

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

Neuradno prečiščeno besedilo Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije obsega:

- Kolektivno pogodbo dejavnosti trgovine Slovenije (Uradni list RS, št. 52/18 z dne 27. 7. 2018),
- Spremembe h Kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine Slovenije (Uradni list RS, št. 155/22 z dne 9. 12. 2022).

KOLEKTIVNA POGODBA dejavnosti trgovine Slovenije

(neuradno prečiščeno besedilo št. 1)

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 vse delodajalce, člane podpisnikov, ki imajo skladno z zakonom registrirano (opredeljeno) področje trgovinske dejavnosti G, v okviru oddelkov Standardne klasifikacije dejavnosti:

- 45 Trgovina z motornimi vozili in popravila motornih vozil,
- 46 Posredništvo in trgovina na debelo, razen z motornimi vozili in
- 47 Trgovina na drobno, razen z motornimi vozili in jo opravljajo kot glavno dejavnost.

Podroben seznam dejavnosti po skupinah, razredih in podrazredih, za katere velja ta kolektivna pogodba je v Prilogi I te kolektivne pogodbe in je njen sestavni del.

(2) Delodajalec in sindikat v posamezni družbi se lahko dogovorita, da se za odvisne družbe uporablja kolektivna pogodba, ki velja za obvladujočo družbo. Če sindikata v odvisni družbi ni, lahko delodajalec to uredi s splošnim aktom.

3. člen

Osebna veljavnost

(1) Kolektivna pogodba velja za vse delavce, ki opravljajo delo pri delodajalcih iz prejšnjega člena te pogodbe v obsegu, kot to določa veljavni zakon, ki ureja delovna razmerja.

(2) Za poslovodne osebe, prokuriste in vodilne delavce velja ta kolektivna pogodba, razen če so s pogodbo o zaposlitvi med delodajalcem in takšno osebo določena razmerja, pravice, dolžnosti ali odgovornosti urejene drugače.

(3) Kolektivna pogodba se uporablja za dijake in študente na praktičnem usposabljanju v vsebini, ki je v kolektivni pogodbi posebej določena.

4. člen

Časovna veljavnost

(1) Veljavnost kolektivne pogodbe se podaljša za eno leto do 31. 12. 2023.

(2) Kolektivna pogodba začne veljati 15. 8. 2018.

(3) Po prenehanju veljavnosti te kolektivne pogodbe se do sklenitve nove, vendar najdlje eno leto, še naprej uporabljajo določbe normativnega dela te kolektivne pogodbe.

5. člen

Fundacija za izboljšanje zaposlitvenih možnosti in izobraževanja delavcev in delodajalcev

(1) Za izboljšanje konkurenčnosti, možnosti ohranitve zaposlitve in zaposlitvenih možnosti ranljivih oziroma drugih dogovorjenih skupin delavcev se najmanj po en podpisnik vsake pogodbene stranke lahko dogovorita o ustanovitvi fundacije.

(2) Namen fundacije je namensko zbiranje sredstev za pomoč delodajalcem pri razvoju konkurenčnosti in zagotavljanju potrebnih aktivnosti za dvig znanja, veščin in splošne razgledanosti in s tem lažje zaposljivosti delavcev v dejavnosti.

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

(4) Financiranje aktivnosti iz tega člena, način pridobivanja sredstev prek različnih državnih institucij in javnih razpisov, koordinacija delovanja in spremljanje namembnosti uporabe sredstev, se določi v pravilih fundacije.

6. člen

Pozitivna izvedbena dolžnost

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

7. člen

Negativna izvedbena dolžnost

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

8. člen

Reševanje kolektivnih sporov individualnih delovnih sporov

Postopek reševanja kolektivnih sporov in individualnih delovnih sporov je urejen v Prilogi II te kolektivne pogodbe in je njen sestavni del.

9. člen

Razlaga kolektivne pogodbe

(1) Stranki te kolektivne pogodbe imenujeta strokovno komisijo, in sicer vsak podpisnik, po enega člana in namestnika, iz vrst članov, ki so sodelovali pri pogajanjih.

(2) Strokovna komisija soglasno sprejema priporočila za razlago te kolektivne pogodbe in pripravlja strokovne predloge za spreminjanje in dopolnjevanje te kolektivne pogodbe v okviru danih predlogov. Priporočila in strokovne predloge pošlje strankama te kolektivne pogodbe za sprejem razlage ali ureditev določenega vprašanja.

(3) Komisija iz prvega odstavka tega člena se konstituira najkasneje v roku 30 dni po sklenitvi te kolektivne pogodbe. Komisija o načinu sprejemanja priporočil in strokovnih predlogov oziroma o načinu sprejemanja odločitev ter o načinu dela na prvi seji sprejme poslovnik o delu komisije. Delo strokovne komisije vodi predsednik, ki se za vsako pretečeno leto od začetka delovanja izvoli izmed članov druge pogodbene stranke.

II. NORMATIVNI DEL

II. 1. Splošno

10. člen

Pomen izrazov

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

(2) Nosilec dejavnosti je fizična oseba, ki je kot lastnik vpisana v sodni (poslovni) register.

- (3) Družinski člani delavca so:
- zakonec oziroma oseba, ki je zadnji dve leti pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi živel z delodajalcem v življenjski skupnosti, ki je po predpisih o zakonski zvezi in družinskih razmerjih v pravnih posledicah izenačena z zakonsko zvezo, oziroma partner v registrirani istospolni skupnosti (v nadaljnjem besedilu: zakonec ali zunajzakonski partner),
 - otroci, posvojenci in otroci zakonca ali zunajzakonskega partnerja,
 - starši – oče, mati, zakonec ali zunajzakonski partner starša, posvojitelj ter
 - bratje in sestre.

(4) Vodilni delavec je tisti delavec, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve. Delodajalec jih določi s statutom, aktom o ustanovitvi družbe, družbeno pogodbo oziroma pogodbo o ustanovitvi družbe, zadružnimi pravili, s sklepom ali sistemizacijo delovnih mest.

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

(6) Izraz »organizacijska enota« pomeni podjetje kot celoto oziroma njegov sestavni del, ki združuje delavce pri opravljanju določenega delovnega procesa. Organizacijske enote določi delodajalec.

(7) Akt o sistemizaciji delovnih mest je splošni akt delodajalca, ki določa delovna mesta in/ali vrsto dela, pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu in/ali vrsto dela ter opis del in nalog posameznega delovnega mesta, ki se uvrščajo v isto vrsto dela.

(8) Vrsta dela je skupek opravil, del in nalog sorodnih ali primerljivih delovnih mest, za katera se zahtevajo enaki pogoji za opravljanje dela v skladu z določbami te kolektivne pogodbe in/ali akta o sistemizaciji.

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

(10) V kolektivni pogodbi uporabljen izraz zakon pomeni zakon, ki ureja delovna razmerja.

(11) Različne pravne norme iste ravni se razlagajo v korist delavca. Uporabi se tista pravna norma (ne glede na njeno raven), ki je v korist delavca, če ne gre za kogentne pravne norme.

11. člen

Posebnosti ureditve za manjše delodajalce

Za manjšega delodajalca veljajo izjeme, kot jih opredeljuje ta kolektivna pogodba.

12. člen

Pooblastila za odločanje

(1) Poslovodne osebe delodajalca lahko za odločanje o urejanju in izvajanju pravic, obveznosti in odgovornosti delavcev pooblastijo tudi druge delavce (v nadaljnjem besedilu: pooblaščen delavec).

(2) Delodajalec mora o pooblaščenih delavcih in obsegu pooblastil za vsakega izmed njih obvestiti delavce na način, ki je običajen pri delodajalcu (oglasne deske, glasilo, intranet in podobno).

(3) Delodajalec mora na podlagi pisne zahteve sindikalnega zaupnika sindikatu, katerega član je delavec, v roku treh delovnih dni, posredovati dokazilo o pooblaščenem delavcu in obsegu njegovih pooblastil.

II. 2. Pravice in obveznosti delodajalca in delavcev

13. člen

Razvrstitev del

(1) Glede na zahtevnost se dela in/ali vrste del praviloma razvrstijo v:

- I. tarifni razred (enostavna dela):
Pomožna in enostavna dela, za katera se praviloma ne zahteva posebnih znanj.
- II. tarifni razred (manj zahtevna dela):
Manj zahtevna dela, za katera se praviloma pričakuje znanje, pridobljeno z osnovno šolo in krajšim eno ali večmesečnim usposabljanjem ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela.
- III. tarifni razred (srednje zahtevna dela):
Srednje zahtevna dela, za katera se praviloma pričakuje znanje, pridobljeno z dvema letoma javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela.
- IV. tarifni razred (zahtevna dela):
Dela, ki jih delavci opravljajo samostojno in za katera se praviloma pričakuje znanje, pridobljeno s tremi leti javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela.
- V. tarifni razred (bolj zahtevna dela):
Dela, ki jih delavci opravljajo samostojno, organizirajo in izvajajo proces dela organizacijskih enot, ali dajejo navodila za delo in za katera se praviloma pričakuje znanje, pridobljeno s štirimi ali petimi leti javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja in mojstrski, delovodski ali poslovodski izpit ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela.
- VI. tarifni razred (zelo zahtevna dela):
Dela, ki jih delavci opravljajo popolnoma samostojno, organizirajo in izvajajo proces dela organizacijskih enot, imajo pooblastilo za samostojno odločanje in za katera se praviloma pričakuje znanje, pridobljeno z najmanj višjo strokovno izobrazbo / prva bolonjska stopnja ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela.
- VII. tarifni razred (visoko zahtevna dela):
Dela, ki odločilno vplivajo na poslovanje podjetja in za katera se praviloma pričakuje znanje, pridobljeno z visoko strokovno izobrazbo / druga bolonjska stopnja ali več, ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela.

