

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

kot predstavnik delodajalcev:

Zbornica komunalnega gospodarstva Slovenije, Dimičeva ulica 13, Ljubljana, ki jo zastopa predsednik mag. Janko Širec

in

Združenje delodajalcev Slovenije GIZ – Sekcija za storitve, Dimičeva ulica 9, Ljubljana, ki jo zastopa mag. Maja Skorupan

in

kot predstavnik delavcev:

Sindikat Komunale, varovanja in poslovanja z nepremičninami Slovenije, Dalmatinova ulica 4, Ljubljana, ki ga zastopa Majda Marolt

in

KNSS – Neodvisnost Konfederacija novih sindikatov Slovenije, Miklošičeva ulica 38, Ljubljana, ki ga zastopa Vlasta Žulič

KOLEKTIVNO POGODBO KOMUNALNIH DEJAVNOSTI

1. člen **(uvodna določba)**

(1) Pogodbeni stranki s to kolektivno pogodbo (v nadaljevanju KP KD) avtonomno urejata medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti ter pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev in delodajalcev skladno z zakoni.

(2) KP KD obsega obligacijski in normativni del ter tarifno prilogo. Obligacijski del ureja pravice in obveznosti strank KP KD, medtem ko normativni del ureja pravice, odgovornosti in obveznosti delodajalcev in delavcev iz delovnih razmerij. Tarifna priloga predstavlja sestavni del normativnega dela KP KD in ureja najnižje osnovne plače, druge vrste plačil in povračil stroškov v zvezi z delom.

2. člen **(stranki KP KD)**

Stranki KP KD sta: Zbornica komunalnega gospodarstva Slovenije in Združenje delodajalcev Slovenije – Sekcija za storitve kot predstavnika delodajalcev ter Sindikat Komunale, varovanja in poslovanja z nepremičninami Slovenije in KNSS – Neodvisnost Konfederacija novih sindikatov Slovenije kot predstavnika delavcev.

3. člen
(pomen izrazov v tej kolektivni pogodbi)

(1) V kolektivni pogodbi uporabljena izraza »delodajalec« in »delavec«, zapisana v moški spolni slovnični obliki, sta uporabljena kot nevtralna ne glede na spol.

(2) »Pogodbena stranka« te kolektivne pogodbe je eden ali več podpisnikov na strani delodajalcev ali sindikata.

(3) »Manjši delodajalec« po tej kolektivni pogodbi je delodajalec, ki zaposluje deset oziroma manj delavcev.

(4) »Poslovodne osebe« in »prokuristi« so osebe, ki zastopajo pravno osebo in vodijo poslovanje pri delodajalcu in so s temi pooblastili vpisane v ustrezni register.

(5) »Splošni akt delodajalca« je interni akt, s katerim delodajalec določa organizacijo dela ali določa obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti.

(6) Izraz »organizacijska enota« pomeni sestavni del družbe, ki združuje delovna opravila in delavce pri opravljanju določenega dela delovnega procesa.

(7) »Akt o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest« je splošni akt, ki določa delovna mesta, pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma vrsti del in opis del in nalog posameznega delovnega mesta oziroma za vrste del.

(8) »Vrsta del« so dela, ki jih mora delavec opravljati po pogodbi o zaposlitvi, za katera se zahteva enaka raven in smer izobrazbe in drugi pogoji za opravljanje dela, kot jih določa akt o organizaciji in sistemizaciji pri delodajalcu.

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

(10) Pomen izrazov, ki se nanašajo na plače in druge osebne prejemke, je naveden v poglavju o plačah.

(11) Izraz »sindikat« pomeni sindikate, katerih člani so delavci, zaposleni pri delodajalcu.

(12) »Sindikalni zaupnik« je oseba, ki jo izvolijo člani sindikata ali imenuje organ sindikata, o čemer sindikat pisno obvesti delodajalca. Način določitve števila sindikalnih zaupnikov, ki uživajo delovnopravno varstvo, določa kolektivna pogodba v poglavju o delovanju sindikata.

(13) »Mediacija« je postopek, v katerem stranki s pomočjo nevtralnih oseb oblikujeta rešitev svojega spornega razmerja.

(14) »Arbitražna« je postopek, v katerem od obeh strank imenovan arbiter posameznik ali arbitražni senat odloči o spornem razmerju z arbitražno odločbo, ki ima moč, enakovredno sodni odločbi.

(15) Pri uveljavljanju pravic na podlagi »delovne dobe pri zadnjem delodajalcu« se v omenjeno delovno dobo šteje 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.

(16) Pri uveljavljanju pravice na podlagi »skupne delovne dobe« se v omenjeno delovno dobo vštevajo izpolnjena leta delovne dobe, ki jih je delavec dosegel v času delovnega razmerja ali pri opravljanju samostojne dejavnosti, ki so ustrezno potrjena. V skupno delovno dobo se vštevajo tudi izpolnjena leta delovne dobe v tujini, za katera delavec predloži ustrezno dokazilo.

1. Obligacijski del

1.1. Splošno

4. člen (krajevna veljavnost)

Kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije.

5. člen (stvarna veljavnost)

(1) KP KD velja za delodajalce, ki kot glavno dejavnost opravljajo eno od dejavnosti, razvrščenih v naslednje podrazrede dejavnosti po SKD 2025:

Šif. SKD 2025	Pregled podrazredov SKD 2025
35.220	Distribucija plinastih goriv po plinovodni mreži
35.300	Oskrba s paro in hladnim zrakom
36.000	Zbiranje, prečiščevanje in distribucija vode
37.000	Ravnanje z odplakami
38.110	Zbiranje in odvoz nenevarnih odpadkov
38.120	Zbiranje in odvoz nevarnih odpadkov
38.210	Pridobivanje sekundarnih surovin
38.220	Energijska predelava
38.230	Druga predelava odpadkov
38.310	Sežiganje odpadkov brez energijske predelave
38.320	Odlaganje ali trajno skladiščenje odpadkov
38.330	Drugo odstranjevanje odpadkov
39.000	Saniranje okolja in drugo ravnanje z odpadki
81.300	Urejanje in vzdrževanje zelenih površin in okolice
96.030	Pogrebna dejavnost

(2) KP KD velja tudi za delodajalce, ki so člani Zbornice komunalnega gospodarstva Slovenije ali Združenja delodajalcev Slovenije GIZ – Sekcije za storitve in opravljajo strokovne tehnične, organizacijske in razvojne naloge na področju gospodarskih javnih služb, če so organizirani kot družba, v katero so povezana podjetja, ki opravljajo katerokoli dejavnost iz prvega odstavka tega člena kot glavno dejavnost.

(3) Izraz »družba« v KP KD pomeni vse statusne oblike gospodarskih subjektov po zakonu o gospodarskih družbah.

6. člen (osebna veljavnost)

(1) Ta kolektivna pogodba velja za vse delavce, zaposlene pri delodajalcih, opredeljenih v določbah o stvarni veljavnosti te kolektivne pogodbe.

(2) Za poslovodne delavce in prokuriste ta kolektivna pogodba ne velja, razen v primeru, ko je v pogodbi o zaposlitvi opredeljeno drugače.

(3) Kolektivna pogodba velja tudi za dijake in študente na praktičnem usposabljanju v obsegu, kot je določeno s to kolektivno pogodbo.

(4) Določbe te kolektivne pogodbe veljajo tudi za delavce, ki opravljajo delo pri delodajalcu, skladno s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku.

7. člen **(časovna veljavnost)**

(1) Ta kolektivna pogodba je sklenjena za obdobje petih let.

(2) Tarifna priloga je sestavni del normativnega dela te kolektivne pogodbe in se sklepa vsako leto. Če do izteka veljavnosti tarifne priloge ni sklenjena nova, se njena veljavnost avtomatično podaljša vsakokrat za eno leto.

(3) V zadnjem letu veljavnosti KP si bosta stranki te kolektivne pogodbe prizadevali za sklenitev nove kolektivne pogodbe.

8. člen **(prenehanje veljavnosti KP KD)**

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

9. člen **(veljavnost in objava KP KD)**

(1) KP KD v obligacijskem delu stopi v veljavo z dnem podpisa pogodbenih strank. V normativnem delu začne KP KD veljati prvi koledarski dan naslednjega meseca po objavi.

(2) Stroške objave KP KD v Uradnem listu RS nosi vsaka od strank do ene polovice.

1.2. Pravice in obveznosti pogodbenih strank

10. člen **(izvedbena dolžnost)**

Stranki te kolektivne pogodbe si bosta z vsemi sredstvi, ki so jima na voljo, prizadevali za pravilno izvrševanje te kolektivne pogodbe in spoštovanje njenih določb in opustili vsako dejanje, ki bi nasprotovalo njenemu izvrševanju.

11. člen **(sprememba ali dopolnitev KP KD)**

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

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

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

(4) Če druga stranka ne sprejme predloga za spremembo ali dopolnitev pogodbe oziroma se do predloga ne opredeli v 30 dneh, lahko stranka predlagateljica začne postopek posredovanja pred organom, ki ga določa ta kolektivna pogodba.

12. člen

(alternativno reševanje kolektivnih delovnih sporov in individualnih delovnih sporov)

Pogodbeni stranki v tej kolektivni pogodbi urejata tudi alternativno reševanje kolektivnih delovnih sporov in individualnih delovnih sporov. Postopek reševanja teh sporov je urejen v prilogi št. II te kolektivne pogodbe in predstavlja sestavni del obligacijskega dela kolektivne pogodbe.

13. člen

(komisija za spremljanje izvajanja in razlago KP KD)

(1) Stranki te kolektivne pogodbe imenujeta šestčlansko komisijo za izvajanje in razlago določb kolektivne pogodbe. Vsaka pogodbeni stranka imenuje tri člane. Komisiji izmenično predseduje predstavnik ene od strank kolektivne pogodbe, delodajalcev in delojemalcev. Mandat predsedujočega traja eno leto od dneva imenovanja. Prvi mandat pripada delojemalski strani. Komisija praviloma odloča s soglasjem vseh članov. V primeru, da to ni mogoče, je odločujoč glas predsedujočega, ki glasuje zadnji. Način imenovanja predsedujočega ter način delovanja komisije opredeli poslovnik o delovanju komisije.

