
4. Zasebni delodajalec mora izpolniti navedeno obveznost tudi v primeru, če se spremeni tehnika ali tehnologija ali pa če delavca razporedi na drugo delovno mesto.
5. Delavec je dolžan opraviti obdobje preventivne zdravstvene preglede v skladu s posebnimi predpisi. Odklonitev takega obdobjnega pregleda pomeni hujšo kršitev delovne obveznosti.

Pravice in obveznosti delavca v zvezi z varstvom  
pri delu

## 27. člen

Delavec mora svoje delo opravljati v skladu s predpisanimi ukrepi o varstvu pri delu. Nespoštovanje te obveznosti pomeni hujšo kršitev delovne obveznosti.

Delavec ima v zvezi z varstvom pri delu še naslednje pravice in obveznosti:

1. opraviti mora osnovni tečaj za varstvo pri delu in sicer takoj po nastopu dela. Zasebni delodajalec mora poslati delavca na osnovni tečaj najkasneje v roku 6 mesecev po nastopu dela, delavec pa mora tak tečaj opraviti, sicer stori hujšo kršitev delovne obveznosti;
2. delavec se mora permanentno izobraževati o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu, svoje znanje in usposobljenost pa mora preverjati pri ustrezni strokovni organizaciji;
3. delavec je opravičen zavrniti delo, če mu neposredno grozi nevarnost za življenje in zdravje, ker niso bili izvedeni ukrepi predpisanega varstva pri delu in zdravstveno varstvo;
4. delavec je dolžan zasebnemu delodajalcu ali drugemu pooblaščenemu delavcu takoj prijaviti vsako pomanjkljivost, okvaro ali drug pojav, ki bi lahko ogrozil njegovo varnost ali varnost drugih delavcev pri delu.

Če delavec odkloni delo v smislu 3. točke prejšnjega odstavka, mora zasebni delodajalec o tem takoj obvestiti organ inšpekcije dela, če meni, da delavčevo stališče ni utemeljeno. Pred obvestitvijo pristojnega organa inšpekcije dela, lahko zasebni delodajalec pridobi mnenje službe medicine dela o utemeljenosti ali neutemeljenosti delavčevih stališč. Če je inšpektor dela ugotovil, da je delavec neutemeljeno odklonil delo, mora delavec z delom nadaljevati, sicer huje krši delovno obveznost.

## VII. PRIPRAVNIŠTVO

### Izvajanje pripravništva

#### 28. člen

1. Pripravništvo se uvede za delavce vseh poklicev in strok v obrtni dejavnosti od IV. stopnje strokovne izobrazbe dalje.
2. Pripravnik sklene delovno razmerje praviloma za nedoločen čas.
3. Pripravnik sklene delovno razmerje izjemoma za določen čas:
  - če v obratovalnici zasebnega delodajalca ni pogojev, da se po

končani pripravniški dobi in po opravljenem strokovnem izpitu razporedi na ustrezno delovno mesto,

- če si pripravnik želi v obratovalnici zasebnega delodajalca pridobiti delovne izkušnje, potrebne za samostojno opravljanje svojega poklica.

4. Pogoji za sprejem pripravnikov morajo biti objavljeni v oglasu za njihov sprejem.

5. Pripravnika razporedi zasebni delodajalec na delovno mesto, ki ustreza vrsti in stopnji njegove strokovne izobrazbe.

6. Trajanje pripravniške dobe in način izvedbe pripravništva se določi s pogodbo o zaposlitvi.

## VIII. IZOBRAŽEVANJE DELAVCEV

Pravica oziroma dolžnost delavcev do izobraževanja

### 29. člen

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

Kot izobraževanje se šteje:

- 1) izobraževanje, ki je povezano z varstvom pri delu in zdravstvenim varstvom na delovnem mestu;
- 2) izobraževanje oziroma usposabljanje zaradi potreb delovnega procesa oziroma zaradi spremenjene ali dopolnjene tehnike ali tehnologije;
- 3) usposabljanje zaradi zagotovitve zaposlitve pri drugem delodajalcu oziroma v organizaciji v primerih, ko mora zasebni delodajalec delavcu zagotoviti zaposlitev, vendar mu sam zaposlitve ne more nuditi;
- 4) v vseh primerih, ko se je delavec dolžan dokvalificirati ali prekvalificirati, če tako določa zakon ali drug predpis.

## Medsebojne pravice in obveznosti glede izobraževanja

### 30. člen

Delavec ima tudi pravico in obveznost, da se izobražuje ob delu,  
ko gre za priučevanje oziroma uvajanje na delo pod vodstvom obrtnika ali pooblaščenega delavca, ali ko gre za posamezne oblike izobraževanja po posebnih predpisih, ki se končujejo s praktičnim preizkusom znanja.

Delavec ima tudi pravico, da se izobražuje ob delu glede na lastne interese.

Stroški izobraževanja ob delu in iz dela ter nadomestila osebnega dohodka za čas izobraževanja po določilih te kolektivne pogodbe,  
gredo v breme pristojnega sklada za izobraževanje delavcev, zaposlenih pri zasebnih delodajalcih in podjetjih (v nadaljevanju: sklad), kot to določajo ta kolektivna pogodba, statut in drugi splošni akti sklada.

Medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti v zvezi z izobraževanjem delavca ob delu urejata delavec in zasebni delodajalec s pogodbo o zaposlitvi oziroma z dodatkom k pogodbi  
in to pred pričetkom izobraževanja. Eno kopijo take pogodbe oziroma dodatka k pogodbi pošlje zasebni delodajalec skladu.

Vse pravice, obveznosti in odgovornosti v zvezi z izobraževanjem delavca iz dela, se urejajo s posebno pogodbo o napotitvi delavca  
na izobraževanje iz dela, ki se sklene pred pričetkom izobraževanja. To pogodbo sklenejo: delavec, zasebni delodajalec  
in pristojni sklad.

## Pravice in dolžnosti delavca do sklada

### 31. člen

Delavec, ki se izobražuje ob delu v skladu s planom izobraževanja sklada, ima naslednje pravice in obveznosti:

- pravico do odsotnosti z dela in nadomestila osebnega dohodka zaradi izobraževanja oziroma opravljanja izpitov po določilih 23.

in 46. člena te kolektivne pogodbe;

- pravico do takšnih delovnih pogojev in takega razporejanja delovnih obveznosti med izobraževanjem, da mu je omogočeno redno

in vestno opravljanje vseh učnih obveznosti,

- pravico do kritja stroškov vpisnine in šolnine, prevoznih stroškov v primeru, če je izobraževanje organizirano zunaj kraja

sedeža obratovalnice, učnih knjig in pripomočkov in drugih stroškov iz sredstev pristojnega sklada, po določenih statuta sklada,

- obveznost, da v času izobraževanja redno obvešča zasebnega delodajalca in sklad o poteku izobraževanja,

- obveznost, da pred uveljavljanjem posameznih pravic (npr. odsotnost z dela) predloži zasebnemu delodajalcu in skladu ustrezna potrdila,

- pravico, da je po končanem izobraževanju razporejen na delo, za

opravljanje katerega se je izobraževal,

- obveznost, da v dogovorjenem roku uspešno konča dogovorjeno izobraževanje,

- obveznost, da po končanem izobraževanju v dogovorjenem roku prevzame delo, za katero se je izobraževal in da to delo opravlja

toliko časa, kolikor je trajalo izobraževanje,

- obveznost, da se v primeru, ko nima pogojev za vpis v višji razred ali letnik, takoj vrne na delo, razen če je moral šolanje

prekiniti zaradi daljše bolezni ali drugega opravičljivega razloga, ko se mu lahko podaljša trajanje šolanja še za eno šolsko leto,

- obveznost, da povrne skladu stroške izobraževanja oziroma njihov sorazmerni del, če iz neupravičenih razlogov prekine izobraževanje ali ga konča neuspešno, ali če ne prevzame dogovorjenega dela, ali če ga ne opravlja toliko časa, kot bi ga

moral opravljati po določenih statuta sklada.