(2) Razvrstitev zahtevnosti del v tarifne razrede iz tega člena se uporablja pri razvrščanju delovnih mest in/ali vrste del z aktom o sistemizaciji, ki ga sprejme delodajalec. Obveznost sprejema akta o sistemizaciji ne velja za manjše delodajalce.

(3) Prodajalec je oseba, ki neposredno prodaja blago v trgovini ali svetuje kupcem o lastnostih blaga ali sprejema plačila kupcev. Prodajalec mora biti, ne glede na izobrazbo, znanja in delovne izkušnje, razvrščen najmanj v IV. tarifni razred. Ta obveznost velja za vse, tudi za manjše delodajalce.

(4) Trgovski poslovodja je oseba, ki vodi trgovsko poslovanje s strokovnim urejanjem poslovnih in delovnih postopkov nabave, skladiščenja, priprave in prodaje blaga v poslovnih enotah trgovine ali delih teh poslovnih enot. Trgovski poslovodja mora biti, ne glede na izobrazbo, znanja in delovne izkušnje razvrščen najmanj v V. tarifni razred. Ta obveznost velja za vse, tudi za manjše delodajalce.

14. člen

Pogodba o zaposlitvi

- (1) Pogodba o zaposlitvi poleg sestavin, ki jih določa zakon, vsebuje:
- tarifni in/ali plačilni razred, v katerega je razvrščeno delovno mesto;
 - poskusno delo, če je dogovorjeno;
 - pripravništvo, če je dogovorjeno;
 - opis dela, ki ga mora delavec po pogodbi o zaposlitvi opravljati ali pa mora biti k pogodbi o zaposlitvi priložena kopija opisa del iz splošnega akta.

(2) Delodajalec delavcu pred podpisom pogodbe o zaposlitvi omogoči seznanitev z vsebino kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki določajo njegove pravice in obveznosti in po potrebi odgovori na vprašanja v zvezi s tem.

(3) Če delodajalec brez odpovedi veljavne pogodbe o zaposlitvi, ponudi delavcu spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove, s katero predlaga spremembo ali nadomestitev veljavne pogodbe o zaposlitvi, se mora delavec do predloga delodajalca opredeliti najkasneje v petih delovnih dneh.

15. člen

Sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas

(1) Delodajalec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas, poleg primerov določenih v zakonu tudi za zaposlitev pripravnika.

(2) Manjši delodajalec lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki za isto delo ne smejo biti daljše od dveh let izven primerov (razlogov), določenih z zakonom in to kolektivno pogodbo.

16. člen

Pogodba o zaposlitvi v primeru projektno organiziranega dela

V primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave oziroma izvedbe dela, ki je projektno organizirano in če projekt traja več kot dve leti, se za projektno delo šteje delovni proces:

- v katerem se izvajajo naloge oziroma programi z določenim ciljem, ki niso del trajnega opravljanja dejavnosti,
- za katerega se vodi projektna dokumentacija,
- ki ima določeno osebo/osebe za vodenje projekta,
- ki je časovno opredeljen in
- je vnaprej finančno ovrednoten.

17. člen

Pripravništvo

(1) Kot pripravnik lahko sklene pogodbo o zaposlitvi delavec, ki začne prvič opravljati delo ustrezno vrsti in ravni svoje strokovne izobrazbe, ter z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela.

(2) Pripravništva ne opravlja delavec, ki je v času trajanja delovnega razmerja dosegel višjo raven izobrazbe v okviru svojega poklica ali stroke.

(3) Pripravništvo se določi za različno dolga obdobja glede na raven strokovne izobrazbe, če poseben zakon ne določa drugače:

- za dela IV. in V. ravni strokovne izobrazbe največ šest mesecev,
- za dela VI. in VII. ravni strokovne izobrazbe največ deset mesecev.

(4) Pripravništvo se lahko podaljša za čas opravičene odsotnosti pripravnika z dela, ki traja dlje kot dvajset delovnih dni, razen za čas letnega dopusta.

(5) Pripravništvo poteka po programu, ki ga pripravi mentor.

Mentor mora imeti najmanj enako raven strokovne izobrazbe, kot se zahteva za delovno mesto, za katero se usposablja pripravnik in tri leta delovnih izkušenj ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela in najmanj pet let delovnih izkušenj.

(6) Mentor je dolžan:

- pripravniku ob nastopu pripravništva izročiti program pripravništva, ki mora vsebovati tudi način spremljanja in ocenjevanja pripravništva,
- skrbeti za izvajanje programa in izvedbo načrta pripravništva,
- uvajati pripravnika v delo,
- dajati pripravniku strokovne nasvete, navodila in pomoč pri praktičnem delu,
- seznanjati pripravnika s pravilno uporabo delovnih sredstev in naprav ter ga seznanjati z delovnimi postopki,
- podati pisno mnenje o poteku pripravništva.

(7) Pripravništvo se zaključi s pripravniškim izpitom.

(8) Pripravniški izpit vsebuje preizkus znanja stroke in iz delovnega področja, za katerega se je pripravnik usposabljal. Komisija za pripravniški izpit šteje najmanj tri člane, ki morajo imeti najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe in tri leta delovnih izkušenj ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela in najmanj pet let delovnih izkušenj, kot se zahteva za delovno mesto, za katero se usposablja pripravnik. Mentor je lahko član komisije, vendar ne more biti njen predsednik.

(9) Pri delodajalcih, ki imajo do vključno trideset zaposlenih se lahko pripravniški izpit opravi pred enočlansko komisijo. Član komisije je lahko tudi mentor.

(10) Na podlagi zapisnika komisije o pripravniškem izpitu se izda potrdilo o opravljenem pripravništvu, ki vsebuje:

- ime in priimek ter rojstne podatke pripravnika,
- dan opravljanja pripravniškega izpita,
- dan, mesec in leto izdaje potrdila,
- delovno mesto oziroma vrsto del, za katere je pripravnik opravil pripravniški izpit.

(11) Potrdilo podpišeta predsednik komisije za pripravniški izpit in delodajalec.

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

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

(14) Pripravnik opravlja pripravniški izpit najkasneje do izteka pripravniške dobe. Če pripravniškega izpita ne opravi, ga ima pravico ponovno opravljati v roku, ki ne sme biti krajši od osem dni in ne daljši od petnajst dni od dneva opravljanja izpita. V kolikor pripravnik izpita tudi v ponovnem roku ne opravi in ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, mu lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti.

18. člen

Poskusno delo

(1) Delavec in delodajalec, ki opredelita v pogodbi o zaposlitvi poskusno delo, opredelita tudi njegovo trajanje in način spremljanja.

(2) V pogodbi o zaposlitvi, ki je sklenjena za nedoločen čas, lahko traja poskusno delo najdalj šest mesecev.

(3) V pogodbi o zaposlitvi, ki je sklenjena za določen čas, lahko traja poskusno delo najdalj eno tretjino časa, za katerega je sklenjena pogodba, vendar ne več kot šest mesecev.

(4) Ne glede na prejšnji odstavek se v primerih, ko trajanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas ni vnaprej datumsko opredeljeno, lahko poskusno delo določi največ v trajanju tri mesece.

(5) Poskusno delo se lahko v primerih začasne odsotnosti delavca nad sedem delovnih dni za ta čas podaljša. Sklep o podaljšanju sprejme delodajalec.

(6) Pisno ugotovitev o uspešno ali neuspešno opravljenem poskusnem delu lahko delodajalec poda kadarkoli v času trajanja poskusnega dela.

(7) Ugotovitev o neuspešno opravljenem poskusnem delu se šteje kot razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

19. člen

Izključevanje pripravništva in poskusnega dela

Pripravništvo in poskusno delo se med seboj izključujeta.

20. člen

Primeri in pogoji za opravljanje drugega dela

(1) Delavec je dolžan opravljati drugo delo ne glede na vrsto in raven izobrazbe v naslednjih primerih:

- če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela ali nenadne okvare naprav ter drugih sredstev za delo na delovnem mestu,
- izjemoma povečanega obsega dela,
- če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi,
- odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, za čas trajanja odpovednega roka,
- ko je potrebno zagotoviti varnost ljudi, premoženja ali prometa.

(2) V primerih iz prejšnjega odstavka lahko drugo delo traja dokler obstajajo razlogi vendar ne več kot petinštirideset delovnih dni v koledarskem letu, oziroma za čas trajanja odpovednega roka.

(3) Delavec je dolžan opravljati drugo delo ne glede na vrsto in raven izobrazbe v primeru nesreč, ki jih povzroči delovanje naravnih sil (elementarne nesreče) za ves čas dokler je nujno, da se rešijo človeška življenja, obvaruje zdravje ali prepreči materialna škoda.

(4) Delavec je dolžan opravljati tudi drugo ustrezno delo v primerih in v časovnem trajanju, kot to določa zakon.