(2) Komisija iz prvega odstavka tega člena se konstituira najkasneje v roku 90 dni po uveljavitvi KP. Njen mandat traja ves čas veljavnosti in uporabe določil KP KD. Način dela komisije določa poslovnik, ki ga sprejme komisija.

(3) Komisija spremlja izvajanje KP ter sprejema:

- razlage in mnenja glede izvajanja določb te kolektivne pogodbe;
- priporočila strankama te kolektivne pogodbe za ureditev posameznega vprašanja.

(4) Mnenje komisije predstavlja strokovno mnenje o načinu izvajanja določenega instituta v praksi. Mnenje se objavi na enak način, kot je objavljena KP KD.

(5) Razlaga komisije vsebuje obrazložitev posamezne nejasne določbe, ki jo ta obrazloži upoštevaje poznavanje stroke, besedno razlago in voljo strank v času sklepanja te kolektivne pogodbe. Razlaga se objavi na enak način, kot je bila objavljena KP KD.

(6) Na podlagi lastnih ugotovitev ob spremljanju izvajanja te kolektivne pogodbe ali na podlagi posredovanih predlogov ali vprašanj komisija oblikuje predloge in priporočila za spremembo ali dopolnitev te kolektivne pogodbe, ki jih posreduje pogodbenima strankama v obravnavo.

(7) Priporočilo strankama je strokovni predlog komisije za spremembo in dopolnitev KP KD in obsega tudi vnaprej oblikovan predlog besedila posameznih členov.

(8) Vsaka pogodbeni stranka lahko predlaga, da se v delo komisije vključi tudi zunanje strokovne sodelavce kot svetovalce.

(9) Komisija je dolžna pri svojem delu upoštevati mednarodne delovnopravne konvencije, predpise s področja delovnih razmerij, ustaljeno sodno prakso in namen, ki sta ga stranki hoteli doseči s posamezno pravno normo.

(10) K stroškom za delovanje komisije za spremljanje izvajanja in razlago KP KD prispevajo vsi podpisniki KP KD v enakih delih oziroma skladno z dogovorom med podpisniki.

14. člen

(stroški socialnega dialoga)

Vsak podpisnik KP KD nosi svoje stroške, ki nastanejo v okviru pogajanj v zvezi s KP KD in v zvezi z vsakokratno TP h KP KD oziroma skladno z dogovorom med podpisniki.

2. Normativni del

PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELODAJALCEV IN DELAVCEV

2.1. Splošno

15. člen (minimalni standardi)

(1) Pogodba o zaposlitvi mora upoštevati minimalne delovnopravne standarde, kot jih določajo zakoni in KP KD.

(2) Odstopanja od minimalnih standardov, dogovorjenih v KP KD, so na ravni delodajalca dovoljena v primeru težje finančne situacije delodajalca, ki ogroža njegov obstoj in z namenom ohranitve delovnih mest. Odstopanje od višine najnižjih osnovnih plač in prostovoljnega pokojninskega zavarovanja ni dovoljeno.

(3) Odstopanja od minimalnih standardov so na ravni posameznega delodajalca dovoljena v primeru predhodnega pisnega dogovora med delodajalcem in sindikatom pri delodajalcu. Pisni dogovor je lahko sklenjen najdlje za šest mesecev in mora obvezno vsebovati dogovor glede načina in rokov povračila prikrajšanja. Po poteku roka veljavnosti pisnega sporazuma je možna sklenitev novega sporazuma pod enakimi pogoji. V pisnem sporazumu se navede utemeljene razloge za odstop od minimalnih standardov in opredeli posamezne minimalne standarde, od katerih se odstopa.

(4) Če pri delodajalcu ni reprezentativnega sindikata, se sporazum o odstopanju od minimalnih standardov sklepa s Sindikatom komunale, varovanja in poslovanja z nepremičninami Slovenije.

16. člen (razvrstitev del)

(1) Delovna mesta oziroma vrste del se razvrščajo v tarifne razrede glede na zahtevano stopnjo oziroma raven izobrazbe ali nacionalno poklicno kvalifikacijo. Razvrščanje delovnih mest opravi delodajalec v aktu o organizaciji in sistemizaciji.

TR	ZAHTEVNOST DELA	STOPNJA (RAVEN) IZOBRAZBE	VRSTA IZOBRAZBE
I.	(enostavna dela)	nedokončana osnovnošolska obveznost	11001 – nepopolna nižja stopnja osnovnošolske izobrazbe 11002 – popolna nižja stopnja osnovnošolske izobrazbe 11003 – nepopolna višja stopnja osnovnošolske izobrazbe 11099 – nepopolna osnovnošolska izobrazba, drugje nerazporejeno
II.	(manj zahtevna dela)	osnovnošolska izobrazba	12001 – osnovnošolska izobrazba 12099 – osnovnošolska izobrazba, drugje nerazporejeno
III.	(srednje zahtevna dela)	nižja poklicna in podobna izobrazba	13001 – nižja poklicna izobrazba

			13099 – nižja poklicna in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno
IV.	(zahtevna dela)	srednja poklicna in podobna izobrazba	14001 – srednja poklicna izobrazba 14099 – srednja poklicna in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno
V.	(bolj zahtevna dela)	srednja strokovna in splošna izobrazba	15001 – srednja strokovna izobrazba 15002 – srednja splošna izobrazba 15099 – srednja strokovna in splošna izobrazba, drugje nerazporejeno
VI.	(zelo zahtevna dela)	višješolska, višja strokovna in podobna izobrazba ter visokošolska izobrazba prve stopnje, visokošolska strokovna izobrazba (prejšnja) in podobna izobrazba	16101 – višja strokovna izobrazba 16102 – višješolska izobrazba (prejšnja) 16199 – višješolska, višja strokovna in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno 16201 – specializacija po višješolski izobrazbi (prejšnja) 16202 – visokošolska strokovna izobrazba (prejšnja) 16203 – visokošolska strokovna izobrazba (prva bolonjska stopnja) 16204 – visokošolska univerzitetna izobrazba (prva bolonjska stopnja) 16299 – visokošolska izobrazba prve stopnje in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno
VII.	(visoko zahtevna dela)	visokošolska izobrazba druge stopnje in podobna izobrazba	17001 – specializacija po visokošolski strokovni izobrazbi (prejšnja) 17002 – visokošolska univerzitetna izobrazba (prejšnja) 17003 – magistrska izobrazba (druga bolonjska stopnja)

			17099 – visokošolska izobrazba druge stopnje, drugje nerazporejeno
VIII.	(najbolj zahtevna dela)	visokošolska izobrazba tretje stopnje in podobna izobrazba	18101 – specializacija po univerzitetni izobrazbi (prejšnja) 18102 – magisterij znanosti (prejšnji) 18199 – magistrska (prejšnja) in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno 18201 – doktorat znanosti (prejšnji) 18202 – doktorska izobrazba (tretja bolonjska stopnja) 18299 – doktorska znanstvena in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno

(2) Delovna mesta posameznega tarifnega razreda se v podjetniških kolektivnih pogodbah razvrstijo v posamezne plačne razrede. Podlaga za razvrščanje v posamezne plačne razrede so zahteve po dodatnih znanjih, daljših delovnih izkušnjah, večji odgovornosti, z delom povezanih naporih in težje delovne razmere. Določba ne velja za manjše delodajalce, ki zaposlujejo deset ali manj delavcev in so člani Zbornice komunalnega gospodarstva Slovenije ali Združenja delodajalcev Slovenije – Sekcije za storitve.

(3) Delodajalec je dolžan pred sprejemom akta o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest pridobiti mnenje sindikata in se do njega pisno opredeliti.

2.2. Sklenitev pogodbe o zaposlitvi, pravice in obveznosti v času trajanja pogodbe o zaposlitvi in prenehanje pogodbe o zaposlitvi

17. člen (predhodni preizkus)

(1) Delodajalec lahko pred izbiro preizkusi usposobljenost za delo prijavljenih kandidatov, pri čemer določi strokovni način preizkusa.

(2) Kandidat mora biti poučen o varnem delu in lahko posamezne naloge opravlja le za namen predhodnega preizkusa ter pod stalnim nadzorom delodajalca ali od njega pooblaščenega delavca.

18. člen (pogodba o zaposlitvi)

(1) V pogodbi o zaposlitvi se poleg sestavin, ki jih določa zakon, navede tudi tarifni in plačilni razred za delovno mesto, za katerega se sklepa delovno razmerje, če so tarifni in

plačilni razredi opredeljeni v podjetniški kolektivni pogodbi ali aktu o sistemizaciji delodajalca. V kolikor je dogovorjeno opravljanje poskusnega dela ali pripravništva, se le-to opredeli v pogodbi o zaposlitvi.

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

19. člen
(sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas)

Pogodba o zaposlitvi za določen čas se poleg primerov, ki jih določa zakon, lahko sklene tudi v naslednjih primerih:

- v primeru projektne dela,
- za obdobje pripravništva.

20. člen
(projektno delo)

(1) Kot projektno delo se šteje delo, ki se prične, izvaja in zaključi skladno s projektnim programom, ima svojo strukturo in finančno konstrukcijo.

(2) Dogovorjeno projektno delo iz tega člena velja samo za delodajalce, ki so člani podpisnikov.

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

21. člen
(pripravništvo)

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

(2) Trajanje pripravništva ne sme biti daljše od enega leta. Pripravništvo se določi za različno dolga obdobja glede na stopnjo strokovne izobrazbe:

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

(3) Delodajalec mora pripravniku določiti mentorja, ki mora imeti najmanj tri leta delovnih izkušenj v stroki, za katero se pripravnik usposablja.