Zasebni delodajalec, ki je sklenil z delavcem in skladom pogodbo

o napotitvi delavca na izobraževanje iz dela, mora delavcu po končanem izobraževanju zagotoviti dogovorjeno delovno mesto v svoji obratovalnici ali pri drugem delodajalcu oziroma



organizaciji.

## Prekinitev pogodbe o izobraževanju

### 32. člen

Pogodba o napotitvi delavca na izobraževanje iz dela se lahko prekine:

- če delavec ne opravlja izpitov v določenih rokih,
- če delavec daje neresnične podatke o uspehu izobraževanja,
- če delavec ne opravlja drugih, s pogodbo določenih obveznosti,
- če delavec preneha z izobraževanjem,
- če delavcu preneha delovno razmerje.

Če nastopijo okoliščine, ko delavcu ni mogoče zagotoviti dela, dogovorjenega po pogodbi o napotitvi delavca na izobraževanje iz dela, nima delavec iz te pogodbe do zasebnega delodajalca oziroma do sklada nobenih obveznosti.

## Financiranje izobraževanja

### 33. člen

Z namenom, da se zagotovi organizirano izobraževanje delavcev ob delu in iz dela, se iz dohodka obratovalnice zasebnega delodajalca, ki uporablja dopolnilno delo drugih delavcev, zagotavlja za te namene poseben prispevek.

Poseben prispevek po prejšnjem odstavku (v nadaljnjem besedilu:

prispevek za izobraževanje delavcev) znaša najmanj 1% od osnove,

ki jo predstavljajo obračunani bruto osebni dohodki delavcev v obratovalnici.

Prispevek za izobraževanje delavcev vplačujejo zasebni delodajalci v sklad.

Tako zbrana sredstva se smejo uporabljati izključno za potrebe izobraževanja delavcev.

## Ugotavljanje potreb po izobraževanju

### 34. člen

Sklad na osnovi izobrazbene sestave delavcev v obratovalnicah zasebnih delodajalcev, potreb dela in razvoja obratovalnic ter splošnih družbenih potreb po samostojnem osebnem delu oziroma v deficitarnih dejavnostih v občini ali regiji, oblikuje in sprejema plane izobraževanja. V teh planih predvidi vsebino, obseg, organizacijo, oblike in metode za izvajanje vzgojnoizobraževalnega procesa, izvajalce izobraževanja in potrebna materialna sredstva.

## Uporaba sredstev sklada

### 35. člen

Iz sredstev sklada se na osnovi sprejetih planov financira:

- strokovno izobraževanje ob delu in iz dela po programih izobraževanja in to: pridobitev izobrazbe in izpopolnjevanje za zahtevnejša dela v okviru pridobljenega poklica ali stroke ter za specializacijo, izobraževanje oziroma usposabljanje za varnost dela, strokovne ekskurzije, učenje tujih jezikov, ipd.,
- informiranje delavcev prek časopisa "Delavec v obrti" in drugih sredstev (javnega) obveščanja,
- splošno kulturno izobraževanje in izpopolnjevanje delavcev,
- delovanje skladov.

Sredstva sklada se lahko izjemoma uporabijo tudi za nakup opreme, orodij in drugih učnih naprav in pripomočkov v izobraževalnih ustanovah in dijaških domovih, knjižnicah, laboratorijih in drugih ustanovah, ki jih uporabljajo tudi udeleženci sklada.

Sklad najmanj enkrat letno objavi:

- vrste vzgojno-izobraževalnih programov, po katerih bo omogočal izobraževanje delavcev ob delu in iz dela,

- pogoje, na podlagi katerih bo izbiral kandidate za izobraževanje po posameznih programih,
- pravice in obveznosti delavcev, ki se bodo izobraževali,
- število delavcev, ki jim bo omogočil izobraževanje po posameznih vzgojno-izobraževalnih programih ter merila in postopek, po katerem bo izbiral kandidate, če je njihovo število večje od razpisanega.

Nadomestila osebnega dohodka ter povračila stroškov izobraževanja in v zvezi z izobraževanjem, se delavcem plačujejo za nazaj, to je praviloma za pretekli mesec oziroma po končanem izobraževanju. Izjemoma se lahko da delavcu posojilo na račun povračila stroškov izobraževanja po pogojih, ki jih določa statut in drugi splošni akti sklada.

#### Pristojnost za ustanovitev sklada

##### 36. člen

Sklad ustanovita podpisnika kolektivne pogodbe za območje ene ali več občin.

Sklad je pravna oseba. Za obveznosti sklada odgovarja sklad z vsemi svojimi sredstvi.

Sklad ima pečat, v katerem je ime in sedež sklada.

#### Statut sklada

##### 37. člen

Sklad ima svoj statut.

Statut sklada določa zlasti:

- način upravljanja in delitve sredstev sklada,
- organe sklada in njihove pristojnosti,

- način sprejemanja letnih in srednjeročnih planov dela sklada,
- način sprejemanja letnega finančnega načrta, zaključnega računa in poročila o poslovanju sklada.

Sklad je dolžan dati statut sklada oziroma njegove spremembe in dopolnitve pred sprejemom v javno obravnavo podpisnikoma kolektivne pogodbe.

#### Upravljanje sklada

##### 38. člen

V organih upravljanja sklada so po svojih predstavnikih enako zastopani delavci in delodajalci, ki zaposlujejo delavce.

#### IX. REŠEVANJE STANOVANJSKIH POTREB

##### Združevanje sredstev

##### 39. člen

1. Za reševanje stanovanjskih potreb delavcev se iz dohodka obratovalnice združujejo sredstva za solidarnost in vzajemnost v stanovanjskem gospodarstvu v višini in na način, kot velja za podjetja na območju iste občine ali več občin. Pravico do reševanja stanovanjskega vprašanja delavci uresničujejo v okviru vseh zbranih sredstev solidarnosti in vzajemnosti v občini ali širše.

2. Iz dohodka obratovalnice zasebnega delodajalca, ki uporablja dopolnilno delo drugih delavcev, se izloča za reševanje stanovanjskih vprašanj delavcev tudi poseben prispevek v višini najmanj 2% od osnove, ki jo predstavljajo obračunani osebni dohodki delavcev v obratovalnici. Ta prispevek se določa ali kapitalizira na način, kot se dogovorita podpisnika kolektivne pogodbe.

#### X. DISCIPLINSKA ODGOVORNOST

Disciplinski ukrepi in disciplinske kršitve

#### 40. člen

1. Delavec, ki po svoji krivdi ne izpolnjuje svojih dolžnosti in delovnih obveznosti ali ne upošteva tistega, kar je določeno v pogodbi o zaposlitvi, krši delovno obveznost.

2. Zasebni delodajalec lahko izreče delavcu naslednje disciplinske ukrepe:

- pisni opomin,
- pisni opomin pred odpovedjo delovnega razmerja,
- odpoved delovnega razmerja.