(5) Ne glede na določbo prejšnjega odstavka, je delavec dolžan opravljati drugo ustrezno delo tudi v času začasnega neizpolnjevanja zdravstvenih pogojev za opravljanje dela ves čas dokler trajajo razlogi, vendar ne več kot šest mesecev.

(6) Delavec je dolžan opravljati drugo delo, skladno s prvim in četrtem odstavkom tega člena tako, da skupno trajanje drugega dela ne traja več kot štiri mesece.

(7) V primeru odreditve drugega dela, skladno s prvim odstavkom tega člena in ustreznega dela skladno s četrtem in petim odstavkom tega člena, skupno trajanje drugega dela ne sme trajati več kot šest mesecev.

(8) Manjši delodajalec lahko v primerih iz prejšnjega odstavka odredi opravljanje drugega primerne delo.

(9) Delodajalec lahko odredi katerokoli drugo delo iz tega člena v primeru, če je delavec za takšno delo ustrezno usposobljen in zdravstveno zmožen.

(10) Za čas opravljanja kateregakoli drugega dela iz tega člena delavcu pripada plača, ki je zanj ugodnejša.

21. člen

Kraj opravljanja dela

(1) Kraj opravljanja dela se dogovori s pogodbo o zaposlitvi.

(2) Kraj opravljanja dela je lahko širše opredeljen, in sicer glede na mrežo organizacijskih enot delodajalca.

(3) Če je kraj opravljanja dela v pogodbi o zaposlitvi širše določen, se kot kraj opravljanja dela štejejo vse organizacijske enote delodajalca, do katerih pot na delo in z dela z razpoložljivimi prevoznimi sredstvi ne traja dlje kot tri ure od prebivališča delavca po pogodbi o zaposlitvi, če gre za mater z otrokom do treh let starosti, pa ne dalj kot eno uro.

(4) Upošteva se naravo delovnega mesta, dogovorjenega s pogodbo o zaposlitvi ob upoštevanju splošnega akta delodajalca, se lahko delavec in delodajalec dogovorita izven omejitev, navedenih v prejšnjem odstavku tega člena.

22. člen

Veljavnost opozorila pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga

Delodajalec sme delavcu odpovedati pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga, če delavec ponovno krši pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja v petnajstih mesecih od prejema pisnega opozorila.

23. člen

Disciplinska odgovornost

Disciplinsko odgovornemu delavcu lahko delodajalec izreče naslednje disciplinske sankcije, upošteva se teža kršitve:

- opomin,
- denarno kazen v razponu, sorazmerno s kršitvijo, vendar največ do višine petnajst % osnovne plače delavca za čas trajanja od enega do šest mesecev, pri čemer mesečni obračun plače ne sme biti nižji od minimalne plače,
- odvzem bonitet, dogovorjenih v pogodbi o zaposlitvi.

II. 3. Delovni čas, odmori in počitki

24. člen

Splošna določba

(1) Poleg elementov delovnega časa, ki jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja, se po tej kolektivni pogodbi kot delovni čas šteje tudi čas priprave na delo in zaključka dela, ter čas izvedbe inventure.

(2) Enakomerno razporejen tedenski polni delovni čas, vključno z nadurami, ne sme presegati 48 ur. V primeru pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas, je potrebno upoštevati načelo sorazmernosti.

(3) V primeru neenakomerno razporejenega in začasno prerazporejenega delovnega časa tedenski delovni čas, vključno z nadurami, ne sme preseči 56 ur. V primeru pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas je potrebno upoštevati načelo sorazmernosti.

25. člen Razporeditev delovnega časa

(1) Delovni čas je praviloma razporejen na pet oziroma šest delovnih dni na teden. Polni dnevni delovni čas v primeru petdnevnega delavnika je praviloma osem ur, v primeru šestdnevnega delavnika pa praviloma šest ur in štirideset minut.

(2) Pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta delodajalec določi letni razpored delovnega časa in o tem obvesti delavce in sindikate pri delodajalcu, vsaj petnajst dni pred začetkom leta.

(3) Letni razpored delovnega časa vsebuje vsaj:

- število delovnih dni v tednu za delavce v posamezni organizacijski enoti,
- vrsto in obliko delovnega časa.

(4) Z letno razporeditvijo delovnega časa je potrebno z enakomerno ali neenakomerno razporeditvijo delovnega časa delavcem, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za polni delovni čas, zagotoviti največ toliko delovnih dni, da bodo v skladu z zakonom in to kolektivno pogodbo imeli zagotovljen polni delovni čas.

(5) Delodajalec in delavec lahko v pogodbi o zaposlitvi določita, da se delovni čas za vsak teden in za posameznega delavca določi s tedenskim razporedom delovnega časa.

(6) Delodajalec je dolžan delavca o tedenskem razporedu delovnega časa obvestiti najmanj dva delovna dneva pred pričetkom dela po tedenskem razporedu.

(7) O tedenskem razporedu delovnega časa mora biti delavec obveščen na svojem delovnem mestu. Če je delavec v času objave tedenskega razporeda delovnega časa odsoten, se je dolžan pri delodajalcu informirati o tedenskem razporedu delovnega časa, ki velja zanj po zaključku njegove odsotnosti.

26. člen Vrste in oblike delovnega časa

Pri delodajalcih se, glede na potrebe delovnega oziroma poslovnega procesa na posameznih področjih dela, uporabljajo praviloma naslednje vrste in oblike delovnega časa:

- nepremični delovni čas;
- premični delovni čas;
- delno premični delovni čas;
- deljen delovni čas;

- izmenski delovni čas.

27. člen **Nepremični delovni čas**

Nepremični delovni čas je čas, pri katerem je točno določen čas prihoda in odhoda z dela.

28. člen **Premični delovni čas**

Premični delovni čas je čas, pri katerem je čas prihoda in odhoda z dela določen v razponu. V sistemu premičnega delovnega časa imajo posamezni pojmi naslednji pomen:

- »dovoljen delovni čas« je razpon, v katerem lahko delavec opravi svojo delovno obveznost. Omejuje ga ura najzgodnejšega dovoljenega prihoda na delo in ura najkasnejšega dovoljenega odhoda z dela;
- »obvezni delovni čas« je tisti del dovoljenega delovnega časa, ko delavec mora biti prisoten na delu;
- »premakljivi del delovnega časa« je časovni razpon, v katerem lahko delavec sam odloča o trenutku prihoda na delo in/ali odhoda z njega, razen če narava dela zahteva, da delavec ostane na delu, dokler ne konča posameznega opravila, ki je vezano na rok ali sodelovanje z drugimi delavci.

29. člen **Delno premični delovni čas**

Delno premični delovni čas je čas, kjer je točno določen čas prihoda na delo oziroma odhoda z dela, čas odhoda z dela oziroma prihoda na delo, pa je določen v razponu. Delno premični delovni čas se določi v primerih, ko zaradi narave dela ni mogoče vnaprej določiti začetka oziroma konca delovnega časa.

30. člen **Deljen delovni čas**

(1) Deljen delovni čas je čas, ko delavec opravlja delo s prekinitvijo polnega dnevnega delovnega časa, prekinitvev pa traja najmanj eno uro.

(2) Dnevni delovni čas se lahko deli največ na dva dela.

(3) Delavcu, ki dela s krajšim delovnim časom do vključno štiri ure, ni dovoljeno odrediti dela v deljenem delovnem času, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače.

31. člen **Izmenski delovni čas**

(1) Izmenski delovni čas je čas, ko se delo izmenoma opravlja v dopoldanski, popoldanski ali tudi v nočni izmeni, ki traja v odvisnosti od pet ali šest dnevnega delovnega tedna od šest do osem ur dnevno in se praviloma ponavlja tedensko oziroma izjemoma dnevno, po določenem ponavljajočem se vzorcu.

(2) Za delo v popoldanski izmeni se šteje delo, če delavec izpolni 75 % in več svoje redne dnevne delovne obveznosti po 12.00 uri.

(3) Za delo v nočni izmeni se šteje delo, če delavec izpolni 75 % in več svoje redne dnevne delovne obveznosti med 22.00 in 7.00 uro naslednjega dne.

32. člen

Neenakomerna razporeditev delovnega časa

(1) V posameznih organizacijskih enotah se lahko, če tako določa letni koledar, delovni čas neenakomerno razporedi tako, da traja v določenem časovnem obdobju več kot znaša redna delovna obveznost delavca, v preostalem delovnem obdobju pa manj od redne delovne obveznosti tako, da delavčeva delovna obveznost ne bo presegala letnega pogodbeno dogovorjenega delovnega časa.

(2) Pri neenakomerni razporeditvi delovnega časa v primerih, ko to narekujejo objektivni (različne vrste in oblike delovnega časa, ki ne omogočajo izravnave delovnega časa v krajšem obdobju) ali tehnični razlogi ali razlogi organizacije dela, se upošteva poln delovni čas kot povprečna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od dvanajst mesecev. Neenakomerna razporeditev delovnega časa izhaja iz letnega koledarja. Delavci se seznanjajo s tedenskim razporedom delovnega časa na način, kot to določata šesti in sedmi odstavek 25. člena te kolektivne pogodbe.

(3) Neenakomerne razporeditve delovnega časa ni mogoče odrediti delavcem, za katere velja prepoved dela preko polnega delovnega časa, skladno z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

(4) 12-mesečno obdobje iz drugega odstavka tega člena traja neprekinjeno od 1. januarja do 31. decembra tekočega koledarskega leta, razen če z letnim koledarjem delovnega časa ni določen drugačen začetek in konec nepretrganega 12-mesečnega obdobja.