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

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

(6) Delodajalec imenuje tričlansko strokovno komisijo, pri kateri pripravnik opravlja strokovni izpit. Člani strokovne komisije morajo imeti najmanj tri leta delovnih izkušenj. Mentor je lahko član komisije, vendar ne more biti njen predsednik. Pri delodajalcih, ki imajo do vključno 50 zaposlenih, se lahko strokovni izpit opravi pred enočlansko komisijo. Član komisije je lahko tudi mentor.

(7) Mentor in člani komisije se lahko imenujejo izmed delavcev, zaposlenih pri delodajalcu, ali zunanjih sodelavcev.

(8) Pripravnštvo se zaključi s strokovnim izpitom, ki ga določi strokovna komisija. Pripravnik opravlja strokovni izpit v roku, ki ga določa zakon, ki ureja delovna razmerja.

(9) O opravljanju strokovnega izpita se piše zapisnik ter se izda potrdilo o opravljenem pripravnštvu.

22. člen
(uvajanje v delo)

(1) Ko se delavec pri delodajalcu prvič zaposli, ga delodajalec lahko uvede v delo, čas uvajanja dogovorita delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi.

(2) Delodajalec ob pričetku uvajanja v delo imenuje enega ali več pooblaščenih delavcev, ki delavca uvedejo v delo.

23. člen
(poskusno delo)

(1) Delavec in delodajalec, ki se v pogodbi o zaposlitvi dogovorita o poskusnem delu, opredelita tudi njegovo trajanje, ki ne sme trajati dlje, kot to določa zakon, in način spremljanja.

(2) Z nastopom dela delavca delodajalec imenuje izmed delavcev, zaposlenih v družbi, oziroma zunanjih sodelavcev strokovno komisijo ali pooblaščenega delavca, ki spremlja delavčevo delo v poskusni dobi. Člani strokovne komisije oziroma pooblaščen delavec morajo imeti najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe kot delavec.

(3) Delavec lahko v času trajanja poskusnega dela kadarkoli odpove pogodbo o zaposlitvi s sedemdnevним odpovednim rokom.

(4) Delodajalec lahko v času trajanja poskusnega dela ali ob poteku poskusnega dela odpove pogodbo o zaposlitvi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela s sedemdnevним odpovednim rokom ali poda pozitivno oceno o uspešno opravljenem poskusnem delu.

24. člen
(medsebojno izključevanje)

Pripravnštvo in poskusno delo se med seboj izključujeta.

25. člen
(obveznost opravljanja drugega dela)

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

- zaradi zmanjšanja ali povečanja obsega dela pri delodajalcu ali v posamezni organizacijski enoti,
- zaradi nadomeščanja drugega delavca v trajanju do dveh mesecev,
- zaradi nenadne okvare strojev in drugih sredstev za delo na delovnem mestu,
- zaradi nadomeščanja delavca, ki iz objektivnih razlogov ne sme zapustiti delovnega mesta, zaradi zagotovitve odmora med delom,
- zaradi izvajanja ukrepov za varnost in zdravje pri delu,
- zaradi uvajanja novih tehnologij, nove organizacije dela in novih proizvodnih programov, delovnih procesov, predlogov izboljšav in podobno,
- zaradi začasnih zdravstvenih omejitev delavca, ki izhajajo iz mnenja izvajalca medicine dela in ko delavec svojega dela iz teh razlogov ne more opravljati oziroma mu delodajalec dela na svojem delovnem mestu zaradi organizacije dela ne more omogočiti in je glede na omejitve zmožen opravljati drugo delo.

(2) Potrebe po opravljanju drugega dela pisno odredi delodajalec v roku najmanj tri delovne dni pred datumom pričetka dela, razen v primeru iz četrte alineje naštetih primerov, ko lahko

delodajalec takoj odredi delo brez predhodnega obvestila. V vseh zgoraj naštetih primerih lahko opravljanje drugega dela traja največ dva meseca v zaporednih 12 mesecih.

(3) Daljše trajanje opravljanja drugega dela, kot je določeno v prejšnjem odstavku, se v vseh primerih iz prvega odstavka tega člena lahko s soglasjem delavca odredi najdlje šest mesecev.

(4) Za čas opravljanja drugega dela pripada delavcu plača, ki je zanj ugodnejša.

26. člen

(napotitev delavca na delo v drug kraj)

(1) Delodajalec lahko trajno napoti delavca na delo v drug kraj brez njegove privolitve, če je kraj opravljanja dela v pogodbi o zaposlitvi širše opredeljen.

(2) Na delo v drug kraj ne more biti napoten:

- delavec invalid, ki ne more neovirano uporabljati javnih prevoznih sredstev,
- delavec ali delavec samohranilec, ki ima otroka v starosti do 15 let,
- delavec, če razporeditev lahko vpliva na poslabšanje njegovega zdravja, kar izhaja iz mnenja izvajalca medicine dela,
- delavec, ki neguje težje duševno in telesno prizadetega družinskega člana,
- delavec, katerega delovno mesto je oddaljeno več kot tri ure vožnje v obe smeri od kraja, kjer biva,
- delavka z otrokom v starosti do 3 let, če pot traja več kot dve uri.

27. člen

(presežni delavci in prenos dejavnosti)

(1) Postopek in reševanje presežnih delavcev delodajalec opredeli v podjetniški kolektivni pogodbi.

(2) V primeru, ko se z izvršilnim predpisom vlade ali lokalne skupnosti ukine dejavnost ali del dejavnosti javnega gospodarskega zavoda oziroma javnega podjetja in se le-ta prenese k drugemu izvajalcu, imajo delavci ukinjenega javnega gospodarskega zavoda ali javnega podjetja ali delavci, katerih delo je postalo zaradi ukinitve dela dejavnosti nepotrebno, enake pravice, kot jih zagotavlja zakon v primeru spremembe delodajalca pri prenosu dejavnosti.

(3) Stranki KP KD si bosta v primerih iz zgornjega odstavka posebej prizadevali, da se bo pri sprejemanju akta o podelitvi koncesije kot eden od pogojev za njeno podelitev opredelila tudi dolžnost prevzema delavcev, ki opravljajo delo, ki je predmet koncesijskega akta.

28. člen

(delovni čas)

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

(2) O razporeditvi delovnega časa odloča delodajalec, ki mora letno razporeditev delovnega časa določiti z letnim delovnim koledarjem, ki vsebuje vsaj:

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

(3) O letnem razporedu delovnega časa je delodajalec dolžan obvestiti delavce in reprezentativni sindikat pri delodajalcu vsaj petnajst dni pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta.

29. 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:

- a) nepremični delovni čas,
- b) premični delovni čas,
- c) delno premični delovni čas,
- d) izmenski delovni čas,
- e) delo v turnusu.

a) Nepremični delovni čas

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

b) 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.

c) 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.

d) Izmenski delovni čas

- 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 šestdnevnega delovnega tedna od pet do osem ur dnevno in se praviloma ponavlja vsak teden oziroma dnevno, tako da delavec dela en teden oziroma dan v dopoldanski in drug teden oziroma dan v popoldanski oziroma nočni izmeni.
- Za delo v popoldanski izmeni se šteje delo, če delavec izpolni 75 % in več svoje redne dnevne delovne obveznosti po 12.00 uri.
- 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.

e) Delo v turnusu

- (1) Delo v turnusu je oblika izmenskega dela, pri katerem delavec opravlja izmenično delo 12 ur, nato sledi 24 ur počitka, nakar sledi delo 12 ur in nato sledi 48 ur počitka in nato se ponovi 12 ur dela, 24 ur počitka, 12 ur dela in nato sledi 48 ur počitka.
- (2) Delo v turnusu lahko predstavlja tudi drugačno kombinacijo dela in počitka, kar se določi na ravni delodajalca s podjetniško kolektivno pogodbo oziroma pisnim dogovorom med delodajalcem in sindikatom.

30. člen
(pravica do odklopa)

(1) Delodajalec je dolžan spoštovati pravico do odklopa, s katero zagotovi, da delavec v času izrabe pravice do počitka oz. v času opravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom delodajalca ne bo na razpolago delodajalcu. V ta namen se v podjetniški kolektivni pogodbi ali v primeru, ko pri delodajalcu ni organiziranega sindikata, s splošnim aktom delodajalca, glede na potrebe delovnega procesa, sprejme ustrezne ukrepe, s katerimi spoštuje pravico do odklopa.

(2) Pravica do odklopa ne posega v delodajalčevo pravico do organizacije delovnega procesa in uporabo institutov delovnega časa, kot jih omogoča Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) in ta KP (npr. odreditev nadurnega dela, začasna prerazporeditev, sprememba dela zaradi naravnih in drugih nesreč ...).

31. člen
(pripravljenost na domu)

(1) Pripravljenost na domu je čas, ko je delavec prisoten doma ali na drugem kraju po lastni izbiri in je v vsakem trenutku dosegljiv, sposoben oditi na delovno mesto, v času, ki ga običajno porabi za pot na delo, in izvajati svojo delovno obveznost, če ga delodajalec potrebuje in ga vpokliče na delo.

(2) Za čas pripravljenosti na domu pripada delavcu nadomestilo.

(3) V primeru vpoklica na delo (izredni prihod na delo) delavcu pripada kilometrina v višini, kot velja za uporabo lastnega osebnega vozila v službene namene, v kolikor nima na razpolago službenega vozila.

(4) V primeru, da delavec v času pripravljenosti na domu prične z opravljanjem dela, je za čas opravljanja delovne obveznosti vključno s potjo na delo in vrnitvijo na dom upravičen do osnovne plače, dela plače na podlagi delovne uspešnosti, dodatka za delovno dobo, pripadajočih dodatkov za posebne obremenitve, vključno z dodatkom za delo preko polnega delovnega časa in dodatkov za delo v delovnem času, ki je za delavca manj ugoden.

(5) Čas pripravljenosti na domu se ne šteje v delovni čas delavca.

32. člen
(dežurstvo)

Dežurstvo je čas, ko je delavec prisoten na delovnem mestu za primer, če bi moral delovno intervenirati. V času dežurstva je delodajalec dolžan delavcu določiti prioritete opravljanja del. Čas dežurstva se všteva v delovni čas, če je delavec na delovnem mestu.