3. Pisni opomin lahko izreče zasebni delodajalec delavcu za naslednje kršitve delovnih obveznosti:

- nespoštovanje ukrepov o varstvu pri delu in zdravstvenem varstvu ter malomaren odnos do varnostnih sredstev in naprav za varstvo pri delu,
- neracionalna poraba sredstev in materiala,
- žaljivo nastopanje do zasebnih delodajalcev oziroma sodelavcev v zvezi z delom,
- neobveščanje zasebnega delodajalca v roku 24 ur o izostanku z dela,
- zamujanje na delo ali predčasno zapuščanje dela brez dovoljenja,
- nespoštovanje drugih obveznosti, ki jih določa ta kolektivna pogodba in pogodba o zaposlitvi.

4. Po dveh pisnih opominih izreče zasebni delodajalec delavcu pisni opomin pred odpovedjo. Pisni opomin pred odpovedjo pa lahko izreče zasebni delodajalec delavcu, brez poprejšnjih pisnih opominov, v naslednjih primerih:

- prihod na delo v vinjenem stanju ali prinašanje alkoholnih pijač na delo, brez dovoljenja zasebnega delodajalca,
- izdajanje podatkov, ki pomenijo poklicno tajnost za zasebnega

delodajalca,

- večkratno zamujanje na delo ali zapuščanje dela med delovnim časom ali pred potekom delovnega časa, brez dovoljenja zasebnega delodajalca,

- povzročanje nereda ali pretepa v obratovalnici,

- nespoštovanje zdravnikovih navodil v času odsotnosti z dela zaradi bolezni.

Če delavec po vročenem pisnem opominu pred odpovedjo ponovno huje krši delovno obveznost, mu zasebni delodajalec lahko odpove delovno razmerje.

5. Zasebni delodajalec lahko odpove delavcu delovno razmerje brez poprejšnjega pisnega opomina pred odpovedjo, v naslednjih primerih:

- nezakonito razpolaganje s sredstvi zasebnega delodajalca,

- prekoračitev pooblastil na škodo zasebnega delodajalca,

- odklonitev preventivnih zdravstvenih pregledov,

- odklonitev usposabljanja za varstvo pri delu,

- nedoseganje pričakovanih rezultatov, ki jih določa pogodba o zaposlitvi, iz neopravičenega razloga v obdobju 3 zaporednih mesecev,

- neopravičena odklonitev dela, zaradi katere pride v obratovalnici zasebnega delodajalca do zastoja delovnega procesa,

- neopravičen izostanek z dela, ki traja zaporedoma najmanj 3 delovne dni, oziroma s prekinitvijo najmanj 5 delovnih dni, v obdobju 6 mesecev,

- v vseh drugih primerih hujše kršitve delovnih obveznosti, če je prišlo s storitvijo ali opustitvijo do ogrožanja življenja in zdravja delavcev ali drugih delovnih ljudi, če je povzročena ali

bi bila lahko povzročena večja materialna škoda, če je bil ogrožen ali bi bil lahko bistveno moten delovni proces pri zasebnem delodajalcu oziroma, če je bilo kako drugače bistveno oteženo poslovanje zasebnega delodajalca.

- izdaja poslovne tajnosti obratovalnice.

## Pravila disciplinskega postopka

### 41. člen

1. Zasebni delodajalec je dolžan pred izrekom vsakega ukrepa delavca seznaniti z dejstvi, ki so podlaga postopku oziroma izrečenemu ukrepu. Delavec je upravičen pisno ali ustno odgovoriti na očitane kršitve delovnih obveznosti. Ustno podan zagovor se mora vpisati v zapisnik.

2. Pisni opomin, pisni opomin pred odpovedjo in odpoved delovnega razmerja morajo biti obrazloženi, zasebni delodajalec mora navesti dejstva in dokaze, na podlagi katerih je ugotovil, da je delavec storil kršitev delovne obveznosti in pravni pouk o pravici do ugovora.

3. Delavec ima pravico v roku 8 dni vložiti pisni ugovor pri zasebnem delodajalcu. Pravočasno vloženi ugovor zadrži izvršitev ukrepa.

4. Zasebni delodajalec mora v roku 30 dni delavcu pisno sporočiti svoje stališče do vložnega ugovora.

5. Če zasebni delodajalec v navedenem roku ne odgovori ali pa sprejme odločitev, s katero ugovor zavrne, ima delavec v nadaljnjih 15 dneh pravico začeti postopek pred pristojnim sodiščem, zaradi izpodbijanja izrečenega ukrepa.

6. Disciplinski postopek zastara po treh mesecih od dneva, ko se je zvedelo za kršitev delovne obveznosti in za storilca oziroma po šestih mesecih od dneva, ko je bila kršitev storjena. Kadar ima kršitev delovne obveznosti značilnosti kaznivega dejanja, zastara začetek disciplinskega postopka po enem letu od dneva, ko se je zvedelo za kršitev delovne obveznosti in za storilca.

## Odpust z dela

### 42. člen

Zasebni delodajalec lahko delavca odpusti z dela brez poprejšnje odpovedi, če je delavec na delu ali v zvezi z delom zaloten pri storitvi kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti. O tem mora delodajalec istočasno obvestiti pristojnega javnega tožilca. Če ta ugotovi, da kaznivega dejanja ni bilo, mora o tem obvestiti delodajalca in delavca. Na podlagi takšne ugotovitve je izrečen odpust ničten; delovno razmerje ni prenehalo in delavec ima pravico do nadomestila osebnega dohodka in do drugih pravic iz dela in v zvezi z delom, ki bi jih imel, če bi delal.

Če zasebni delodajalec odpusti delavca, mora delavcu to pisno sporočiti in navesti razloge za odpust. V primeru odpusta preneha delovno razmerje z dnem vročitve pisnega sporočila.

## XI. PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA

### Odpovedni roki

#### 43. člen

1. Dolžina odpovednega roka se določi s pogodbo o zaposlitvi. Zasebni delodajalec in delavec upoštevata pri sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, da znaša dolžina odpovednega roka:

- za delavce I., II. in III. skupine - 1 mesec,
- za delavce IV. in V. skupine - 2 meseca,
- za delavce VI., VII/1. in VII/2. skupine - 3 mesece.

2. Delavec ima pravico v času odpovednega roka izrabiti vsak mesec 12 ur odsotnosti z dela za iskanje nove zaposlitve.

Delavec je dolžan vsaj en dan pred odsotnostjo obvestiti delodajalca o odsotnosti.

3. Delodajalec odpove delavcu delovno razmerje s pisnim obvestilom. V obvestilu mora navesti razloge za odpoved in pravni pouk o pravici do ugovora. Če odpoved ni pisna, nima pravnega učinka.



## XII. VARSTVO PRAVIC DELAVCEV

### Ugovorni postopek

#### 44. člen

1. Delavec ima pravico do ugovora oziroma ima pravico vložiti zahtevo za varstvo pravic v 15 dneh od dneva, ko mu zasebni delodajalec vroči sklep o njegovi pravici, obveznosti ali odgovornosti oziroma od dneva, ko je izvedel za kršitev pravice, če o pravici ni bilo odločeno s pisnim aktom.

Zasebni delodajalec mora pisno odgovoriti na vloženi ugovor oziroma zahtevo za varstvo pravic v roku 30 dni. V odgovoru mora navesti pravni pouk o pravici do sodnega varstva pred pristojnim sodiščem.

Zoper odločitev o ugovoru oziroma o zahtevi za varstvo pravic ali v primeru, če zasebni delodajalec ne odgovori v roku 30 dni, ima delavec v nadaljnjih 15 dneh pravico zahtevati sodno varstvo pred pristojnim sodiščem.