33. člen

Začasna prerazporeditev delovnega časa

(1) V posameznih organizacijskih enotah se lahko delovni čas začasno prerazporedi tako, da traja v določenem časovnem obdobju več kot znaša redna delovna obveznost delavca, v preostalem delovnem obdobju pa manj od redne delovne obveznosti delavca, in sicer v primerih, ki jih ni mogoče s skrbno organizacijo predhodno predvideti in se upošteva polni delovni čas kot povprečna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od dvanajst mesecev.

(2) Delodajalec je dolžan v pisni obliki obvestiti delavce, na kakšen način in za koliko časa se začasno prerazporeja delovni čas, in sicer najmanj 1 dan pred začasno prerazporeditvijo delovnega časa posameznemu delavcu oziroma najmanj tri dni pred začasno prerazporeditvijo delovnega časa več kot desetim delavcem.

(3) Začasne prerazporeditve delovnega časa ni mogoče odrediti delavcem, za katere velja prepoved dela preko polnega delovnega časa, skladno z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

(4) 12-mesečno obdobje iz drugega odstavka tega člena traja neprekinjeno od 1. januarja do 31. decembra tekočega koledarskega leta, razen če z letnim koledarjem

delovnega časa ni določen drugačen začetek in konec nepretrganega 12-mesečnega obdobja.

34. člen

Presežek ur v okviru neenakomerne razporeditve delovnega časa in začasne prerazporeditve delovnega časa

(1) Pri neenakomerni razporeditvi delovnega časa in začasni prerazporeditvi delovnega časa, delovni čas, vključno z nadurnim delom, ne sme trajati več kot 56 ur tedensko. Za delavce, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom od polnega, se ure najdaljšega tedenskega delovnega časa sorazmerno zmanjšajo.

(2) Delodajalec je dolžan na vsake tri koledarske mesece narediti analizo stanja presežka ur delavcev, ki nastanejo zaradi neenakomerne in začasne prerazporeditve delovnega časa, ter o tem na zahtevo poročati reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu.

(3) Delodajalec je dolžan delavcu v okviru 12-mesečnega obdobja omogočiti oziroma zagotoviti izrabo presežka ur, ki jih je opravil zaradi neenakomerne razporeditve delovnega časa ali začasne prerazporeditve delovnega časa.

(4) Če izraba viška ur, v okviru referenčnega obdobja ni opravljena, kot to določa zakon, je delodajalec kljub temu dolžan pri obračunu plače, v naslednjem mesecu po izteku tega obdobja, izplačati delavcu presežek ur, v višini ustrezne urne postavke od osnovne plače delavca, povečane za 60 %.

(5) V primeru, da delodajalec ne odredi začasne prerazporeditve delovnega časa v primerih in po postopku kot določata zakon in ta kolektivna pogodba je dolžan opravljene ure plačati v mesecu, ki sledi opravljenemu delu, v višini ustrezne urne postavke od osnovne plače delavca, povečane za 100 %.

35. člen

Nadurno delo

(1) Poleg primerov določenih z zakonom lahko delodajalec odredi opravljanje nadurnega dela tudi v naslednjih primerih:

- nepričakovane odsotnosti delavca;
- izvedbe rednih in izrednih inventurnih popisov;
- prekinitve energije, če je potrebno začeto delo nadaljevati in dokončati.

(2) Tedenski polni delovni čas v primeru enakomerne razporeditve delovnega časa, vključno z nadurami ne sme presegati 48 ur. V primeru pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas je potrebno upoštevati načelo sorazmernosti.

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

36. člen

Odreditev nadurnega dela

Delodajalec je dolžan nadurno delo po prejšnjem členu te kolektivne pogodbe odrediti v pisni obliki pred začetkom dela. Če tega zaradi narave dela ali nujnosti opravljanja nadurnega dela ni mogoče storiti, se lahko nadurno delo odredi tudi ustno. V tem primeru se

pisno odreditev vroči delavcu naknadno, vendar najkasneje v roku petih delovnih dni po opravljenem nadurnem delu.

37. člen **Evidenca nadur**

(1) Delodajalec vodi evidenco dejansko opravljenih nadur, ne glede na to ali so plačane nadure ali pa so opravljene nadure izrabljene na drugačen način.

(2) Pisni nalog je hkrati nalog za obračun in plačilo nadurnega dela, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače.

38. člen **Nočno delo**

Delovni čas nočnega delavca ne sme v obdobju šestih mesecev trajati povprečno več kot osem ur na dan.

39. člen **Pravice delavcev, ki delajo ponoči**

(1) Delavec, ki dela ponoči vsaj tri ure svojega dnevnega delovnega časa oziroma delavec, ki dela ponoči vsaj tretjino polnega letnega delovnega časa, ima pravico do posebnega varstva (v nadaljevanju: nočni delavec).

- (2) Delodajalec je dolžan nočnemu delavcu zagotoviti:
- strokovno vodstvo delovnega procesa,
 - daljši letni dopust,
 - obrok med delom ter brezplačen topel napitek,
 - periodični zdravstveni pregled najmanj enkrat na dve leti,
 - izplačilo dodatka za delo v delovnem času, ki je za delavca manj ugoden,
 - počitek v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

(3) Če delo, organizirano v izmenah, vključuje tudi nočno izmeno, mora delodajalec zagotoviti njihovo periodično izmenjavo.

Pri tem sme delavec ene izmene delati ponoči najdalj en teden. V okviru tako organiziranega dela sme delavec delati ponoči daljše časovno obdobje le, če s takim delom izrecno pisno soglaša.

- (4) Dela v nočni izmeni ni dovoljeno naložiti:
- delavcu, ki neguje otroka do treh let starosti, razen če s takim delom pisno soglaša,
 - delavki, v času nosečnosti in še eno leto po porodu, oziroma ves čas, ko doji otroka, če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka,
 - enemu od delavcev – staršev, ki ima otroka mlajšega od sedem let ali hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, in ki živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo, razen če s takim delom pisno soglaša,
 - delavcem, ki še niso dopolnili 18 let starosti.

40. člen **Posvetovanje s sindikatom**

Delodajalec se je dolžan pred uvedbo nočnega dela, v primeru že organiziranega rednega nočnega dela pa najmanj enkrat letno, posvetovati s sindikati pri delodajalcu o oblikah organiziranosti nočnega dela, ukrepih varnosti in zdravja pri delu ter socialnih ukrepih.

41. člen

Varovane kategorije – delo na nedelje in praznike, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi ter na dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi

Delo na nedelje in praznike, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi ter na dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi delodajalec ne sme naložiti:

- delavcu, ki skrbi za otroka do treh let starosti. Takšno delo se delavcu lahko omogoči na podlagi njegove izrecne pisne pobude, ki jo delavec lahko kadarkoli prekliče;
- delavki, v času nosečnosti in še eno leto po porodu, oziroma ves čas ko doji otroka;
- enemu od delavcev – staršev, ki ima hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, in ki živi sam z otrokom ter skrbi za njegovo vzgojo in varstvo.

42. člen

Delo na nedelje

Delodajalec mora za delavce, za katere ne veljajo omejitve ali prepoved iz prejšnjega člena, z letnim razporedom delovnega časa določiti takšen razpored delovnega časa, da delavec ne bo razporejen na delovno obveznost več kot na dve nedelji v mesecu, vendar ne več kot dvajset nedelj v letu.

43. člen

Delo na praznike, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi in na dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi

Delodajalec, razen izjem, ne sme razporediti delavca na delo na vseh petnajst praznikov, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi in na naslednje dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi:

- 1. januar – novo leto;
- 2. januar – novo leto;
- 8. februar – slovenski kulturni praznik,
- velikonočna nedelja;
- velikonočni ponedeljek;
- 27. april – dan upora proti okupatorju;
- 1. maj – praznik dela;
- 2. maj – praznik dela;
- binkoštna nedelja;
- 25. junij – dan državnosti;
- 15. avgust – Marijino vnebovzetje;
- 31. oktober – dan reformacije;
- 1. november – dan spomina na mrtve;
- 25. december – božič;
- 26. december – dan samostojnosti in enotnosti.

44. člen

Izjeme od omejitev

(1) Omejitve iz 41, 42. in 43. člena ne veljajo za nosilca dejavnosti in njegove družinske člane, kot jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja.