33. člen
(primeri in pogoji za neenakomerno razporeditev delovnega časa in začasno prerazporeditev delovnega časa)

(1) Delovni čas se lahko začasno prerazporedi:

- v primerih povečanega ali zmanjšane obsega dela,
- če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi,
- če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela,
- če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa,
- zaradi neugodnih vremenskih pogojev.

(2) V primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa in začasne prerazporeditve delovnega časa polni delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden.

(3) Pisno obvestilo o začasni prerazporeditvi delovnega časa prejmejo delavci najmanj en dan pred pričetkom dela.

(4) Neenakomerne razporeditve delovnega časa in začasne prerazporeditve delovnega časa ni mogoče odrediti delavcem, za katere velja prepoved dela preko polnega delovnega časa.

(5) Delodajalec je dolžan delavcu v okviru 12-mesečnega obdobja, ki ga določi delodajalec, omogočiti, da presežek ur, ki jih je opravil zaradi neenakomerne razporeditve delovnega časa ali začasne prerazporeditve delovnega časa, kompenzira s prostimi urami.

(6) Če ima delavec ob zaključku referenčnega obdobja presežek ur, mu je delodajalec ob plači za naslednji mesec te presežne ure dolžan izplačati po postavki, kot velja za nadurno delo. Delavec je za opravljene presežne ure upravičen do plače za opravljeno delo po vseh osnovah, to je do osnovne plače, dela plače na podlagi delovne uspešnosti, dodatka za delovno dobo, dodatkov za posebne obremenitve pri delu, vključno z dodatkom za opravljene presežne ure v višini 30 % in drugih dodatkov za delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden.

34. člen
(odreditev dela preko polnega delovnega časa)

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

35. člen
(odmor med delom)

(1) Odmor med delom delavca, ki dela polni delovni čas, se lahko določi v več delih, pri tem pa mora en del trajati najmanj 20 minut neprekinjeno.

(2) Odmor ne sme biti na začetku ali na koncu delovnega časa.

36. člen
(krajši delovni čas v posebnih primerih)

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

37. člen
(pravica do odsotnosti z dela z nadomestilom plače)

(1) Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela iz osebnih razlogov do skupaj največ sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu, v primerih, določenih s to kolektivno pogodbo. Delavec je dolžan delodajalca seznaniti o koriščenju te pravice.

(2) Odsotnost iz prvega odstavka tega člena je mogoče izrabiti samo ob nastopu dogodka, ki predstavlja podlago za priznanje odsotnosti.

(3) Plačana odsotnost za posamezni primer traja:

– lastna poroka	1 dan
– rojstvo posameznega otroka	1 dan
– smrt zakonca ali osebe, ki je z delavcem živela v skupnosti, ki je izenačena z zakonsko zvezo; smrt otroka, posvojenca in pastorka	2 dni
– smrt starša	2 dni
– smrt brata, sestre, starega starša	1 dan
– selitev družine v drugo občino	2 dni
– selitev družine v isti občini	1 dan

– hujša nesreča, ki je zadela delavca in njegovo družino	1 dan
– spremstvo otroka, učenca prvega razreda, v šolo na prvi šolski dan	1 dan

(4) Nadomestilo plače za primere iz prvega odstavka tega člena izplača delodajalec.

(5) Omejitev sedmih dni ne velja v primerih smrti.

(6) Delavec je dolžan v vseh opredeljenih odsotnostih z dela po tretjem odstavku tega člena delodajalcu predložiti ustrezno listino, iz katere izhaja obstoj upravičene okoliščine oz. razloga za delavčevo odsotnost.

(7) V podjetniški kolektivni pogodbi se lahko za aktivno udeležbo na športnih ali kulturnih prireditvah in v drugih primerih določi dodatna pravica do plačane odsotnosti.

38. člen (darovanje krvi)

(1) Delavec ima pravico do odsotnosti z dela zaradi darovanja krvi na dan, ko prostovoljno daruje kri.

(2) Delavec mora čas odsotnosti z dela zaradi darovanja krvi predhodno uskladiti z delodajalcem.

39. člen (pravica do odsotnosti z dela brez nadomestila plače)

Delavec je lahko na podlagi odobritve delodajalca odsoten z dela brez nadomestila plače v primerih, kot so:

- neodložljivih osebnih opravkov,
- zasebnega potovanja,
- nege družinskega člana, ki ni medicinsko potrebna,
- popravila hiše oziroma stanovanja,
- zdravljenja na lastne stroške,
- izobraževanje v lastnem interesu,
- in v drugih primerih, če so določeni v podjetniški kolektivni pogodbi.

40. člen (način izrabe odsotnosti z dela brez nadomestila plače)

(1) Delavec mora pisno zaprositi delodajalca za odobritev odsotnosti z dela brez nadomestila plače najmanj sedem delovnih dni pred nameravano odsotnostjo.

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

(3) O načinu koriščenja odsotnosti z dela brez nadomestila plače in plačilu prispevkov za socialno varnost za čas te odsotnosti se delodajalec in delavec dogovorita s pisnim dogovorom.

41. člen (letni dopust)

(1) Minimalni letni dopust znaša štiri tedne.

(2) Poleg minimalnega dopusta iz prvega odstavka se določi daljše trajanje letnega dopusta na podlagi naslednjih kriterijev:

a) Za skupno delovno dobo

Za skupno delovno dobo, ki jo bo delavec dosegel do konca leta, za katerega se mu določa letni dopust:

- | | |
|--------------------|-------|
| - nad 5 do 10 let | 1 dan |
| - nad 10 do 20 let | 2 dni |
| - nad 20 do 30 let | 3 dni |
| - nad 30 let | 4 dni |

b) Za delovne pogoje

- Za delovne pogoje, kot so težko fizično delo in delo v prisiljenem položaju, večje psihomotorične in senzorične obremenitve, stalno delo na terenu, neustrezni mikroklimatski pogoji, ropot, sevanje, delo v mokroti, vlagi in umazaniji, temperaturne razlike, kemikalije, plini, prah, nevarnost nezgod, nočno delo in neugodna razporeditev delovnega časa ter neprijetnost dela (nekatera dela na področju odvoza odpadkov, čiščenja odplak, pogrebne službe ipd.) od 1 do 4 dni.

c) Za socialne in zdravstvene razmere

- delavcu za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti, najmanj za 1 dan,
- invalidom, delavcem z najmanj 60-odstotno telesno okvaro in delavcu, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke, najmanj za 3 dni.

d) Dopust mladine in starejših delavcev, nočnega delavca

- delavcem, mlajšim od 18 let, za 7 dni,
- delavcem, starim od 19 do 25 let, za 1 dan
- starejšim delavcem najmanj 3 dni
- nočni delavec 2 dni.

(3) V podjetniški kolektivni pogodbi, v splošnem aktu delodajalca ali v pogodbi o zaposlitvi se lahko določijo dodatni kriteriji za odmero dodatnih dni letnega dopusta, kot so npr. zahtevnost dela, izobrazba, težji delovni pogoji, delovna uspešnost in podobno.

42. člen

(uporaba osnov za določitev letnega dopusta)

(1) Pri odmeri letnega dopusta se upošteva vse osnove, ki jih bo delavec izpolnil v koledarskem letu, za katerega se odmerja letni dopust.

(2) V primeru, ko otrok v tekočem letu izpolni 15 let, se delavcu prizna letni dopust tudi za leto, v katerem bo otrok dopolnil 15 let.

43. člen

(izraba letnega dopusta)

(1) Letni dopust delavec praviloma izrabi v letu, za katerega se odmerja, skladno s planom izrabe letnega dopusta, ki ga delodajalec sprejme v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

(2) Spremembe plana izrabe letnega dopusta so mogoče v utemeljenih primerih in s soglasjem delodajalca in delavca.

44. člen
(izraba letnega dopusta na predlog delavca)

(1) Delodajalec omogoča delavcu izrabo dveh delovnih dni letnega dopusta na dan, ki ju delavec sam določi, če o tem obvesti delodajalca najmanj tri dni prej.

(2) Ne glede na določbe prvega odstavka tega člena lahko delavec izrabi brez predhodnega obvestila en dan letnega dopusta v tekočem letu zaradi:

- nesreče, ki je neposredno prizadela delavca,
- smrti ožjega družinskega člana,
- odvzema prostosti delavcu v trajanju enega dneva.

(3) V takem primeru je delavec dolžan sporočiti delodajalcu razlog svoje odsotnosti isti dan, ko je odsoten.

(4) V kolikor delavec ne sporoči svoje odsotnosti najkasneje ob pričetku novega delovnega dne, je to lahko razlog za uvedbo postopka za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

45. člen
(nadomestilo namesto izrabe ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi)

Če delavec zaradi prenehanja delovnega razmerja ne more izrabiti celotnega ali dela letnega dopusta, se delavec in delodajalec lahko dogovorita o denarnem nadomestilu za neizrabljen del letnega dopusta.

46. člen
(dolžina odpovednega roka)

(1) V pogodbi o zaposlitvi se lahko opredeli trajanje odpovednega roka za primer, ko delavec odpoveduje pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom.

(2) Ne glede na prvi odstavek se delodajalec in delavec s pisnim dogovorom lahko dogovorita o skrajšanju odpovednega roka.

47. člen
(pisno opozorilo pred odpovedjo iz krivdnega razloga)

Delodajalec izreče pisno opozorilo pred odpovedjo iz krivdnega razloga s časom veljavnosti 18 (osemnajst) mesecev, v katerem delavec ne sme ponoviti kršitve, sicer mu delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga.

48. člen
(disciplinski ukrepi)

Pri ugotavljanju disciplinske odgovornosti delavca lahko delodajalec kot disciplinski ukrep izreče poleg opomina ter odvzema bonitet tudi denarno kazen do višine 10 % osnovne plače delavca od enega do treh mesecev.