Dokler zasebni delodajalec ne odloči o ugovoru se odločitev ne more izvršiti, razen, če zakon ne določa drugače.

2. Doseženi pisni sporazum med delavcem in zasebnim delodajalcem o rešitvi zahteve oziroma ugovora, ima moč izvršilnega naslova.

3. Delavec se lahko glede varstva pravic obrne za pomoč sindikalnemu zaupniku. Sindikat lahko v postopku varstva pravic zastopa delavca na njegovo zahtevo ali z njegovo privolitvijo.

4. Zasebni delodajalec je dolžan omogočiti sindikalnemu zaupniku oziroma od njega pooblaščenemu strokovnjaku, da preveri delovne pogoje in uresničevanje pravic delavcev iz dela in delovnega razmerja.

## XIII. POGODBA O DELU

## Pogoji za sklenitev

### 45. člen

1. Zasebni delodajalec lahko s prevzemnikom dela sklene pogodbo o delu za opravljanje začasnih del za največ 90 dni v koledarskem letu, če pa gre za kratkotrajna dela, pa največ za 10 ur na teden.

2. Zasebni delodajalec lahko sklepa pogodbe o delu samo v naslednjih primerih:

- za delo v gostinstvu v sezoni ali v posebnih primerih (ob sobotah, nedeljah in praznikih ter ob raznih prireditvah), če to dovoli pristojni občinski upravni organ v skladu z določbami obrtnega zakona,
- za dela iz redne dejavnosti zasebnega delodajalca, če gre za kratkotrajno ali nepredvidljivo povečanje obsega dela ali za nekajdnevno nadomeščanje delavca, ki je odsoten z dela, pa bi prišlo zaradi odsotnosti do motenosti oziroma pretrganosti delovnega procesa,
- za pripravljalna in vzdrževalna dela na delovnih sredstvih,
- za računovodska, knjigovodska, raziskovalna, analitska in druga strokovna dela industrijskega oblikovanja v zvezi s poslovanjem obratovalnice,
- za kratkotrajna pomožna dnevna dela, kot so čiščenje in ogrevanje prostorov, kurirska in druga pomožna dela.

3. Zasebni delodajalec ne sme skleniti pogodbe o delu, če gre za dela, za katera je mogoče skleniti delovno razmerje za nedoločen ali določen čas ali za delovni čas krajši od polnega delovnega časa, ali če gre za avtorska dela.

4. Pogodba o delu mora biti pisna. V pogodbi o delu mora biti določeno zlasti:

- delo, ki ga bo delavec opravil,
- rok za izvršitev dela,

- plačilo, ki ga zasebni delodajalec delavcu zagotavlja,
- kraj in način izvajanja dogovorjenega dela.

5. Zasebni delodajalec, ki sklene pogodbo o delu, mora voditi evidenco o teh pogodbah in o opravljenih urah dela po posamezni pogodbi ter ob koncu vsakega leta o tem obvestiti pristojni zavod za zaposlovanje.

#### XIV. OSEBNI DOHODKI IN DRUGI PREJEMKI

##### Osebni dohodki

##### 46. člen

Osnovni osebni dohodek delavca za poln delovni čas, predvidene delovne rezultate in normalne delovne pogoje, ne more biti nižji od izhodiščnega osebnega dohodka v bruto znesku za določeno skupino (brez dodatka za delovno dobo) najmanj v višini:

-----		Izhodiščni BOD v SLT na	
--			
mesec,		po stanju september 1991	
Skupina	Opis	Indeks	Znesek
-----			
--			
I.	Nekvalificirani delavci brez priučevanja, običajno tudi brez dokončane osnovne šole	1,00	10.578
II.	Delavci z ustrezno priučitvijo v krajših programih usposabljanja	1,12	11.847
III.	Delavci, ki so končali krajše strokovno izobraževanje do 2 let	1,25	13.222
IV.	Delavci, ki so končali 3-letno strokovno izobraževanje ali si pridobili tej enakovredno strokovno izobrazbo	1,50	15.867

V.	Delavci z izobrazbo mojstra, delovodje ali tehnika in delavci, ki organizirajo in vodijo delovni proces	1,65	17.454
VI.	Delavci z višjo strokovno izobrazbo	1,90	20.098
VII/1	Delavci z visoko izobrazbo	2,15	22.743
VII/2	Delavci z visoko strokovno izobrazbo, ki so končali podiplomski študij	2,52	26.657

-----  
--

Delavci ob razvrstitvi v skupino ne morejo dobiti manjši osebni dohodek.

Pri umazanem delu in drugih težkih delih, pri katerih je delavec stalno izpostavljen negativnim vplivom okolja, kot npr.: dim, vroč pepel, prah, visoke temperature, posebno močan ropot ali posebno bleščeča umetna svetloba, delo v temnih prostorih ali z obremenilno barvno svetlobo, imajo delavci pravico do dodatka za težka dela.

Konkretna višina je odvisna od neposrednih učinkov težkih pogojev dela oziroma naporov, vplivov dela na delavčevo zdravje in njegovo delovno zmožnost. Višina se določa s pogodbo o zaposlitvi.

Podpisnika te kolektivne pogodbe pripravita s sodelovanjem službe medicine dela popis del in delovnih mest, na katerih se morajo upoštevati napori, težki pogoji dela in podobne nevarnosti.

Če se napori, težji pogoji dela in podobne nevarnosti ponavljajo le občasno, ker niso nujno povezani z značajem dela, pripadajo delavcu dodatki za čas dela.

V primeru spora o obstoju in višini dodatkov, mora delodajalec pridobiti mnenje službe medicine dela.

Pogoji za valorizacijo oziroma znižanje osebnih dohodkov

47. člen

1. Izhodiščni osebni dohodek (IOD) določen s to kolektivno pogodbo, je lahko izjemoma nižji od zneskov, določenih v 46. členu te pogodbe, v naslednjih primerih:

- delavec ki sklepa delovno razmerje za delovno mesto, za katero nima ustreznih izkušenj, ima lahko za obdobje najdlje 3 mesecev nižji OD, toda največ za 20% (vendar ne nižjega od zneska, kot je določen za njegovo skupino v splošni kolektivni pogodbi za gospodarstvo).

\*\*\*\*\*

(Uradni list RS, št. 39-1963/1999 in 48-2644/2001)

(Glej opombo (3) in (4))

2. IOD se valorizira v skladu z rastjo življenjskih stroškov z naslednjo eskalacijsko klavzulo:

- do rasti vključno 5% mesečno se za vsak odstotek rasti življenjskih stroškov proporcionalno povečajo tudi izhodiščni osebni dohodki,

- v primeru rasti nad 5% do vključno 10% se za vsak odstotek rasti življenjskih stroškov nad 5% izhodiščni osebni dohodki povečajo za 0,9%,

- v primeru rasti nad 10% se za vsak odstotek rasti življenjskih stroškov nad 10% izhodiščni osebni dohodki povečajo za 0,8%.

Za valorizacijo izhodiščnih osebnih dohodkov v tekočem mesecu se uporabi indeks življenjskih stroškov za pretekli mesec.

Eskalacijska klavzula velja in se uporablja v skladu s splošno kolektivno pogodbo, od 1.10.1991.

\*\*\*\*\*

Razvrstitev v skupino

#### 48. člen

V pogodbi o zaposlitvi se mora določiti vrsto in obseg opravil, ki jih bo delavec opravljal. Na podlagi zahtevnosti teh opravil se delavca razvrsti v eno od skupin iz 46. člena.