- (2) Omejitve iz 42. in 43. člena ne veljajo za delavce, ki:
- opravljajo dela, kot jih nalagajo posebni predpisi (npr. dostava zdravil, oskrba živali, zahteve, kot izhajajo iz koncesij ...);
 - opravljajo naloge neposredno povezane z dejavnostmi, ki izhajajo iz predpisov, ki urejajo področje energetike in komunale;
 - opravljajo delo v prodajalnah, ki bi se po Zakonu o preoblikovanju prostih carinskih prodajaln na cestnih mejnih prehodih z državami članicami Evropskih skupnosti, ki delujejo v okviru Evropske unije, v mejne prodajalne in posebnih ukrepih nadzora teh prodajaln (Uradni list RS, št. 62/01) lokacijsko šteje kot mejne prodajalne, ter v prodajalnah, ki bi se po Carinskem zakonu (Uradni list RS, št. 1/95, 28/95, 32/99 in 40/99) lokacijsko šteje kot proste carinske prodajalne;
 - pripravljajo in pečejo kruh, slaščice ... v okviru zaključenega proizvodnega procesa za potrebe prodajalne, pri čemer delavci ne ponujajo ali ne prodajajo izdelkov neposredno potrošniku oziroma ne opravljajo drugih opravil v okviru prodajnega prostora;
 - pripravljajo mesne pripravke ... v okviru zaključenega proizvodnega procesa za potrebe prodajalne, pri čemer delavci ne ponujajo ali ne prodajajo izdelkov neposredno potrošniku oziroma ne opravljajo drugih opravil v okviru prodajnega prostora;
 - opravljajo naloge v transportu, distribuciji blaga ali skladišču, v okviru zaključenega proizvodnega procesa za potrebe prodajalne;
 - opravljajo naloge zagotavljanja varnosti oseb in premoženja;
 - opravljajo naloge, povezane s podporo potrošniku pri izvajanju spletne prodaje;
 - opravljajo naloge polnjenja prodajnih avtomatov;
 - opravljajo prodajo na stojnicah in tržnicah;
 - opravljajo delo v prodajalnah, ki zagotavljajo oskrbo gostov znotraj kampov;
 - izvajajo nastope, predstavitve ali prodajo pri poslovnih partnerjih, na sejnih ali prireditvah doma ali v tujini.

(3) Delodajalec mora, za delavce, za katere ne veljajo omejitve ali prepoved iz 41. člena in opravljajo prodajo na bencinskih servisih, z letnim razporedom delovnega časa določiti takšen razpored delovnega časa, da delavec ne bo razporejen na delovno obveznost več kot na šestindvajset nedelj v letu. Delavec in delodajalec se lahko v tem primeru, v zvezi z izvajanjem del in nalog, zaradi javnega, gospodarskega ali tržnega interesa, na izrecno pisno pobudo delavca, ki jo lahko kadarkoli prekliče, dogovorita tudi izven omenjene omejitve. Omejitve iz 43. člena ne veljajo za delavce, ki opravljajo prodajo na bencinskih servisih.

45. člen **Denarna odmena**

(1) V primeru kršitev omejitev iz 41., 42., 43. in 44. člena je delodajalec dolžan delavcu v naslednjem mesecu, ki sledi omenjeni kršitvi, poleg dodatkov, ki jih določa ta kolektivna pogodba, obračunati in izplačati tudi znesek v višini 500 % upošteva osnovno plačo delavca oziroma ustrezne urne postavke.

(2) Denarna odmena se ne všteva v osnovo za odmero nadomestil po zakonu.

46. člen **Evidentiranje delovnega časa – prisotnost na delu**

Delodajalec je dolžan sproti voditi evidenco o delovnem času in prisotnosti delavca na delu, na način, da je iz nje razviden čas prihoda in odhoda iz dela, čas odmora med delom, opravičene odsotnosti delavca, mesečni saldo ur in podobno. Delavec ima pravico preveriti točnost podatkov v evidenci, zahtevati pisni izpis evidence delovnega časa in v roku 30 dni po prejemu izpisa zahtevati popravek morebitnih nepravilnosti.

47. člen

Izraba odmora med delovnim časom

(1) Odmor med delom, v primeru polnega delovnega časa, se lahko določi v dveh ali več delih, v skladu s potrebami delovnega procesa in potrebami delavcev, pri čemer mora en del odmora trajati neprekinjeno najmanj 15 minut.

(2) Delavec, ki dela krajši delovni čas ima pravico do odmora med dnevnim delovnim časom v sorazmerju s časom, prebitim na delu. Delavec pridobi pravico do odmora med delovnim časom, če dela najmanj štiri ure na dan.

(3) Dolžina odmora se v primeru neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa določi sorazmerno dolžini dnevnega delovnega časa.

(4) Pravico do odmora imajo tudi delavci, ki delajo deljen delovni čas. Dnevni odmor se obvezno koristi v času med obema deloma dnevne delovne obveznosti. Odmor se ne všteva v čas prekinitve dela.

(5) Odmor se lahko določi šele po eni uri dela in najkasneje eno uro pred koncem delovnega časa.

48. člen

Dnevni počitek

(1) Delavec ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 oziroma izjemoma 11 ur.

(2) V primeru izmenskega dela in deljenega delovnega časa se dnevni počitek zagotavlja v obdobju, ki ni daljše od štirinajst dni.

49. člen

Tedenski počitek

(1) Delavec ima v obdobju 7 zaporednih dni, poleg pravice do dnevnega počitka (12 oziroma 11 ur) pravico do počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur. Dan tedenskega počitka se ne sme nadomeščati z odrejeno izrabo letnega dopusta.

(2) Povprečno minimalno trajanje tedenskega počitka (24 ur) se lahko zagotavlja v obdobju, ki ni daljše od 14 dni v primerih:

- kjer narava dela zahteva stalno prisotnost,
- kjer narava dejavnosti zahteva kontinuirano zagotavljanje dela ali storitev,
- v primerih nepredvideno povečanega obsega dela.

(3) Omejitev iz drugega odstavka tega člena se ne uporablja za nosilca dejavnosti in njegove družinske člane.

50. člen

Minimalni letni dopust

(1) Delavec ima v posameznem koledarskem letu pravico do minimalnega osnovnega 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 minimalnih osnovnih dni letnega dopusta iz prejšnjega odstavka, pripada delavcu še dodatni letni dopust na podlagi zakona, ki ureja delovna razmerja po naslednjih kriterijih:

- 3 dni starejšemu delavcu,
- 3 dni delavcu z najmanj 60 % telesno okvaro,
- 3 dni delavcu, ki neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo,
- 3 dni delavcu invalidu,
- 7 dni delavcu mlajšemu od 18 let,
- 1 dan delavcu za vsakega otroka, ki še ni dopolnil starosti 15 let.

Spremembe kriterijev in števila dni letnega dopusta, ki so določeni v tem odstavku, se avtomatično uveljavijo z vsakokratno spremembo zakona.

(3) Poleg osnovnega letnega dopusta iz prvega odstavka tega člena ima delavec pravico do dodatnih dni letnega dopusta:

- za skupno delovno dobo:
 - nad 2 do 5 let – 1 dan,
 - nad 5 do 10 let – 2 dni,
 - nad 10 do 15 let – 4 dni,
 - nad 15 do 20 let – 5 dni,
 - nad 20 let – 6 dni;
- nočni delavec – 1 dan;
- delavec, ki je v preteklem koledarskem letu opravil vsaj 1500 ur nočnega dela pri delodajalcu – 1 dan.

(4) Dokupljena, beneficirana in posebne zavarovalne dobe ne štejejo v skupno delovno dobo.

(5) V podjetniški kolektivni pogodbi in/ali v splošnem aktu delodajalca se lahko določijo dodatni kriteriji letnega dopusta, kot so na primer zahtevnost dela, izobrazba, težji delovni pogoji, delovna uspešnost in podobno.

(6) Delavcu, ki izpolni zakonske kriterije za povečanje ali zmanjšanje letnega dopusta, se povečanje ali zmanjšanje upošteva pri odmeri v tekočem koledarskem letu.

(7) Delavcu, ki izpolnjuje kriterije iz kolektivne pogodbe ali splošnega akta delodajalca za povečanje ali zmanjšanje letnega dopusta, se povečanje ali zmanjšanje upošteva pri odmeri v naslednjem koledarskem letu.

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

(9) Letni dopust se odreja upošteva potrebe delovnega procesa ter možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter upošteva njegove družinske potrebe.

(10) Delavec ima pravico izrabiti tri dni letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, o čemer mora obvestiti delodajalca najkasneje tri dni pred izrabo. Delodajalec mu izrabe ne sme odreči razen, če bi ta resneje ogrožala delovni proces.

(11) Delavec, ki je član sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe, ima pravico izrabiti dodatni dan letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, o čemer mora obvestiti delodajalca najkasneje tri dni pred izrabo. Delodajalec mu izrabe ne sme odreči razen, če bi ta resneje ogrožala delovni proces. To pravico uveljavlja delavec na podlagi veljavne članske izkaznice sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe.

51. člen

Pravica do odsotnosti z dela z nadomestilom plače

(1) Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela do skupaj največ sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu zaradi osebnih okoliščin. Za vsak posamezni primer:

- lastne poroke – 2 dni
- rojstva otroka – 1 dan,
- poroke otroka – 1 dan,
- smrti zakonca, izven zakonskega partnerja, otroka, posvojenca ali pastorka – 3 dni,
- smrti staršev – očeta, matere, očima, mačehe, posvojitelja – 2 dni,
- smrti bratov, sester, starih staršev – 1 dan,
- hujše nesreče, ki zadane delavca – od 1 do 5 dni,
- selitve delavca v interesu delodajalca – 2 dni,
- selitve delavca v lastnem interesu – 1 dan.

(2) Odsotnost v zgornjih primerih je treba izrabiti ob nastopu dogodka.

(3) Delavcu se mora omogočiti druge odsotnosti z dela na način in pod pogoji, ki jih določajo drugi predpisi.

(4) Ne glede na prejšnje določbe tega člena ima delavec, ki je član sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe, pravico do enega dodatnega delovnega dneva plačane odsotnosti z dela oziroma največ osem ur v posameznem koledarskem letu zaradi sindikalnega izobraževanja ali usposabljanja. To pravico uveljavlja delavec na podlagi veljavne članske izkaznice sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe.