49. člen
(odškodninska odgovornost)

Delavec je delodajalcu materialno odgovoren za škodo, povzročeno na delu ali v zvezi z delom, v primeru ravnanja iz naklepa ali hude malomarnosti, skladno z načeli odškodninske odgovornosti.

50. člen
(varnost in zdravje)

(1) Stranki te kolektivne pogodbe si bosta z namenom izboljšanja ravni varnosti in zdravja pri delu prizadevali za dvig ozaveščenosti 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.

(2) Delodajalec je dolžan organizirati kolektivno nezgodno zavarovanje zaposlenih najmanj za poškodbe pri delu in v zvezi z delom ter dodatno zdravstveno zavarovanje, ki omogoča hitrejši dostop do zdravstvenih storitev. Delavec lahko s pisno izjavo zahteva, da se ga iz kolektivnega zavarovanja izloči.

(3) Delodajalec prevzema sklepanje dodatnega pokojninskega zavarovanja.

(4) Vsi ukrepi iz tega člena so namenjeni zdravju in varstvu pri delu in so strošek delodajalca, razen stroškov iz drugega odstavka tega člena in v kolikor gre za strošek, ki ga je delavec povzročil z malomarno in neodgovorno uporabo zaščitnih sredstev.

51. člen (izobraževanje)

(1) Delavci imajo pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa in z namenom ohranitve zaposlitve oziroma napredovanja pri zaposlitvi, če ga na takšno izobraževanje delodajalec napoti.

(2) Delodajalec delavca napoti na izobraževanje in sklene z njim ustrezno pogodbo.

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

(4) Če je izobraževanje organizirano izven delovnega časa, se o pravicah delavca iz naslova delovnega časa delavec in delodajalec dogovorita glede na okoliščine izobraževanja.

(5) Če gre za izobraževanje v interesu delavca, se lahko delavec in delodajalec o medsebojnih pravicah in obveznostih dogovorita s pogodbo o izobraževanju.

(6) Sindikalni zaupnik ima pravico do izpopolnjevanja o kolektivnem dogovarjanju in delovnopравни zakonodaji v trajanju, kot je določeno s to kolektivno pogodbo.

52. člen (obveščanje in zagotavljanje podatkov)

(1) Delodajalec na zahtevo reprezentativnega sindikata pri delodajalcu kolektivno obvešča delavce:

- o tekočem in predvidenem poslovanju družbe,
- o poslovnih rezultatih in drugih okoliščinah, ki bi lahko imele morebitne negativne posledice na uresničevanje pravic iz delovnega razmerja,
- o doseženih letnih poslovnih rezultatih družbe.

(2) Delodajalec sindikatom zagotavlja potrebne podatke za opravljanje sindikalne dejavnosti. Na zahtevo reprezentativnega sindikata, podpisnika KP KD oziroma na zahtevo reprezentativnega sindikata v podjetju je delodajalec dolžan predložiti podatke o:

- izkoriščenosti delovnega časa pri delodajalcu,
- številu zaposlenih po posameznem tarifnem razredu ter
- najnižjih, najvišjih in povprečnih osnovnih plačah po tarifnih razredih.

Podatki, ki jih delodajalec posreduje sindikatu, se nanašajo le na zaposlene, za katere velja kolektivna pogodba, ter jih posreduje enkrat letno v anonimizirani obliki.

(3) Pooblaščen predstavniki reprezentativnega sindikata pri delodajalcu in z njihove strani angažirani strokovnjaki so dolžni varovati tako pridobljene podatke v skladu z zakonom.

(4) Delodajalec in reprezentativni sindikat v družbi skupaj spremljata izvajanje te kolektivne pogodbe.

53. člen (pogoji za delovanje sindikata)

(1) S kolektivno pogodbo se ne posega v pravice, obveznosti in odgovornosti sindikatov, da v skladu s svojo vlogo in nalogami delujejo v organizaciji oziroma pri delodajalcu, dajejo

pobude, predloge, stališča in zahteve pristojnim organom. Delovanja sindikatov ni mogoče omejiti z odločitvami organov organizacije oziroma delodajalca.

(2) Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu:

- prost dostop zunanjih sindikalnih predstavnikov v organizacijo na podlagi vnaprejšnjega obvestila,
- svobodo sindikalnega obveščanja in razdeljevanje sindikalnega tiska,
- brezplačno tehnično izvedbo obračuna in plačevanja članarine sindikatom za člane sindikata.

54. člen

(materialni pogoji za sindikalno delo)

(1) S kolektivno pogodbo pri delodajalcu oziroma s pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo med reprezentativnim sindikatom in delodajalcem se uredijo predvsem pogoji za delo sindikata.

(2) Reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu za sindikalno delo pripada najmanj:

– dve plačani uri letno na vsakega delavca, člana reprezentativnega sindikata v organizaciji oziroma pri delodajalcu za opravljanje sindikalnih funkcij in za sodelovanje pri delu organov sindikatov. V tako določeno število ur se ne všteva sodelovanje sindikalnih zaupnikov v organih sindikalnih central in v organih sindikatov dejavnosti. O okvirnem režimu izrabe določenega števila ur za delo sindikalnih zaupnikov se dogovorijo reprezentativni sindikati in delodajalec. Pri tem upoštevajo potrebe in interese članov reprezentativnega sindikata in zahteve delovnega procesa;

– dve plačani uri letno vsakemu članu reprezentativnega sindikata v organizaciji oziroma pri delodajalcu zaradi udeležbe na letnem zboru članov;

– tri plačane delovne dni letno za usposabljanje sindikalnih zaupnikov.

(3) Delodajalec lahko namenja sredstva za kulturno, športno in rekreativno dejavnost zaposlenih ter za vzdrževanje tovrstnih objektov.

(4) Število sindikalnih zaupnikov, ki uživajo delovno pravno zaščito v organizaciji oziroma pri delodajalcu, se določi s kolektivno pogodbo podjetja oziroma s pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo med reprezentativnimi sindikati in organizacijo oziroma delodajalcem, upošteva organiziranost delovnega procesa, delo v izmenah, dislociranost in podobno.

(5) Sindikalnemu zaupniku reprezentativnega sindikata pri delodajalcu lahko delodajalec zaradi dodatnih obremenitev prizna mesečni dodatek. Višina dodatka se opredeli v podjetniški kolektivni pogodbi ali pogodbi o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo.

55. člen

(imuniteta varovanega sindikalnega zaupnika)

(1) Sindikalni zaupnik, ki uživa delovnopravno varstvo, je sindikalni zaupnik, ki je izvoljen ali imenovan v okviru dogovorjenega števila zaupnikov, ki uživajo varstvo v skladu z zakonom in katerega ime je pisno sporočeno delodajalcu.

(2) Sindikalnemu zaupniku, ki ravna v skladu z veljavnimi zakoni, kolektivnimi pogodbami in akti podjetja, ni mogoče znižati plače brez soglasja sindikata ali začeti zoper njega disciplinskega ali odškodninskega postopka zaradi posledic, ki bi nastale zaradi zakonitega opravljanja sindikalnega dela, ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden oziroma podrejen položaj.

(3) Pred uvedbo disciplinskega ali odškodninskega postopka zoper sindikalnega zaupnika je dolžan delodajalec pozvati sindikat k izdaji pisnega mnenja. Sindikat je dolžan podati svoje

mnenje v roku osmih dni po prejemu predloga delodajalca. Če se v tem roku sindikat ne opredeli, velja, da se s predlogom delodajalca strinja.

(4) Če se sindikat s predlogom delodajalca ne strinja, lahko delodajalec sproži postopek mediacije ali arbitraže. Ob tem se smiselno uporabljajo določbe te kolektivne pogodbe o arbitraži oziroma mediaciji v individualnih delovnih sporih.

(5) Imuniteta sindikalnega zaupnika iz tega člena traja še 2 leti po prenehanju funkcije sindikalnega zaupnika.

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

56. člen

(dijaki in študenti na praksi)

Delodajalec zagotavlja dijakom in študentom na obvezni praksi:

- seznanitev z nevarnostmi, povezanimi z delom in ustrezna zaščitna sredstva,
- zavarovanje za primer poklicne bolezni in poškodbe na delu, razen kadar se prijava v zavarovanje v skladu s predpisi, ki urejajo zdravstveno zavarovanje, ne vlaga,
- ustrezno mentorstvo in uvajanje v delo,
- povračilo stroškov prehrane med delom,
- povračilo stroškov prevoza,
- delodajalec izplača nagrado za obvezno prakso v skladu s KP KD.

57. člen

(stavka)

(1) Stavka se napove in organizira, če miren način reševanja spora ni uspešen.

(2) V času pogajanj o stavkovnih zahtevah sta se dolžna sindikat in delodajalec vzdržati vsakega dejanja, ki bi lahko otežilo pogajanja in sporazumno rešitev spora.

58. člen

(komunalne igre)

(1) Komunalne igre so strokovno, delovno, športno in družabno srečanje komunalnih podjetij.

(2) Delavci imajo možnost udeležbe na komunalnih igrah kot tekmovalci ali navijači na podlagi kriterijev in pravil, ki so dogovorjeni v podjetniški kolektivni pogodbi ali ki jih določi delodajalec z aktom. Na enak način se na ravni delodajalca opredelijo tudi vsi drugi materialni pogoji za udeležbo tekmovalcev na komunalnih igrah.

(3) Tekmovalci na delovnih in športnih igrah imajo pravico do ustrezne športne opreme in nagrade, določene v podjetniški kolektivni pogodbi.

2.3. Tarifni del

59. člen

(vrste osebnih prejemkov delavca v delovnem razmerju)

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

(2) Osební prejemki delavca v delovnem razmerju po tej kolektivni pogodbi so:

- a. plača oziroma nadomestilo plače;
- b. druge vrste plačil, kamor sodijo:
 - drugi osebni prejemki,
 - povračila stroškov v zvezi z delom.

(3) Drugi osebni prejemki so:

- regres, skladno z veljavno zakonodajo,
- odpravnina ob upokojitvi in druge vrste odpravnin,
- solidarnostna pomoč,
- jubilejne nagrade,
- božičnica.