Z upoštevanjem individualnih ali skupinskih osnov in meril za merjenje delovne uspešnosti, pridobi delavec osebni dohodek oziroma akontacijo OD.

#### Del osebnega dohodka iz uspešnosti poslovanja

#### 49. člen

Zasebni delodajalec izloči del sredstev za osebne dohodke za 14. plačo. Ta se deli na posamezne delavce sorazmerno z med letom izplačano akontacijo osebnih dohodkov, ki vsebuje IOD, dodatke, OD iz delovne uspešnosti, ne pa tudi nadomestil OD.

#### Inovacije

#### 50. člen

1. S posebno pogodbo se delavec in zasebni delodajalec dogovorita o pravicah delavca, kadar ta z uveljavljanjem svojih ustvarjalnih sposobnosti daje koristne ideje in predloge za izboljšave, racionalizacije, novosti in druge oblike ustvarjalnosti, ki prispevajo k povečanju dohodka delodajalca.
2. V pogodbi iz prejšnje točke določita osnove in merila ter način za zagotavljanje, spremljanje in evidentiranje rezultatov delavčeve ustvarjalnosti in prispevka k povečanju dohodka, ter osnove in merila, način in postopek za nagrajevanje takega dela.
3. Posebna priznanja in nadomestila, ki pripadajo delavcu - inovatorju na podlagi njegove ustvarjalnosti po pogodbi iz tega člena, se ne štejejo v osebni dohodek delavca, ki mu pripada za redno delo in se delavcu izplačajo posebej.

4. Zasebni delodajalec predhodno obvesti delavca - inovatorja ali bo inovacijo iz prvega odstavka tega člena sprejel ali ne.

V primeru, če se inovacija sprejme, se po pogodbi iz 2. točke tega člena določijo merila, po katerih pripada delavcu - inovatorju najmanj 10% od inovacije povečanega dohodka.

5. V primeru, če zasebni delodajalec inovacije ne sprejme, ima delavec pravico inovacijo uporabiti kjerkoli.

## Dodatki

### 51. člen

1. Za delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden, pripadajo delavcem dodatki, izraženi v odstotkih od IOD, ki znašajo:

- za delo preko polnega delovnega časa v smislu 16. člena te kolektivne pogodbe 50%;
- za delo preko polnega delovnega časa 30%,
- za delo v nočnem delovnem času, to je med 23. in 6. uro naslednjega dne ter delo v nočni izmeni med 22. in 7. uro naslednjega dne 30%,
- za delo v nedeljo 50%,
- za (izmensko) delo v popoldanski in nočni izmeni 10%,
- za (praznično) delo na po zakonu proste dneve 50%,
- za delo v deljenem delovnem času, za prekinitev dela eno uro ali več 15%,
- za delo v deljenem delovnem času, za prekinitev dela dve uri in več 20%.

Dodatki iz prvega odstavka tega člena se medsebojno ne izključujejo, razen plačil za delo v nedeljo in delo v praznikih.

2. Za delovno dobo pripada delavcu dodatek, ki znaša za vsako izpolnjeno leto delovne dobe 0,5% od IOD, delavki, ki ima že 25 let zavarovalne dobe pa za vsako začeto leto še 0,25%.

## Nadomestilo osebnega dohodka

### 52. člen

1. Delavec ima pravico do nadomestila osebnega dohodka in sicer v višini 100% od osnove - povprečja osebnega dohodka delavca v preteklem mesecu za poln delovni čas - v naslednjih primerih odsotnosti z dela:

- letni dopust,
- izredno plačani dopust,
- dnevi plačanih praznikov,
- preventivni zdravniški pregledi,
- preventivno zdravstveno varstvo,
- v času izpopolnjevanja in izobraževanja, ki je v interesu delodajalca in je na tako izobraževanje tudi napoten,
- v času iskanja nove zaposlitve med odpovednim rokom,
- zaradi prekinitve dela brez krivde delavca,
- odsotnosti zaradi vojaških vaj ter aktivnosti družbene zaščite.

2. Delavec, ki mu je kot presežnemu delavcu zagotovljena pravica do prekvalifikacije ali dokvalifikacije, ima pravico do nadomestila osebnega dohodka v višini osnovnega osebnega dohodka, povečanega za dodatek na delovno dobo.

3. 80% nadomestila od osnove OD iz 2. točke imajo za čas čakanja na zaposlitev delovni invalidi, delavci s spremenjeno delovno zmožnostjo in delavci, pri katerih nastane neposredna nevarnost za nastanek invalidnosti.

4. 70% nadomestila od osnove OD iz 2. točke imajo delavci v naslednjih primerih:

- čakanje na delo kot trajni ali začasni presežek,
- za delo v skrajšanem delovnem času, če je delavec začasni



presežek.

5. Za čas odsotnosti z dela zaradi poklicne bolezni ali nesreče pri delu, ima delavec pravico do nadomestila osebnega dohodka v višini, kot je določeno pod točko 1., za čas odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe izven dela, pa v skladu s samoupravnim sporazumom o uresničevanju zdravstvenega varstva (Ur. list SRS, št. 47/87, 18/90) oziroma z zakonom.

## Drugi osebni prejemki

### 53. člen

#### 1. Regres za letni dopust

\*\*\*\*\*

(Uradni list RS, št. 39-1963/1999 in 48-2644/2001)

(Glej opombo (3) in (4))

Delavcu pripada enkrat letno regres za letni dopust v višini najmanj 60% povprečnega bruto osebnega dohodka v Republiki Sloveniji za pretekle 3 mesece in se izplača do konca meseca julija.

\*\*\*\*\*

#### 2. Jubilejne nagrade:

Delavcu pripada jubilejna nagrada v višini:

- 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.

Izplačevalec jubilejne nagrade je zadnji delodajalec.

Ne glede na določbe prvega odstavka tega člena pripada delavcu

jubilejna nagrada za 30 let skupne delovne dobe v višini 80% povprečne mesečne plače zaposlenih v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece, pod pogojem, da je pri zadnjem delodajalcu zaposlen brez prekinitve najmanj zadnjih pet let. Delavec do jubilejne nagrade po določbah tega odstavka ni upravičen, če je skupna delovna doba enaka delovni dobi pri zadnjem delodajalcu.

### 3. Odpravnina ob upokojitvi

Delavcu pripada ob upokojitvi odpravnina v višini treh povprečnih mesečnih osebnih dohodkov v gospodarstvu Slovenije za pretekle 3 mesece oziroma v višini zadnjih treh mesečnih osebnih dohodkov delavca, če je to zanj ugodneje.

Delavec ni upravičen do odpravnine, če mu je zasebni delodajalec dokupil zavarovalno dobo.

### 4. Solidarnostne pomoči

Delavcu oziroma njegovi družini pripada solidarnostna pomoč v naslednjih primerih:

- smrti delavca,
- smrti ožjega družinskega člana,
- invalidnosti prve kategorije,
- daljše bolezni,
- elementarne nesreče (požar, povodenj, potres, toča, eksplozija).

Solidarnostna pomoč znaša najmanj en povprečni osebni dohodek na zaposlenega v Republiki Sloveniji za pretekle 3 mesece. Solidarnostno pomoč iz predhodnega odstavka tega člena je dolžan zasebni delodajalec izplačati najkasneje v 30 dneh po nastanku primera.