52. člen

Pravica do odsotnosti z dela brez nadomestila plače

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

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

(2) Delavec mora pred odsotnostjo iz prvega odstavka podpisati izjavo, da pri prvem izplačilu plače dovoli odtegljaje za plačane prispevke za socialno varnost iz naslova delodajalca in delavca.

(3) Delavec ima pravico do odsotnosti z dela brez nadomestila do največ 30 delovnih dni v koledarskem letu.

(4) Delodajalec lahko delavčevo zahtevo po neplačani odsotnosti z dela zavrne, če oceni, da bi bilo zaradi njegove odsotnosti ovirano poslovanje in/ali proizvodni proces.

II. 4. Izobraževanje

53. člen

Izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje

(1) Delavec ima pravico do izobraževanja, delodajalec pa ima pravico delavca napotiti na izobraževanje.

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

(3) Če delodajalec organizira izpopolnjevanje ali usposabljanje v skladu s potrebami delovnega procesa, se čas takega izpopolnjevanja ali usposabljanja šteje v delovni čas, delavec pa ima enake pravice, kot če bi delal.

(4) Izpopolnjevanje in usposabljanje sindikalnih zaupnikov o kolektivnem dogovarjanju in delovno pravni zakonodaji se šteje za izobraževanje v interesu delodajalca.

(5) V primeru, da se delavec izobražuje v lastnem interesu, lahko delodajalec in delavec skleneta pogodbo, v kateri bosta pogodbeni stranki opredelila medsebojne pravice in dolžnosti.

54. člen

Pogodba o izobraževanju

(1) V kolikor se delavec izobražuje v interesu delodajalca, razen usposabljanja in izpopolnjevanja, sta delodajalec in delavec dolžna skleniti pogodbo o izobraževanju.

(2) S pogodbo o izobraževanju delavec in delodajalec dogovorita obveznosti in dolžnosti, predvsem pa mora pogodba o izobraževanju vsebovati najmanj sledeče:

- število prostih dni za opravljanje izpitov, glede na čas in zahtevnost programa izobraževanja,
- plačilo oziroma povrnitev stroškov izobraževanja.

55. člen

Povračila stroškov za usposabljanje in izpopolnjevanje

Delavcu, ki ga delodajalec napoti na usposabljanje in izpopolnjevanje, delodajalec krije stroške:

- prevoza,
- kotizacije, šolnine,
- prehrane,
- bivanja.

56. člen

Dijaki in študenti na praksi

Delodajalec zagotavlja dijakom in študentom na obvezni praksi:

- plačilo skladno z učno pogodbo,
- seznanitev z nevarnostmi, povezanimi z delom, in ustrezna zaščitna sredstva,
- zavarovanje za primer poklicne bolezni in poškodbe na delu,
- ustrezno mentorstvo in uvajanje v delo,
- prehrano med delom.

II. 5. Okviri delovanja sindikata

57. člen Splošno

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

(2) Delodajalec je dolžan v primerih, ki jih določa zakon, ta kolektivna pogodba ali kolektivna pogodba na ravni delodajalca, zagotoviti sodelovanje sindikatom.

(3) Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu, ki je organizacijsko del reprezentativnega sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe:

- pogoje za delo v skladu z določbami te kolektivne pogodbe,
- prost dostop zunanjih sindikalnih predstavnikov k delodajalcu na podlagi vnaprejšnjega obvestila,
- pravico do vseh vrst sindikalnega obveščanja.

58. člen Obveščanje sindikata

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

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

59. člen Zagotavljanje podatkov, posvetovanje in obveščanje

(1) Delodajalec zagotavlja pooblaščenim predstavnikom reprezentativnega sindikata pri delodajalcu podatke o vseh vprašanih, ki jih sindikat potrebuje za primere sodelovanja pri odločanju o pravicah delavcev, v skladu z veljavno zakonodajo. Pooblaščeni predstavniki reprezentativnega sindikata pri delodajalcu in z njihove strani angažirani strokovnjaki so dolžni varovati tako pridobljene podatke v skladu z zakonom.

(2) Delodajalec informativno vsaj enkrat letno seznaniti reprezentativni sindikat o pričakovanih rezultatih poslovanja.

(3) Delodajalec mora najmanj enkrat letno na predlog reprezentativnega sindikata pri delodajalcu, praviloma po poteku poslovnega leta, temu poročati o politiki zaposlovanja in o izkoriščenosti delovnega časa pri delodajalcu.

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

(5) Sindikat si prizadeva za čim večjo ozaveščenost delavcev za varno in zdravo delo, jih ozavešča o pomenu uporabe osebne varovalne opreme ter zbira opozorila na pomanjkljivosti in morebitne predloge delavcev za izboljšave varnosti in zdravja pri delu. Sindikat o navedenih aktivnostih in ugotovitvah poroča delodajalcu ter se z njim o tem posvetuje vsaj enkrat letno.

(6) Delodajalec posreduje sindikatu pri delodajalcu izvod veljavnih splošnih aktov.

60. člen

Materialni pogoji za delovanje sindikata

(1) Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu naslednji obseg plačanega sindikalnega dela med delovnim časom:

- za opravljanje nalog sindikalnih zaupnikov eno in pol plačano uro letno za vsakega člana reprezentativnega sindikata pri delodajalcu,
- pol ure za vsakega delavca, ki ni član nobenega sindikata.

(2) O izrabi dogovorjenega obsega plačanih ur za sindikalno delo se vodi evidenca na način, dogovorjen med delodajalcem in sindikalnim zaupnikom.

(3) V primeru, da je pri delodajalcu več reprezentativnih sindikatov si fond ur iz druge alineje prvega odstavka tega člena razdelijo sorazmerno številu članov sindikata.

(4) Poleg pogojev iz prvega odstavka tega člena delodajalec zagotavlja še pogoje za udeležbo:

- članom sindikata pri delodajalcu na članskih sestankih, vendar največ dvakrat letno,
- sindikalnih zaupnikov na sejah organov reprezentativnega sindikata pri delodajalcu, na državni in območni ravni ter na sejah organov sindikalnih central na državni in območni ravni,
- sindikalnih zaupnikov na strokovnih posvetih in oblikah izobraževanja za sindikalno delo, organiziranih pri delodajalcu ali izven delodajalca pet delovnih dni letno.

(5) Sindikalni zaupnik mora delodajalca, na podlagi prejetega vabila, pravočasno seznaniti s sindikalno aktivnostjo in se z njim uskladiti glede odsotnosti.

(6) Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu:

- prostorske pogoje za delo sindikatov, njihovih organov in sindikalnih zaupnikov,
- brezplačen obračun in nakazovanje članarine za člane sindikata, skladno s pisnimi navodili sindikata.

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

61. člen

Status sindikalnega zaupnika

(1) Reprezentativni sindikat pri delodajalcu, podpisnik te kolektivne pogodbe, imenuje ali izvoli sindikalne zaupnike pri delodajalcu, v skladu s svojim statutom ali pravili.

(2) Reprezentativni sindikat pri delodajalcu, ki je hkrati podpisnik te kolektivne pogodbe, lahko imenuje ali izvoli največ naslednje število sindikalnih zaupnikov pri delodajalcu:

- če je pri delodajalcu zaposlenih od pet do petnajst članov sindikata, zunanje sindikalnega zaupnika;
- če je pri delodajalcu zaposlenih od šestnajst do petdeset članov sindikata, enega sindikalnega zaupnika;
- če je pri delodajalcu zaposlenih od enainpetdeset do sto članov sindikata, dva sindikalna zaupnika;
- še po enega sindikalnega zaupnika na vsakih naslednjih sto petdeset članov sindikata, razen če se delodajalec in reprezentativni sindikat ne dogovorita drugače.

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

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

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

(6) Sindikalnemu zaupniku zaradi sindikalne dejavnosti ni mogoče znižati plače ali začeti zoper njega disciplinski ali odškodninski postopek ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden oziroma podrejen položaj.

II. 6. Plača, povračilo stroškov in drugi prejemki

62. člen Splošno

(1) Prejemki delavca v delovnem razmerju, ki so predmet te kolektivne pogodbe, so:

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

(2) Povračila stroškov v zvezi z delom:

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

(3) Drugi osebni prejemki:

- regres za letni dopust,

- jubilejne nagrade,
- solidarnostna pomoč,
- odpravnine,
- božičnica.

(4) Plače, nadomestila plač, povračila stroškov v zvezi z delom in drugi osebni prejemki se izplačujejo na bančni račun delavca, razen v kolikor ta pogodba ne določa drugače.

(5) Pisni obračun, iz katerega so razvidni podatki o plači, nadomestilu plače, povračilo stroškov v zvezi z delom in drugi osebni prejemki, lahko delodajalec izda v elektronski obliki, in sicer po elektronski pošti na naslov delavca, ki ga zagotavlja in v uporabo nalaga delodajalec, ali na drug elektronski način, ki omogoča, da so podatki dosegljivi in primerni za kasnejšo uporabo, upošteva predpise, ki urejajo varovanje osebnih podatkov.

(6) Povračila stroškov v zvezi z delom, drugi osebni prejemki, plačila dijakom in študentom na obveznem praktičnem usposabljanju se izplačujejo v višini, kot jih določa ta kolektivna pogodba, vendar pod pogoji in v zneskih, ki se ne všttevajo v davčno osnovo in osnovo za prispevke za socialno varnost.