(4) Povračila stroškov v zvezi z delom so:

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

(5) Delavcem, ki delajo z delovnim časom, krajšim od polnega, pripada povračilo stroškov v zvezi z delom v celoti, drugi osebni prejemki pa v sorazmerju s časom, prebitim na delu.

(6) Delavci prejmejo prejemke iz tega člena v denarni obliki, razen če je s to kolektivno pogodbo določeno drugače.

60. člen

(splošne določbe o osebnih prejemkih)

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

61. člen

(obračun plače, nadomestil in drugih prejemkov)

(1) Vsakemu delavcu mora biti pri izplačilu plače vročen pisni obračun, ki mora vsebovati vse za pravilni obračun zahtevane podatke, zlasti naslednje podatke:

- tarifni in plačilni razred, če je opredeljeno pri delodajalcu,
- število plačanih ur za mesec, na katerega se nanaša pisni obračun plače,
- osnovno plačo delavca,
- dodatke po posameznih vrstah, ki izhajajo iz zakona, kolektivne pogodbe oziroma pogodbe o zaposlitvi, in število ur dela v pogojih, za katere mu dodatki pripadajo,
- del plače za delovno uspešnost,
- plačilo 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,
- premijo za dodatno pokojninsko zavarovanje,

- odtegljaje od plače (administrativne in sodne prepovedi, premije za dodatno prostovoljno zdravstveno in pokojninsko zavarovanje ipd.),
- akontacijo 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.

62. člen (plače)

(1) Plačo delavca sestavlja: osnovna plača, dodatki po posameznih vrstah, del plače na podlagi delovne uspešnosti in del plače iz naslova poslovne uspešnosti.

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

(3) Najnižja osnovna plača je vrednost najmanj zahtevnega dela v posameznem tarifnem razredu za polni delovni čas ali z njim izenačen delovni čas.

(4) Socialni partnerji se po tej kolektivni pogodbi dejavnosti do konca meseca februarja tekočega leta sestanejo z namenom sklenitve dogovora o uskladitvi najnižjih osnovnih plač.

(5) Kot podlaga za uskladitev najnižjih osnovnih plač se uporabi uradni podatek Statističnega urada Republike Slovenije o povprečni letni stopnji rasti cen življenjskih potrebščin in stanja panoge.

(6) Osnovna plača delavca se določi upošteva je zahtevnost dela na delovnem mestu oziroma vrsti del, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi in je plača za vnaprej določene delovne rezultate, normalne delovne pogoje in poln delovni čas ter je zapisana v pogodbi o zaposlitvi. Določi se v mesečnem znesku.

(7) Dogovorjeni mesečni znesek velja za:

- povprečni mesečni delovni čas, preračunan iz letnega delovnega časa, ki znaša 174 ur za poln delovni čas pri 40-urnem delovnem tednu;
- za zahtevnost dela na delovnem mestu oziroma vrsti del, za katero oziroma katere je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi;
- plačilo v normalnih delovnih pogojih, ki jih predstavljajo običajne obremenitve pri delu, običajni neugodni vplivi okolja in običajna nevarnost pri delu.

(8) Na podjetniški ravni se socialni partnerji lahko dogovorijo tudi za dodatno uskladitev plač.

63. člen (zneski najnižjih osnovnih plač)

Višina najnižje osnovne plače je določena v tarifni prilogi, ki je sestavni del te kolektivne pogodbe.

64. člen (napredovanje delavca)

Kriteriji in merila za napredovanje se določijo v kolektivni pogodbi na ravni delodajalca ali v splošnem aktu delodajalca.

65. člen (oblika motivacije delavcev)

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

(2) Oblike motivacije delavca lahko opredeli delodajalec v ustreznem aktu.

66. člen
(dodatek za delovno dobo)

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

(2) Pri uveljavljanju pravice iz prejšnjega odstavka se v delovno dobo všttevajo izpolnjena leta delovne dobe, ki jih je delavec dosegel v času delovnega razmerja ali pri opravljanju samostojne dejavnosti, ki so ustrezno potrjena.

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

(4) V podjetniški kolektivni pogodbi se delodajalec in delavci dogovorijo še o dodatku na stalnost v podjetju.

67. člen
(drugi dodatki)

(1) Delavcem pripadajo dodatki, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa in dodatki za posebne obremenitve pri delu, za neugodne vplive okolja in za nevarnost pri delu.

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

(3) Osnova za izračun dodatkov je osnovna plača delavca.

(4) Dodatki, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa

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

– izmensko delo v popoldanski in nočni izmeni, – turnusno delo	10 %
– nočno delo	50 %
– nadurno delo	30 %
– delo v nedeljo	50 %
– delo na praznik in dela proste dneve po zakonu	100 %

2. Dodatki se med seboj ne izključujejo, razen dodatka za delo v nedeljo in dodatka za delo na praznik in dela proste dneve po zakonu.

(5) Dodatki za posebne obremenitve pri delu, za neugodne vplive okolja, za nevarnost pri delu

V kolektivni pogodbi pri delodajalcu se določijo dodatki in višina dodatkov zaradi vpliva delovnega okolja, naporov in težjih delovnih pogojev, ki se občasno pojavljajo in niso sestavni del zahtevnosti del in se ne vračunavajo v osnovno plačo.

Ti dodatki se določijo kot:

a) dodatek za dela, pri katerih se uporabljajo posebna zaščitna sredstva v skladu s predpisi (kot so na primer: plinske maske, maske proti prahu, naprave za dovajanje svežega zraka itd.);

b) dodatek za težko delo – pri umazanem delu in drugih težkih delih, pri katerih je delavec izpostavljen negativnim vplivom okolja, kot na primer: dim, saje, vroč pepel, prah, vlaga, visoke

in nizke temperature, vibracije, delo s kompresorjem, posebno močen ropot ali posebno bleščeča umetna svetloba, delo v temnih prostorih ali z obremenilno barvno svetlobo itd.;

c) dodatek za nevarna dela, če je delavec izpostavljen posebnim nevarnostim (požar, vdor vode, eksplozija);

d) dodatek za posebne obremenitve pri delu, kot je delo v času razglašene epidemije.

(6) Nadomestilo za pripravljenost na domu

V primeru pripravljenosti na domu, ki jo odredi delodajalec, pripada delavcu nadomestilo v višini 15 % vrednosti njegove urne postavke osnovne plače za vsako začeto uro pripravljenosti. Čas pripravljenosti na domu se ne všteva v delovni čas. Nadomestilo se delavcu obračuna in izplača skupaj s plačo. Odredba delodajalca šteje kot nalog za opravljanje nadurnega dela v primeru, ko delavec prekine pripravljenost na domu zaradi vpoklica na delo.

(7) Druge vrste dodatkov

Delodajalec lahko v podjetniški kolektivni pogodbi opredeli tudi druge vrste dodatkov.

68. člen (nadomestila plače)

(1) Delavcu pripada nadomestilo plače za čas upravičene plačane odsotnosti z dela skladno z zakonom in to kolektivno pogodbo.

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

(3) Delavcu pripada nadomestilo plače en dan za čas stavke, organizirane v skladu z zakonom, v višini 70 % plače, ki bi jo prejel, če bi delal. Delavcu pripada nadomestilo plače za čas stavke, ki je posledica kršitve pravic delavcev pri delodajalcu, v višini 50 % osnovne plače, vendar ne dlje kot 2 delovna dneva.

69. člen (del plače na podlagi delovne uspešnosti delavca)

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

(2) V kolektivni pogodbi na ravni delodajalca ali v splošnem aktu delodajalca, ob predhodnem mnenju oziroma soglasju sindikata, se določijo kriteriji in merila za ugotavljanje delovne uspešnosti. Delovna uspešnost se ugotavlja za posameznega delavca in/ali za skupino delavcev.

(3) Ob vsakokratni spremembi meril in kriterijev je delodajalec dolžan delavca seznaniti pred uveljavitvijo le-teh.

(4) Osnova za izračun dela plače za delovno uspešnost je osnovna plača delavca.

70. člen (izplačilo iz naslova uspešnosti poslovanja)

(1) Delodajalec in reprezentativni sindikat v podjetju se dogovorita o načinu izplačila dela plače za poslovno uspešnost na podlagi doseženih rezultatov poslovanja glede na plan.

(2) Do tega izplačila so upravičeni vsi delavci, ki so bili zaposleni pri delodajalcu v letu, na katerega se to izplačilo nanaša, v sorazmerju prisotnosti na delu.

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

Drugi osebni prejemki

71. člen (božičnica)

Božičnica se lahko dogovori s kolektivno pogodbo pri delodajalcu ali s splošnim aktom delodajalca. Božičnica se lahko izplača v nadenarni obliki.

72. člen (regres za letni dopust)

(1) Višina regresa za letni dopust je določena v tarifni prilogi te kolektivne pogodbe in se izplača do 30. junija tekočega leta.

(2) V primeru nelikvidnosti delodajalca se lahko regres za letni dopust izplača v več delih na podlagi predhodnega dogovora z reprezentativnim sindikatom v podjetju do 1. novembra tekočega koledarskega leta.

(3) Pri delodajalcu, kjer ni organiziran reprezentativni sindikat, se dinamika izplačila regresa za letni dopust po 30. juniju dogovori na zboru delavcev.

73. člen (zimski regres)

V primeru obveznosti izplačila zimskega regresa skladno z zakonom se lahko v primeru nelikvidnosti delodajalca določi poznejši rok izplačila zimskega regresa, vendar najpozneje do 31. marca naslednjega koledarskega leta.

74. člen (nagrade dijakom in študentom na praktičnem usposabljanju)

V času praktičnega usposabljanja z delom oziroma v času obvezne prakse imajo dijaki in študenti pravico do nagrade za polni delovni čas v višini, kot jo določa tarifna priloga te kolektivne pogodbe.

75. člen (prejemki mentorjev)

Delavcu mentorju pripravnika in mentorju usposabljanja na delovnem mestu ter uvajanja v delo pri delodajalcu pripada dodatek za mentorstvo v višini do 15 % osnovne plače oziroma kot je to določeno pri delodajalcu.