Pripravniki

Delavcu pripravniku pripada osebni dohodek v višini 70% od OD po 46. členu te kolektivne pogodbe.

#### Učenci na praksi

##### 55. člen

Za delo na praksi pripada učencem, dijakom in študentom za polni delovni čas nagrada, katere višina se določi v odstotku od povprečnega osebnega dohodka v gospodarstvu Slovenije za pretekli mesec - po naslednji lestvici:

Letnik, v katerem je	Učenec-dijak	Študent
prvi	15%	40%
drugi	20%	40%
tretji	25%	60%
četrti	30%	60%

#### Povračila stroškov

##### 56. člen

Zasebni delodajalec zagotavlja delavcem, učencem, dijakom in študentom prehrano med delom:

- v ustreznem obratu prehrane,
- pogodbeno s prodajalnami z delikatesnim oddelkom.

Delavcu pripada mesečno za prehrano med delom nadomestilo v višini po splošni kolektivni pogodbi za gospodarstvo.

#### Službena potovanja

##### 57. člen

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.

Do povračila stroškov na službenem potovanju so upravičeni vsi delavci pod enakimi pogoji in v enaki višini, kot je določeno s to kolektivno pogodbo.

Povpračilo stroškov na službenem potovanju pripada pod enakimi pogoji in v enaki višini kot delavcu tudi učencem, dijakom in študentom na proizvodnem delu oziroma delovni praksi.

2. Če na potnem nalogu ni drugače določeno, se pri obračunu in izplačilu dnevnic upošteva sindikalna lista. Zneski dnevnic se uveljavijo naslednji dan po objavi v časopisu "Delavec v obrti" in v reviji "Obrtnik", če je ugodneje pa dan po objavi v časopisu Delavska enotnost.

#### Stroški prenočevanja

##### 58. člen

Stroški za prenočevanje delavcev na službenem potovanju se povrnejo v dejanski višini in v skladu z navodili na potnem nalogu.

Če delavec ne predloži računa za prenočevanje, se mu povrnejo stroški v višini, ki je določena s sindikalno listo in objavljena v reviji "Obrtnik" in časopisu "Delavec v obrti".

#### Prevozni stroški

##### 59. člen

1. Stroški za prevoz delavcev na službenem potovanju se povrnejo delavcu v višini cene vozovnic ali računa za prevoz s prevoznim sredstvom, katerega uporaba zagotavlja najbolj smotrno opravljanje del in nalog.

2. Prevozno sredstvo se navede v potnem nalogu, delavcu pa se povrnejo prevozni stroški, ki jih dokaže z vozovnico ali z računom.

Če se delavec in zasebni delodajalec v pogodbi o zaposlitvi dogovorita, da delavec v zvezi z opravljanjem del in nalog uporablja lastni osebni avtomobil, mu pripada kot povračilo stroškov kilometrina.

3. Kilometrina se obračunava v višini 30% maloprodajne cene super bencina.

#### Povračilo za ločeno življenje

##### 60. člen

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

2. Osnova za povračilo stroškov za ločeno življenje so stroški za stanovanje v kraju, kjer delavec začasno dela zunaj kraja stalnega bivališča in ločeno od svoje ožje družine, ter stroški za prehrano, ki presegajo običajne stroške, ki bi jih delavec imel, če bi živel skupaj s svojo ožjo družino (žena, otroci).

3. Stroški za ločeno življenje se obračunavajo v višini kot jo določa sindikalna lista.

4. Obvestila o tem se objavljajo v časopisu "Delavec v obrti" in reviji "Obrtnik".

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

6. Delavec se dogovori z zasebnim delodajalcem tudi za povračilo stroškov za občasno potovanje k svoji družini.

#### Povračilo za delo na terenu

##### 61. člen

1. Delavci so upravičeni do terenskega dodatka, če delajo na terenu izven sedeža delodajalca ali poslovne enote in izven kraja stalnega ali začasnega prebivališča delavca, ter če sta na terenu organizirana prehrana in prenočišče.

2. Če prehrano in prenočišče organizira delodajalec, je delavec upravičen do terenskega dodatka v višini, ki se določi v zgornjem znesku povračila, ki je določen s predpisom Vlade RS o prejemkih, ki se pri ugotavljanju davčne osnove priznajo kot odhodek. Terenski dodatek, povračilo stroškov na službeni poti in dodatek za ločeno življenje se med sabo izključujejo.

3. To povračilo pripada pod enakimi pogoji in v enaki višini vsem delavcem ter učencem, dijakom in študentom na proizvodnem delu in delovni praksi. Do povračila stroškov niso upravičeni delavci, učenci in študenti na proizvodnem delu in delovni praksi v primeru odsotnosti z dela na terenu ali neupravičenega izostanka z dela.

#### Stroški prevoza na delo

##### 62. člen

Delavcu se povrnejo stroški za prevoz na delo in z dela v višini cene javnega prevoza.

Kjer ni možnosti prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi, se povrnejo stroški prevoza na delo in z dela v višini 10% od cene super bencina na prevoženi kilometer.

#### Selitveni stroški

##### 63. člen

Povračilo selitvenih stroškov pripada delavcu, če je to dogovorjeno v pogodbi o zaposlitvi. V pogodbi se določi tudi kolikšen del selitvenih stroškov, izkazanih s predloženim računom, bo zasebni delodajalec povrnil delavcu.

#### Izplačila osebnih dohodkov

## 64. člen

1. Zasebni delodajalec je dolžan izplačati delavcu osebni dohodek oziroma nadomestilo na dogovorjen dan, najpozneje do 15. v mesecu s tem, da se v izjemnih primerih ciklus sme podaljšati, toda največ za 3 dni od vnaprej dogovorjenega izplačilnega dneva.
2. Izplačilo osebnega dohodka oziroma nadomestilo se opravi s podpisom na izplačilni listi.
3. Pri vsakem izplačilu je zasebni delodajalec dolžan delavcu vročiti pisni obračun osebnega dohodka oziroma nadomestila.  
  
Pisni obračun osebnega dohodka oziroma nadomestila osebnega dohodka mora vsebovati vse podatke, ki so vplivali na osebni dohodek po posameznih postavkah pogodbe o zaposlitvi v bruto zneskih in vse prispevke in druge odbitne postavke do zneska, ki ga delavec dobi v roku kot neto izplačilo.
4. V navzočnosti delavca mora zasebni delodajalec podati preizkus in revizijo pisnega obračuna osebnega dohodka oziroma nadomestila ter obrazložiti vse okoliščine, če zahteva to delavec ali sindikalni zaupnik.
5. Zasebni delodajalec je dolžan za delavca, člana sindikata, zagotavljati obračun in plačevanje članarine sindikatu.

## XV. SINDIKALNI ZAUPNIK

### Status sindikalnega zaupnika

## 65. člen

1. Za območje ene ali več občin se postavi sindikalnega zaupnika.
2. Sindikalnemu zaupniku mora delodajalec zagotoviti pogoje za preverjanje, ali so bile odločitve o delavčevih pravicah in odgovornostih v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo. Sindikalni zaupnik ima pravico vpogleda v vse listine, ki se nanašajo na delavčevo delovno razmerje.
3. Sindikalni zaupnik ima pravico zahtevati varstvo pravic oziroma vložiti ugovor zoper vsako ravnanje delodajalca oziroma

njegovo pisno odločitev.

4. Sindikalni zaupnik ima tudi pravico sprožiti postopek pred pristojnim sodiščem v zakonitem roku kot velja za delavca, ima pa tudi pravico obveščati organe nadzora o neizpolnjevanju zakonitih obveznosti delodajalca oziroma neizvrševanju določb kolektivne pogodbe in pogodbe o zaposlitvi.