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

(8) Pri uveljavljanju pravic na podlagi delovne dobe pri zadnjem delodajalcu se v omenjeno delovno dobo šteje vsa neprekinjena delovna doba:

- pri zadnjem delodajalcu,
- pri delodajalcih, ki so pravni predniki zadnjega delodajalca,
- za prevzete delavce pa tudi delovna doba pri delodajalcih, od katerih so bili prevzeti,

razen če ta kolektivna pogodba ne določa drugače.

(9) Tarifna priloga, ki je sestavni del te kolektivne pogodbe, določa višino najnižjih osnovnih plač, povračila stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkov, oziroma osnov za njihov izračun.

63. člen

Obračun plače, nadomestil in drugih prejemkov

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

- število plačanih ur za mesec, na katerega se nanaša pisni obračun plače,
- osnovno plačo delavca ali urno postavko,
- dodatke po posameznih vrstah, ki izhajajo iz zakona, kolektivne pogodbe oziroma pogodbe o zaposlitvi,
- del plače za delovno uspešnost,
- del plače za poslovno uspešnost,
- nadomestila plače po posameznih vrstah,
- druga izplačila v skladu z akti družbe, podjetniško kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi,
- bruto plačo,
- zneske prispevkov za socialno varnost,
- neto plačo,
- odtegljaji iz plače (administrativne in sodne prepovedi, premije za dodatno prostovoljno zdravstveno in pokojninsko zavarovanje ipd.),

- akontacija dohodnine,
- neto izplačilo plače.

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

(3) Delavec ali od delavca pisno pooblaščen sindikalni zaupnik ima pravico do obrazložitve delavčeve obračunane plače.

64. člen **Plača**

Plača je sestavljena iz:

- osnovne plače,
- dela plače za delovno uspešnost,
- dela plače za poslovno uspešnost, če je dogovorjena pri delodajalcu,
- dodatkov.

65. člen **Najnižja osnovna plača**

(1) Najnižja osnovna plača pomeni najnižje ovrednoteno delo v določenem tarifnem razredu za povprečni mesečni polni delovni čas, oziroma z njim izenačen delovni čas.

(2) Najnižje osnovne plače za posamezni tarifni razred te kolektivne pogodbe predstavljajo minimum pri določanju najnižjih osnovnih plač pri delodajalcu.

66. člen **Osnovna plača**

Osnovna plača se določi upoštevanje zahtevnost dela na delovnem mestu/vrsti dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

67. člen **Plačilo iz naslova delovne uspešnost**

V kolektivni pogodbi na ravni delodajalca ali v splošnem aktu delodajalca se določijo kriteriji in merila za ugotavljanje delovne uspešnosti.

68. člen **Plačilo za poslovno uspešnost**

(1) Plačilo za poslovno uspešnost je sestavni del plače, če je dogovorjeno s kolektivno pogodbo na ravni delodajalca, s splošnim aktom delodajalca ali s pogodbo o zaposlitvi.

(2) Plačilo za poslovno uspešnost je izključeno iz osnov za nadomestila plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja.

69. člen

Plačilo za posebno uspešnost

Delodajalec lahko delavcu izplača tudi posebno uspešnost, ki je del plače, izhajajoč iz osebne delovne uspešnosti delavca in za katero kriterije, način plačila in višino dogovorita sporazumno s posebno pogodbo.

70. člen

Vrste dodatkov

- (1) Med dodatke se štejejo:
- dodatki za pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden;
 - dodatki za pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu;
 - dodatek za delovno dobo.

(2) Delavec je do dodatkov iz prve in druge alineje upravičen, če pogoji niso vključeni v zahtevnosti delovnega mesta.

71. člen

Dodatki, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden

(1) Delavec je upravičen do dodatka za delo v delovnem času, ki je zanj manj ugoden, najmanj v naslednjem nominalnem znesku ali odstotku od osnovne plače delavca oziroma ustrezne urne postavke:

- za čas dela v popoldanski ali nočni izmeni, kadar se delo opravlja v popoldanski ali nočni izmeni – 10 %
- za pripravljenost na domu – 10 %;
- za nočno delo – 75 %;
- za nadurno delo – 30 %;
- za delo na nedelje 100 %, vendar ne manj kot 6,05 EUR/uro;
- za delo na praznike, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi in na dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi – 250 %.

(2) Delavec je upravičen do dodatka za delo v popoldanski izmeni za delo, ki ga opravi po 12.00 uri.

(3) Delavec je upravičen do dodatka za čas pripravljenosti na domu na delo za vsako uro pripravljenosti.

(4) Dodatek za delo na nedeljo in dodatek za delo na praznike, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi in na dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi, se med seboj izključujeta. V tem primeru pripada delavcu dodatek, ki je zanj ugodnejši.

(5) Delavec je upravičen do dodatka za delo v manj ugodnem delovnem času le za čas, ko je delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada. Delodajalec je dolžan za obračunski mesec obračunati vse dodatke, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden v dejanskem obsegu ne glede na obračunan mesečni fond ur.

72. člen

Dodatki, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu

(1) Če pogoji dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu niso upoštevani v osnovni plači, je delavec za čas dela v teh pogojih upravičen do dodatkov.

(2) Pogoji dela iz prvega odstavka tega člena in višina dodatkov se določijo v kolektivni pogodbi delodajalca ali splošnem aktu delodajalca.

(3) V primeru, da ti pogoji dela niso upoštevani v osnovni plači, višina dodatka pa pri delodajalcu ni določena, delavcu pripada dodatek v višini 2 % od osnovne plače v primerih, kjer je delavec stalno izpostavljen:

- prekomernim visokim temperaturam;
- delu v hladilnici;
- prekomernemu prahu;
- prekomernemu hrupu.

(4) Delavcu pripadajo dodatki za težje pogoje dela oziroma vplive okolja za čas trajanja takega dela, če je bil k takemu delu razporejen in ga je dejansko opravil.

73. člen **Dodatek na delovno dobo**

(1) Ne glede na delodajalca, panogo ali status (na primer brezposelne osebe) pripada delavcu dodatek za skupno delovno dobo v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe, ki jo je dosegel do 1. 5. 2014.

(2) Dodatek iz prejšnjega odstavka se v času trajanja delovnega razmerja delavca pri delodajalcu obračunava mesečno od vsakokratne osnovne plače delavca.

(3) V skupno delovno dobo iz prvega odstavka tega člena se 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 oziroma izhajajo iz izpisa o obdobjih zavarovanj, ki ga izda Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije. Dokupljena, beneficirana in posebne zavarovalne dobe ne štejejo kot dobe pri uveljavljanju dodatka na skupno delovno dobo.

(4) V primeru, ko se delavec zaposli pri delodajalcu po vključno 1. 5. 2014, delavec lahko uveljavlja pravico do dodatka za delovno dobo iz prvega odstavka tega člena na podlagi predložene delovne knjižice oziroma izpisa o obdobjih zavarovanj, ki ga izda Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, kar delavec predloži delodajalcu ob podpisu pogodbe o zaposlitvi, o čemer ga mora delodajalec predhodno obvestiti. Delodajalec je dolžan delavcu prirediti izplačevati dodatek iz prvega odstavka tega člena ob izplačilu njegove prve plače. V primeru, da delavec ne predloži ustreznih dokazil ob podpisu pogodbe, se dodatek iz prvega odstavka tega člena prične obračunavati delavcu pri plači za mesec, ki sledi mesecu predložitve dokazil s strani delavca. Delodajalec ni dolžan namesto delavca zbirati dokazil o skupni delovni dobi.

(5) Delavcu, ki nadaljuje delo pri delodajalcu tudi po vključno 1. 5. 2014, se štetje delovne dobe ne pretrga oziroma spremeni, zato mu pripada dodatek v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako nadaljnje izpolnjeno leto delovne dobe, dokler je zaposlen pri tem delodajalcu.

(6) Delavcu, ki se zaposli pri delodajalcu po vključno 1. 5. 2014 pripada poleg dodatka na delovno dobo iz prvega odstavka tega člena, dodatek v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe pri zadnjem delodajalcu.

74. člen

Nadomestilo plače

(1) Delavcu pripada nadomestilo plače za čas opravičene odsotnosti z dela v primerih in v višini, ki jih določa zakon.

(2) Za čas stavke pri delodajalcu, organizirane v skladu z zakonom, ki je posledica kršitve pravic delavcev pri delodajalcu, so delavci upravičeni do nadomestila v višini 70 % osnovne plače. Nadomestilo je omejeno na največ štiri delovne dni.

(3) V osnovo za izračun nadomestila se ne všteva del plače iz nadur, poslovne uspešnosti in posebne uspešnosti.

75. člen

Povračilo stroškov prevoza 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 kraja opravljanja dela.

(2) Če se zaradi razlogov na strani delavca strošek za prevoz na delo in z dela poveča, ima delavec pravico do povračila tako povečanega stroška za prevoz na delo in z dela, če se o tem sporazume z delodajalcem.

(3) Delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela po najkrajših relacijah rednih linijskih prog javnih prevoznih sredstev, če teh ni, pa po najkrajši cestni povezavi od prebivališča delavca, navedenega v pogodbi o zaposlitvi, do kraja opravljanja dela.