76. člen (jubilejne nagrade)

(1) Članom sindikata reprezentativnih sindikatov, podpisnikov KP KD, ob upoštevanju njihovih pravil, pripada jubilejna nagrada za skupno delovno dobo najmanj v višini:

– za 10 let delovne dobe	40 %
– za 20 let delovne dobe	60 %
– za 30 let delovne dobe	80 %
– za 40 let delovne dobe	100 %

povprečne mesečne plače v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece.

(2) Jubilejna nagrada se izplača v enem mesecu po dopolnitvi delovne dobe iz prejšnjega odstavka na podlagi pisnega predloga reprezentativnega sindikata, podpisnika KP KD.

(3) Jubilejna nagrada se lahko, če je tako dogovorjeno v podjetniški kolektivni pogodbi, izplača tudi za dosežen jubilej pri zadnjem delodajalcu, in sicer v smislu nagrade za stalnost. Ta nagrada se lahko izplača v denarni ali tudi v drugi dogovorjeni obliki.

(4) Jubilejna nagrada se lahko, če je tako dogovorjeno v podjetniški kolektivni pogodbi, izplača vsem zaposlenim delavcem.

77. člen (solidarnostne pomoči)

(1) V primeru smrti delavca pripada članu družine delavca oz. osebi, ki je poravnala stroške pogreba, solidarnostna pomoč v višini 80 % povprečne plače v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece.

(2) Delavcu pripada solidarnostna pomoč v višini 50 % povprečne plače v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece, in sicer v naslednjih primerih:

- smrt ožjega družinskega člana (zakonec, zunajzakonski partner, otroci – zakonski in zunajzakonski in posvojenci),
- elementarne nesreče ali požara, ki neposredno prizadene delavca,
- zaradi invalidnosti (II. ali III. kategorija).

(3) Članom sindikata reprezentativnih sindikatov, podpisnikov KP KD, pripada solidarnostna pomoč v višini 50 % povprečne plače v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece v primeru odsotnosti zaradi poškodbe pri delu, poklicne bolezni, poškodbe izven dela ali bolezni, nepretrgano nad 90 dni. Ta solidarnostna pomoč pripada članu sindikata največ enkrat v letu. V primeru zaporednih izplačil solidarnostnih pomoči je član sindikata upravičen do izplačila pod pogojem, da je poteklo najmanj eno leto, ne glede na to, ali gre za enako ali drugo bolezen, šteto od dne, ko je delavec zadnjič pridobil pravico do izplačila solidarnostne pomoči. V primeru, da je član sindikata iz zdravstvenih razlogov začasno zmožen za delo zgolj v skrajšanem delovnem času, mu pripada solidarnostna pomoč v višini, ki je v sorazmerju z njegovo odsotnostjo z dela.

(4) Solidarnostna pomoč iz tretjega odstavka tega člena se lahko, če je tako dogovorjeno v podjetniški kolektivni pogodbi, izplača vsem zaposlenim.

78. člen (odpravnina ob upokojitvi)

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

(2) Ob upokojitvi se izplačilo odpravnine izvrši ob zadnji plači.

79. člen (druge odpravnine)

(1) V primeru, da delavcu na podlagi zakonskih ali pogodbeno določenih kriterijev za izračun odpravnine v primeru odpovedi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti pripada odpravnina, ki je višja od določenega mnogokratnika v zakonu, je delavec upravičen tudi do dela odpravnine, ki ta mnogokratnik presega.

(2) Odpravnina se izplača delavcu skupaj z zadnjo plačo.

Povračila stroškov v zvezi z delom

80. člen (prehrana med delom)

- (1) Delavec je upravičen do prehrane med delom, če je prisoten na delu 4 ure ali več.
- (2) Če delodajalec prehrane med delom ne organizira, je delavec, ki je prisoten na delu 4 ure ali več, upravičen do povračila stroška prehrane med delom.
- (3) Če je delavec prisoten na delu 10 ur ali več, je za vsako dopolnjeno uro prisotnosti na delu po osmih urah prisotnosti na delu upravičen do sorazmernega povračila stroška prehrane med delom.
- (4) Če delavec dela nepretrgoma najmanj 4 ure preko polnega delovnega časa na dan ali če opravlja 12-urni delavnik, pripada delavcu za ta dan dvakratni dnevni znesek.
- (5) Dijaki in študentje so v času praktičnega usposabljanja z delom upravičeni do povračila stroška prehrane med delom pod enakimi pogoji kot delavci, zaposleni pri delodajalcu.
- (6) Če delavec dela pri dveh ali več delodajalcih, mu pripada sorazmerni del povračila za prehrano med delom glede na pogodbeno določen delovni čas.
- (7) Višina povračila stroška prehrane med delom je določena v Tarifni prilogi.

81. člen (prevoz na delo in z dela)

- (1) Delavec je upravičen do povračila stroškov za prevoz na delo in z dela za dneve prisotnosti na delu, od kraja bivališča, določenega v pogodbi o zaposlitvi, do sedeža delodajalca oziroma do mesta opravljanja dela. Sprememba bivališča med trajanjem pogodbe o zaposlitvi pomeni spremembo podlage za obračun povračila, če se tako dogovorita delavec in delodajalec.
- (2) Delavec je upravičen do povračila stroškov prevoza na delo in z dela v višini, kot je določeno v skladu s tarifno prilogo.
- (3) Delavec je upravičen do povračila stroškov prevoza na delo in z dela tudi v primeru izrednega prihoda na delo.
- (4) Delavec ni upravičen do povračila iz prvega odstavka, če delodajalec organizira brezplačen prevoz na delo in z dela.

82. člen (povračilo stroškov za službeno potovanje)

- (1) Za povračilo stroškov, ki so jih imeli delavci na službenem potovanju, se šteje dnevnic, ki predstavlja povračilo stroškov za prehrano, poleg tega pa še povračilo stroškov za prenočevanje in povračilo stroškov za prevoz.
- (2) Višino povračil stroškov in dnevnic določa Tarifna priloga.

83. člen (povračilo stroškov za službeno potovanje v Sloveniji)

- (1) Delavec je za službeno potovanje v Sloveniji upravičen do dnevnic v višini, ki jo določa tarifna priloga te kolektivne pogodbe.
- (2) Povračila stroškov za prevoz na službenem potovanju v Sloveniji in stroškov za prenočevanje na službenem potovanju v Sloveniji se izplačujejo v višini, kot določa vsakokrat veljavna uredba vlade RS o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne vštevajo v davčno osnovo.

84. člen
(povračilo stroškov za službeno potovanje v tujini)

Delavec, ki ga je delodajalec napotil na službeno pot v tujino, je upravičen do dnevnice, ki predstavlja povračilo stroškov za prehrano, povračila stroškov za prevoz in povračila stroškov za prenočevanje, pod pogoji in v višini vsakokrat veljavne Uredbe o povračilu stroškov za službena potovanja v tujino.

85. člen
(tarifna priloga)

Tarifna priloga je sestavni del te kolektivne pogodbe in določa zneske najnižjih osnovnih plač, zneske povračil stroškov v zvezi z delom ter drugih osebnih prejemkov delavcev v zvezi z delom.

Ljubljana,

Podpisniki delodajalcev:

Zbornica komunalnega gospodarstva Slovenije
Mag. Janko Širec



Združenje delodajalcev Slovenije GIZ – Sekcija za storitve
Mag. Maja Skorupan



Podpisniki delojemalcev:

Sindikat Komunale, varovanja in poslovanja z nepremičninami Slovenije
Majda Marolt



KNSS – Neodvisnost Konfederacija novih sindikatov Slovenije
Vlasta Žulič



TARIFNA PRILOGA **h Kolektivni pogodbi komunalnih dejavnosti**

I. NAJNIŽJE OSNOVNE PLAČE

1. člen **(plače)**

(1) Zneski najnižjih osnovnih plač po tarifnih razredih Kolektivne pogodbe komunalnih dejavnosti znašajo:

Tarifni razred	Najnižja mesečna osnovna plača v EUR
I.	675,73
II.	736,19
III.	814,76
IV.	953,82
V.	1.038,43
VI.	1.376,95
VII.	1.703,39
VIII.	2.187,01
IX.	2.610,12

(2) Najnižje osnovne plače iz prvega odstavka tega člena so določene za polni delovni čas oziroma z njim izenačen delovni čas.

(3) Relativna razmerja v kolektivni pogodbi delodajalca niso obvezna.

(4) Socialni partnerji se po tej kolektivni pogodbi dejavnosti do konca meseca februarja tekočega leta sestanejo z namenom sklenitve dogovora o uskladitvi najnižjih osnovnih plač. Podpisniki KP KD si bodo skupaj prizadevali za sklenitev dogovora o uskladitvi najnižjih osnovnih plač do konca meseca oktobra tekočega leta. Kot podlaga za uskladitev najnižjih osnovnih plač se uporabi uradni podatek Statističnega urada Republike Slovenije o letni stopnji rasti cen življenjskih potrebščin in stanja panoge.

(5) Na podjetniški ravni se socialni partnerji lahko dogovorijo tudi za dodatno uskladitev plač.

II. POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM IN DRUGI PREJEMKI

2. člen (regres za letni dopust)

Delavcu pripada regres za letni dopust v višini najmanj 1.620,00 EUR.

3. člen (povračilo stroška prehrane med delom)

Če prehrana pri delodajalcu ni organizirana ali je delavec iz utemeljenih razlogov ne more uživati, je delavec upravičen do povračila stroškov prehrane v višini 7,96 EUR na dan.

4. člen (povračilo stroška prevoza na delo in z dela)

(1) Delavec je upravičen do povračila stroška prevoza na delo in z dela v višini cene javnega prevoza.

(2) Če ni javnega prevoza, je delavec upravičen do 0,21 EUR na prevoženi kilometer z osebnim vozilom.