5. Za čas opravljanja funkcije pripada sindikalnemu zaupniku osebni dohodek v višini, kot ga je prejemal pred začetkom opravljanja te funkcije glede na stopnjo izobrazbe.

6. Stroške delovanja sindikalnega zaupnika se krije v pavšalnem znesku 100 tolarjev na zaposlenega letno.

Sredstva se nakazujejo 1-krat letno, in to pri tretji davčni akontaciji tekočega leta na žiro račun sindikata obrtnih delavcev v občini oziroma območju. Navedeni znesek se valorizira po eskalacijski klavzuli v preteklem letu.

#### XVI. OPRAVLJANJE JAVNE FUNKCIJE

Pravice in obveznosti delavca, ki opravlja družbeno funkcijo

##### 66. člen

1. Delavcu, ki je izvoljen ali imenovan v skupščine družbenopolitične skupnosti, je zasebni delodajalec dolžan omogočiti opravljanje teh funkcij.

2. V času odsotnosti z dela zaradi opravljanja funkcije ima delavec vse pravice in obveznosti iz delovnega razmerja.

#### XVII. PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK KOLEKTIVNE POGODBE

Reševanje sporov med pogodbenima strankama

##### 67. člen

Glede reševanja sporov, ki nastanejo med pogodbenima strankama v zvezi z izvajanjem te kolektivne pogodbe, se smiselno uporabljajo



določila splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo.

Organ za razlago kolektivne pogodbe

68. člen

Organ za razlago kolektivne pogodbe je komisija, ki ima 5 članov, od katerih imenuje vsaka pogodbeni stranka po 2 člana, petega člana pa imenujeta sporazumno.

XVIII. KONČNA DOLOČBA

Stroški za izvajanje kolektivne pogodbe

69. člen

Stroške nastale z uresničevanjem te kolektivne pogodbe, pokrivajo zasebni delodajalci, ki zaposlujejo delavce v pavšalnem znesku 100 tolarjev na zaposlenega letno. Sredstva se nakazujejo enkrat letno in to pri tretji davčni akontaciji tekočega leta na račun podpisnice kolektivne pogodbe na delodajalski strani.

Navedeni znesek se revalorizira s količnikom eskalacijske klavzule v preteklem letu. 50% tako zbranih sredstev se nakaže v 15 dneh na žiro račun podpisnice kolektivne pogodbe na delojemalski strani.

\*\*\*\*\*

(Objavljeno 21.11.1991)

\*\*\*\*\*

(1) Zakon o izvajanju socialnega sporazuma za leto 1996 (ZISS96) (Uradni list RS, št. 34-2201/1996), objavljen 29.6.1996, ki velja od 30.6.1996, določa tudi:

"4. člen

Ne glede na določila kolektivnih pogodb se za čas veljavnosti socialnega sporazuma izhodiščne plače po plačilnih in tarifnih razredih usklajujejo trimesečno za naprej z 85 % rasti

drobnoprodajnih cen v preteklem trimesečju po podatkih  
Statističnega urada Republike Slovenije.

Če rast drobnoprodajnih cen v času od 1. 4. 1996 preseže 8,8%,  
se  
pri nadaljnjem usklajevanju navedenih plač upošteva 100 % rast  
cen na drobno v preteklem trimesečju.

Prva uskladitev plač iz prvega odstavka tega člena se opravi  
na  
podlagi podatkov o rasti drobnoprodajnih cen v obdobju april-  
junij 1996.

Za znesek, ki izhaja iz povečanj izhodiščnih plač po prejšnjih  
odstavkih se uskladijo osnovne plače."

\*\*\*\*\*

(2) Zakon o določitvi minimalne plače in o načinu usklajevanja  
plač (ZDMPNU) (Uradni list RS, št. 40-2259/1997), objavljen  
4.7.1997, ki velja od 5.7.1997, določa tudi:

### "3. člen

Izhodiščne plače, določene v kolektivnih pogodbah, se  
povečujejo  
tako, da se usklajujejo z rastjo cen življenjskih potrebščin  
po  
podatkih Statističnega urada Republike Slovenije. Izhodiščne  
plače se usklajujejo za naprej in sicer na naslednji način:

1. Izhodiščne plače za obdobje april-junij 1997 se uskladijo  
ob  
izplačilih plač za mesec januar 1998 za 85% rasti cen  
življenjskih potrebščin za obdobje april-december 1997.

Če rast cen življenjskih potrebščin v obdobju od 1. 4. 1997  
dalje  
pred potekom leta 1997 preseže 5,5%, se ne glede na določbo  
prejšnjega odstavka izhodiščne plače za naslednji mesec po  
ugotovljenem preseganju uskladijo za 85% rasti cen  
življenjskih  
potrebščin v obdobju od 1. 4. 1997 dalje.

V primeru iz prejšnjega odstavka se izhodiščne plače za mesec  
januar 1998 uskladijo za 85% rasti cen življenjskih potrebščin  
v  
obdobju od zadnje uskladitve do 31. 12. 1997.

Če rast cen življenjskih potrebščin v letu 1997 glede na  
december

1996 preseže 8,8%, se pri uskladitvi izhodiščnih plač od meseca, v katerem je bilo ugotovljeno preseganje, do konca leta 1997, upošteva 100% rast cen življenjskih potrebščin.

Če izplačane plače na zaposlenega v predelovalnih dejavnostih (področje D - Predelovalne dejavnosti po uredbi o uvedbi in uporabi standardne klasifikacije dejavnosti, Uradni list RS, št. 34/94, 3/95, 33/95, 15/96 in 20/96) za čas od 1. 6. 1997 dalje v štirih zaporednih mesecih rastejo počasneje od rasti cen življenjskih potrebščin, se pri naslednji uskladitvi opravi uskladitev za 90% rasti cen življenjskih potrebščin.

2. Izhodiščne plače se uskladijo ob izplačilih plač za mesec januar 1999 za 85% rasti cen življenjskih potrebščin v letu 1998.

Če rast cen življenjskih potrebščin v obdobju od 1. 1. 1998 dalje pred potekom leta 1998 preseže 6,5%, se ne glede na določbo prejšnjega odstavka izhodiščne plače za naslednji mesec po ugotovljenem preseganju uskladijo za 85% rasti cen življenjskih potrebščin v obdobju od 1. 1. 1998 dalje.

V primeru iz prejšnjega odstavka se izhodiščne plače za mesec januar 1999 uskladijo za 85% rasti cen življenjskih potrebščin v obdobju od zadnje uskladitve do 31. 12. 1998.

Če rast cen življenjskih potrebščin v letu 1998 glede na december 1997 preseže 8,8%, se pri uskladitvi izhodiščnih plač od meseca, v katerem je bilo ugotovljeno preseganje, do konca leta 1998, upošteva 100% rast cen življenjskih potrebščin.

Če izplačane plače na zaposlenega v predelovalnih dejavnostih za čas od 1. 1. 1998 dalje v štirih zaporednih mesecih rastejo počasneje od rasti cen življenjskih potrebščin, se pri naslednji uskladitvi opravi uskladitev za 90% rasti cen življenjskih potrebščin."