(4) V primeru dela na dan, ko redni javni prevoz ni ustrezno zagotovljen, pripada delavcu na ta dan, ob povračilu stroška izračunanega na podlagi tretjega odstavka tega člena, še povračilo stroška za prevoz z drugim ustreznim sredstvom.

(5) Če je bivališče delavca oddaljeno od delovnega mesta manj kot en kilometer, delavec ni upravičen do povračila stroška prevoza na delo in z dela.

(6) Višina povračila stroška prevoza na delo in z dela se določi v tarifni prilogi.

(7) V primeru, da delodajalec delavcu obračunava povračilo stroškov prevoza na delo in z dela, upošteva vsakokratno višino mesečne vozovnice, v odstotku, kot je določen v tarifni prilogi, je delavec, v primeru bolniške odsotnosti, upravičen do celotnega povračila stroška, ne glede na dneve bolniške odsotnosti. Ta določba se ne uporablja, če Ministrstvo za finance – Finančna uprava RS izda mnenje, da se ta strošek všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo prispevkov za socialno varnost.

(8) V primeru, da delodajalec delavcu obračunava povračilo stroškov prevoza na delo in z dela, upošteva vsakokratno višino mesečne vozovnice, v odstotku, ki je višji od tistega, ki je določen v tarifni prilogi, je delavec, v primeru bolniške odsotnosti, upravičen najmanj do višine povračila stroška enakega odstotku, kot je določen v tarifni prilogi, ne glede na dneve bolniške odsotnosti. Ta določba se ne uporablja, če Ministrstvo za finance – Finančna uprava RS izda mnenje, da se ta strošek všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo prispevkov za socialno varnost.

76. člen

Povračilo stroškov za prehrano med delom

(1) Delavec, ki je prisoten na delu najmanj štiri ure, je upravičen do povračila stroškov za prehrano med delom, v kolikor mu delodajalec ne zagotovi brezplačnega toplega obroka.

(2) Višina povračila stroška prehrane med delom se določi v tarifni prilogi.

77. člen

Povračilo stroškov za službena potovanja

(1) Za povračilo stroškov, ki so jih imeli delavci pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju, se štejejo:

- dnevnic (povračilo stroškov za prehrano),
- povračilo stroškov za prenočevanje in
- povračilo stroškov za prevoz.

(2) Do povračila stroškov na službenem potovanju so upravičeni delavci, ki so napoteni na službeno potovanje s strani delodajalca.

(3) Če je narava dela takšna, da se v pretežni meri opravlja izven sedeža delodajalca oziroma njegove organizacijske enote in se delo opravlja na območju Republike Slovenije, delavec pa se vsakodnevno vrača v kraj kjer prebiva, delavcu pripada prehrana oziroma povračilo stroškov za prehrano med delom in ne dnevnic.

(4) Dnevnic in prehrana oziroma povračilo stroškov za prehrano med delom se izključujeta.

(5) Stroški prenočevanja na službenem potovanju se povrnejo v višini dejanskih stroškov za prenočevanje, če so dokumentirani s potnim nalogom in računi za prenočevanje v prenočišču, ki ga odobri delodajalec.

(6) Višina dnevnice in povračila stroškov za prevoz za službeno potovanje v Republiki Sloveniji in v tujini se določi v tarifni prilogi.

78. člen

Nadomestilo za ločeno življenje

Delavec je upravičen do nadomestila za ločeno življenje pod pogoji, da je tako dogovorjeno s pogodbo o zaposlitvi.

79. člen

Regres za letni dopust

(1) Delodajalec je dolžan izplačati regres za letni dopust, kot ga določa zakon.

(2) Regres za letni dopust se izplača najmanj v višini minimalne plače v denarni obliki, nad tem zneskom pa lahko delodajalec izplača regres v nedenarni obliki.

(3) V primeru izplačila dela regresa v nedenarni obliki, je delodajalec dolžan ta del regresa zagotoviti v obliki, s katero je delavcu omogočen nakup širokega nabora izdelkov, ki jih potrebuje za zadovoljevanje vsakodnevnih življenjskih potreb, le-ta pa mora biti po vrednosti enakovredna denarni obliki.

(4) V primeru nelikvidnosti delodajalca se regres za letni dopust izplača najkasneje do 1. novembra tekočega leta.

80. člen **Jubilejna nagrada**

(1) Delavcu pripada jubilejna nagrada za 10, 20, 30 in 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu.

(2) Dokupljena leta se ne štejejo v pogoj za pridobitev jubilejne nagrade.

(3) Delavec je upravičen do jubilejne nagrade iz prvega odstavka tega člena, če za isti jubilej pri istem delodajalcu jubilejne nagrade še ni prejel.

(4) Jubilejna nagrada se izplača v roku enega meseca po dopolnitvi pogojev iz tega člena.

(5) Višina jubilejne nagrade se določi v tarifni prilogi.

(6) V primeru, da delodajalec izplačuje jubilejno nagrado za druge jubileje, kot jih določa prvi odstavek tega člena, se ta jubilejna nagrada lahko izplača v nedenarni obliki.

81. člen **Solidarnostna pomoč**

(1) Solidarnostna pomoč se izplača v primeru smrti delavca ali smrti njegovega zakonca, izven zakonskega partnerja, otroka ali posvojenca razen v primeru, da se na podlagi drugega naslova izplača znesek v najmanj enakem znesku.

(2) Delodajalec lahko izplača solidarnostno pomoč tudi v primeru težje invalidnosti, daljše bolezni delavca, elementarne nesreče, požara, ki prizadene delavca.

(3) Predlog za dodelitev solidarnostne pomoči lahko poda sindikalni zaupnik ali katerikoli drugi delavec. O upravičenosti predloga in višini odobrene pomoči odloči delodajalec na podlagi okoliščin posameznega primera. Delodajalec se je dolžan do predloga opredeliti v roku najkasneje 30 dni.

(4) Višina solidarnostne pomoči se določi v tarifni prilogi.

82. člen **Odpravnina**

(1) Delodajalec delavca, ki je pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let, najkasneje mesec dni pred izpolnitvijo pogojev za starostno upokojitev, pisno obvesti o izpolnitvi teh pogojev in o pravici do odpravnine pod pogoji, kot jih določata drugi in tretji odstavek tega člena.

(2) Delodajalec je delavcu, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let in se upokoji, ob izplačilu zadnje plače oziroma nadomestila plače dolžan izplačati odpravnino najmanj v višini ene povprečne mesečne plače v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece.

(3) Delodajalec je delavcu, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let in se upokoji prej ali najkasneje šestdeset dni po izpolnitvi pogojev za starostno upokojitev, ali se

invalidsko upokoji, ob izplačilu zadnje plače oziroma nadomestila dolžan izplačati odpravnino v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece.

(4) Delodajalec mora odpravnino izplačati ob izplačilu zadnje plače oziroma njenega nadomestila.

83. člen Božičnica

(1) Božičnica se lahko dogovori s kolektivno pogodbo pri delodajalcu ali splošnim aktom delodajalca.

(2) Božičnica se lahko izplača tudi v nedenarni obliki.

84. člen Prejemki mentorjev

(1) Mentorju pripravnika pripada dodatek za mentorstvo najmanj v višini 10 % minimalne plače.

(2) Ostale oblike in pogoje mentorstva se lahko določi na ravni delodajalca.

[Priloga 1: Podroben seznam dejavnosti po skupinah, razredih in podrazredih, za katere velja ta Kolektivna pogodba](#)

[Priloga 2: Reševanje kolektivnih sporov in individualnih delovnih sporov](#)

[Priloga 3: Tarifna priloga h Kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine Slovenije](#)

Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije (Uradni list RS, št. [52/18](#)) vsebuje naslednje prehodne in končne določbe:

»III. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

85. člen

Začetek uporabe določb glede dela na nedelje in dodatka za delo na nedelje

Ne glede na dan uveljavitve te kolektivne pogodbe se določbi 42. člena in šeste alineje prvega odstavka 71. člena te kolektivne pogodbe začneta uporabljati 1. 9. 2018, do takrat pa se uporabljata določbi drugega odstavka 40. člena in šeste alineje prvega odstavka 68. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije (Uradni list RS, št. 24/14 z vsemi spremembami in dopolnitvami).

86. člen

Prehodna določba glede izplačila regresa

Ne glede na dan uveljavitve te kolektivne pogodbe je delodajalec dolžan delavcem v letu 2018 plačati regres za letni dopust v nadenarni obliki skladno s Kolektivno pogodbo dejavnosti trgovine Slovenije (Uradni list RS, št. 24/14 z vsemi spremembami in dopolnitvami).

87. člen Končna določba

- (1) Pogodba je sklenjena s podpisom obeh pogodbenih strank.
- (2) Za vpis pogodbe v evidenco kolektivnih pogodb in objavo v Uradnem listu Republike Slovenije poskrbi Trgovinska zbornica Slovenije, stroške objave v Uradnem listu Republike Slovenije pa si stranki delita po enakih delih.
- (3) Z dnem začetka veljavnosti te pogodbe, preneha veljati Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije (Uradni list RS, št. 24/14 z vsemi spremembami in dopolnitvami).«.

Spremembe h Kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine Slovenije (Uradni list RS, št. [155/22](#)) vsebujejo naslednjo končno določbo:

»5. člen

Spremembe Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine veljajo od podpisa in se uporabljajo, razen posebej dogovorjenih izjem, po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, od 1. 1. 2023 dalje.«.