\*\*\*\*\*

(3) Zakon o minimalni plači, o načinu usklajevanja plač in o

regresu za letni dopust v obdobju 1999-2001 (ZMPUPR) (Uradni list RS, št. 39-1963/1999), objavljen 25.5.1999, ki velja od 26.5.1999, določa tudi:

"26. člen

V času veljavnosti tega zakona se ne uporabljajo tiste določbe kolektivnih pogodb in drugih predpisov, ki so v nasprotju s tem zakonom."

Opomba: glej tudi opombo (4)

\*\*\*\*\*

(4) Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o minimalni plači, o načinu usklajevanja plač in o regresu za letni dopust v obdobju 1999-2001 (ZMPUPR-B) (Uradni list RS, št. 48-2644/2001), objavljen 13.6.2001, ki velja od 14.6.2001, določa tudi:

"2. člen

V 15. členu se dodata nov peti in šesti odstavek, ki se glasita:

"Izhodiščne plače po Splošni kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti in po kolektivnih pogodbah na področju gospodarskih dejavnosti se ob izplačilu plač za mesec avgust 2001 uskladijo za 92,5% rasti cen življenjskih potrebščin, doseženih v prvem polletju 2001. Izhodiščne plače za januar 2002 se uskladijo za 2,7%, to je za 90% predvidene rasti cen življenjskih potrebščin od 1. julija do 31. decembra 2001.

V primeru, da rast cen življenjskih potrebščin v letu 2001 pred koncem leta preseže 7%, se pri uskladitvi izhodiščnih plač iz prejšnjega odstavka za mesec januar 2002 razlika nad 6,3% upošteva v celoti. Tako se k povečanju plač iz prejšnjega odstavka (2,7%) prišteje 100-odstotna razlika v rasti cen nad 7% in še 10% razlike v rasti cen med 6,3% in 7%. Ob tem skupno povečanje izhodiščnih plač za leto 2001 ne sme preseči 95% rasti cen življenjskih potrebščin v letu 2001."

...

## 5. člen

V 20. členu se v prvem odstavku znesek "102.000 tolarjev" nadomesti z zneskom "117.298 tolarjev".

## 6. člen

25. člen se spremeni tako, da se glasi:

"Določbe tega zakona, ki se nanašajo na plače, način usklajevanja plač in regres za letni dopust se uporabljajo do 31. januarja 2002; določbe, ki se nanašajo na višino minimalne plače, pa se uporabljajo tudi po 31. januarju 2002, dokler z zakonom ni določen drugačen način določanja minimalne plače."

Opomba: glej tudi opombo (3)

\*\*\*\*\*

(5) Količnik povišanja plač zaposlenih v RS po splošni kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti in po kolektivnih pogodbah na področju gospodarskih dejavnosti od vključno meseca januarja 2002 dalje (Uradni list RS, št. 6-354/2002), objavljen 25.1.2002, ki velja od 25.1.2002 in se uporablja od 1.1.2002, določa:

"Količnik povišanja izhodiščnih plač zaposlenih v RS po splošni kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti in po kolektivnih pogodbah na področju gospodarskih dejavnosti od vključno meseca januarja 2002 dalje, je 1,027."

\*\*\*\*\*

(6) Količnik povišanja plač zaposlenih v RS po splošni kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti in po kolektivnih pogodbah na področju gospodarskih dejavnosti od vključno meseca avgusta 2002 dalje (Uradni list RS, št. 69-3284/2002), objavljen 2.8.2002, ki velja od 1.8.2002, določa:

"Količnik povišanja izhodiščnih plač zaposlenih v RS po splošni kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti in po kolektivnih

pogodbah na področju gospodarskih dejavnosti od vključno meseca avgusta 2002 dalje, je 1,042."

\*\*\*\*\*

(7) Aneks št. 1 h kolektivni pogodbi med delavci in zasebnimi delodajalci (Uradni list RS, št. 129-5406/2004), objavljen 3.12.2004, ki velja od 11.12.2004, določa:

#### "1. člen

Podpisniki aneksa h Kolektivni pogodbi med delavci in zasebnimi delodajalci (v nadaljevanju besedila: kolektivna pogodba) s tem aneksom določajo višino posebnega dodatka k izplačani bruto plači, jubilejne nagrade in terenski dodatek za zaposlene in delodajalce, za katere velja ta kolektivna pogodba.

#### 2. člen

Plače zaposlenih, za katere velja ta kolektivna pogodba, se povečajo:

- pri obračunu in izplačilu plač za mesec avgust 2004 in naprej  
za 6.800 SIT bruto,

- pri obračunu in izplačilu plač za mesec avgust 2005 in naprej  
za 6.800 SIT bruto.

Povečanje iz prvega odstavka tega člena se izplačuje kot dodatek k plači in je sestavni del plače za polni delovni čas. V primeru, da je delodajalec v letu 2004 že povečal plače zaposlenih, a za manj, kot je predvideno v prvem odstavku tega člena, se ob uveljavitvi aneksa izplača le razlika do tega zneska.

V primeru, da bo delodajalec v letu 2005 že povečal plače zaposlenih, a za manj kot je predvideno v drugi alineji prvega odstavka tega člena, se meseca avgusta 2005 in naprej delavcu izplača le razlika do tega zneska.

#### 3. člen

Dodatek k plači iz 2. člena tega aneksa se delavcem obračunava in izplačuje, dokler se ne vključi v znesek oziroma zneske plač

določenih s kolektivno pogodbo.

#### 4. člen

Spremeni se 2. točka 53. člena kolektivne pogodbe (Drugi osebni prejemki) tako, da se glasi:

"2. Jubilejne nagrade:

Delavcu pripada jubilejna nagrada v višini:

- 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.

Izplačevalec jubilejne nagrade je zadnji delodajalec.

Ne glede na določbe prvega odstavka tega člena pripada delavcu jubilejna nagrada za 30 let skupne delovne dobe v višini 80% povprečne mesečne plače zaposlenih v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece, pod pogojem, da je pri zadnjem delodajalcu zaposlen brez prekinitve najmanj zadnjih pet let. Delavec do jubilejne nagrade po določbah tega odstavka ni upravičen, če je skupna delovna doba enaka delovni dobi pri zadnjem delodajalcu".

#### 5. člen

Spremenita se prvi in drugi odstavek 61. člena kolektivne pogodbe (Povračilo za delo na terenu) tako, da se glasita:

"Delavci so upravičeni do terenskega dodatka, če delajo na terenu izven sedeža delodajalca ali poslovne enote in izven kraja stalnega ali začasnega prebivališča delavca, ter če sta na terenu organizirana prehrana in prenočišče.

Če prehrano in prenočišče organizira delodajalec, je delavec upravičen do terenskega dodatka v višini, ki se določi v

zgornjem znesku povračila, ki je določen s predpisom Vlade RS  
o  
prejemkih, ki se pri ugotavljanju davčne osnove priznajo kot  
odhodek. Terenski dodatek, povračilo stroškov na službeni poti  
in dodatek za ločeno življenje se med sabo izključujejo."

#### 6. člen

Ta aneks je sklenjen, ko ga podpišejo pooblaščeni predstavniki  
podpisnikov in začne veljati osmi dan po objavi v Uradnem  
listu  
Republike Slovenije.

Podpisniki soglašajo, da se po uveljavitvi tega aneksa začno  
pogajanja za sklenitev nove kolektivne pogodbe, ki si jo bodo  
prizadevali skleniti najkasneje do 31. 12. 2005.

#### 7. člen

Ta aneks se vpiše v razvid kolektivnih pogodb pri Ministrstvu  
za  
delo, družino in socialne zadeve in objavi v Uradnem listu  
Republike Slovenije.

\*\*\*\*\*