(3) Delavec, katerega običajno prebivališče je oddaljeno do enega kilometra od mesta opravljanja dela, ni upravičen do povračila stroškov prevoza na delo in z dela. Za določanje te oddaljenosti se upošteva najkrajša cestna povezava.

5. člen (službeno potovanje v RS)

Delavcu se v primeru službenega potovanja v RS povrnejo dejanski stroški v zgornjih zneskih, ki se ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo za plačilo prispevkov za socialno varnost.

6. člen (službeno potovanje v tujino)

Delavcu se v primeru službenega potovanja v tujino povrnejo dejanski stroški v skladu z Uredbo o povračilu stroškov za službeno potovanje v tujino.

7. člen (terenski dodatek)

Terenski dodatek pripada delavcem najmanj v zgornjem znesku, ki se ne všteta v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo za plačilo prispevkov za socialno varnost.

8. člen (nagrade dijakom in študentom na praktičnem usposabljanju)

Dijakom in študentom v času praktičnega usposabljanja z delom oziroma v času obvezne prakse pripada nagrada v višini zgornjega zneska, ki se ne všteta v davčno osnovo.

III. VELJAVNOST TARIFNE PRILOGE

9. člen (veljavnost Tarifne priloge)

Tarifna priloga začne veljati prvi koledarski dan naslednjega meseca po objavi.

Ljubljana,

Podpisniki delodajalcev:
Zbornica komunalnega gospodarstva Slovenije
mag. Janko Širec



Združenje delodajalcev Slovenije GIZ– Sekcija za storitve
mag. Maja Skorupan



Podpisniki delojemalcev:
Sindikat komunale, varovanja in poslovanja z nepremičninami Slovenije

Majda Marolt



KNSS – Neodvisnost Konfederacija novih sindikatov Slovenije

Vlasta Žulič



PRILOGA II H KOLEKTIVNI POGODBI KOMUNALNIH DEJAVNOSTI

ALTERNATIVNO REŠEVANJE KOLEKTIVNIH DELOVNIH SPOROV IN INDIVIDUALNIH DELOVNIH SPOROV

1. člen (vsebina priloge II h KP KD)

Ta priloga ureja alternativno reševanje kolektivnih delovnih sporov in individualnih delovnih sporov in je sestavni del obligacijskega dela te kolektivne pogodbe.

1. Reševanje kolektivnih delovnih sporov med strankama kolektivne pogodbe

2. člen (reševanje kolektivnih delovnih sporov med pogodbenima strankama kolektivne pogodbe)

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

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

(3) Spori se rešujejo ob smiselni uporabi predpisov, ki urejajo kolektivne pogodbe, arbitražo oziroma mediacijo oziroma druge načine mirnega reševanja sporov.

(4) Reševanje na miren način s posredovanjem ali arbitražo ni procesna predpostavka.

3. člen (mirno reševanje kolektivnih delovnih sporov s posredovanjem)

(1) Postopek mirnega reševanja kolektivnih delovnih sporov s posredovanjem (v nadaljevanju: posredovanje) se začne na podlagi pisnega predloga ene od pogodbenih strank. Pisni predlog vsebuje navedbo spornega vprašanja ali razmerja. Ob tem predlagatelj poda tudi pisni predlog za izbiro priznanega delovno pravnega strokovnjaka za posredovanje.

(2) Nasprotni udeleženec se mora o predlogu izjasniti v roku desetih delovnih dni tako, da nedvoumno izjavi, da sprejema postopek posredovanja. Obenem nasprotni udeleženec sprejme predlaganega strokovnjaka za posredovanje ali posreduje svoj predlog. Udeleženca spora o strokovnjaku za posredovanje dosežeta soglasje v roku petih delovnih dni od začetka postopka posredovanja. Če tak sporazum ni dosežen, se šteje, da postopek posredovanja ni uspel in se ustavi.

(3) Med postopkom posredovanja lahko vsaka stranka kadarkoli izjavi, da ne želi nadaljevati s postopkom. Postopek se ustavi.

4. člen (postopek posredovanja)

(1) V postopku posredovanja se uporabljajo načela predpisov, ki urejajo mediacijo.

(2) V primeru uspešnega zaključka posredovanja pogodbeni stranki skladno s svojimi pooblastili skleneta zavezujoč pisni sporazum.

(3) Pisni sporazum strank kolektivne pogodbe, ki dopolnjuje ali spreminja vsebino kolektivne pogodbe, se objavi na enak način kot KP KD.

5. člen
(arbitraža)

(1) Stranki kolektivnega delovnega spora se lahko pisno dogovorita za arbitražno reševanje spora. Navedeno velja ne glede na to, ali je bil pred tem opravljen postopek posredovanja ali ne.

(2) Arbitražni postopek se praviloma vodi pred arbitrom posameznikom, s katerim soglašata obe stranki spora ali pred tričlanskim arbitražnim senatom, v katerega vsaka stranka predlaga enega člana, tretjega, ki je predsednik senata, pa imenujeta soglasno.

6. člen
(arbitražni postopek)

(1) Arbitražni postopek se začne na podlagi pisnega predloga ene od strank spora, v katerem je navedeno sporno vprašanje ali razmerje in podan predlog za člana arbitražnega senata in predsednika arbitraže ali soglasje glede arbitra posameznika.

(2) Nasprotna stranka se mora o predlogu izjasniti v roku desetih delovnih dni od prejema predloga, tako, da nedvoumno izjavi, da sprejema postopek arbitraže. Obenem nasprotna stranka sprejme predlaganega predsednika arbitraže ali arbitra posameznika oziroma posreduje svoj predlog. Stranki spora o predsedniku arbitražnega senata oziroma arbitru posamezniku dosežeta soglasje v roku petih delovnih dni od sprejema izjave o začetku arbitražnega postopka. Če tak sporazum ni dosežen, se arbitražni postopek ustavi.

(3) Za postopek pred arbitražnim senatom ali arbitrom posameznikom se smiselno uporabljajo določbe predpisa, ki ureja arbitražo.

(4) Odločitev arbitražnega senata oziroma arbitra posameznika v kolektivnem delovnem sporu je dokončna in nadomešča sporno določbo kolektivne pogodbe. Odločitev se objavi na enak način kot ta kolektivna pogodba.

2. Reševanje individualnih delovnih sporov z arbitražo in mediacijo

7. člen
(sporazum o reševanju spora pred arbitražo)

(1) Delavec in delodajalec se lahko v skladu z določbami predpisa, ki ureja delovna razmerja, sporazumeta, da uredita sporno razmerje z arbitražo.

(2) Sporazum o pristojnosti delovnopravne arbitraže za rešitev medsebojnega spora mora biti sklenjen v pisni obliki, po nastanku spora in v samostojnem dokumentu. Arbitraža, ki bo spor reševala, je lahko stalna arbitraža, ki deluje kot stalna institucija ali ad hoc arbitraža, ki se oblikuje samo za konkreten spor.

(3) Sporazum o arbitražnem načinu reševanja spora obsega določitev sestave arbitražnega senata ali določbo o arbitru posamezniku, določa sedež arbitraže in navaja kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca. Če kolektivna pogodba ne določa ali ne določa v celoti postopka pred arbitražo, postopek opredelita stranki v sporazumu o arbitraži.

(4) Sporazum o arbitraži lahko obsega tudi sporazumno določitev arbitrov ali arbitra posameznika, ki bo vodil arbitražni postopek.

(5) Postopek poteka skladno z zakonom, ki opredeljuje delovanje arbitraže v delovnih sporih. Če se stranki sporazumeta za postopek pred institucionalno arbitražo, se šteje, da sta s tem sprejeli tudi postopek, ki je opredeljen s pravili te arbitraže.

8. člen
(začetek postopka pred arbitražo)

(1) Predlagatelj začne arbitražni postopek s pisnim predlogom, ki ga posreduje nasprotni stranki najpozneje v 30 dneh od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma za odpravo

kršitev s strani delodajalca oziroma v 30 dneh od dneva vročitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi, odločitve o drugih načinih prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ali odločitve o disciplinski odgovornosti delavca.

(2) Če sestava arbitraže ni poimensko določena s sporazumom o arbitraži, predlagatelj imenuje arbitra v pisnem predlogu za začetek postopka. Druga stranka poimensko imenuje arbitra v odgovoru na predlog za začetek postopka. Arbitra morata podati pisno soglasje k imenovanju.

(3) Imenovana arbitra sporazumno imenujeta tretjega arbitra, kot predsednika arbitražnega senata izmed priznanih delovnopравnih strokovnjakov. Ko so imenovani vsi trije arbitri, se senat konstituira in začne z vodenjem postopka arbitraže.

(4) Stranki se lahko dogovorita, da o njunem sporu odloči arbiter posameznik, ki ga določita sporazumno.

9. člen

(organ za imenovanje predsednika arbitraže ali arbitra posameznika)

(1) Če stranka v 15 dneh od prejema vloge druge stranke ne imenuje arbitra ali če se imenovana arbitra ne sporazumeta glede imenovanja predsednika, lahko stranka predlagateljica predlaga, da arbitra imenuje pristojno sodišče skladno z zakonom.

(2) Če se stranki ne moreta sporazumeti o arbitru posamezniku, lahko predlagata, da ga imenuje pristojno sodišče skladno z zakonom.

10. člen

(razlogi za izločitev arbitra)

(1) Komur je ponujeno, da bi bil arbiter, mora razkriti vse okoliščine, ki bi lahko vzbujale utemeljen dvom o njegovi neodvisnosti in nepristranskosti. Arbiter mora od imenovanja dalje in kadar koli v času arbitražnega postopka strankama brez odlašanja razkriti vse takšne okoliščine, razen, če je stranke z njimi seznanil že prej.

(2) Izločitev arbitra se lahko zahteva, če obstajajo okoliščine, ki vzbujajo utemeljen dvom o njegovi neodvisnosti in nepristranskosti ali če arbiter nima kvalifikacij, zaradi katerih sta ga stranki imenovali. Stranka lahko zahteva izločitev arbitra, ki ga je imenovala ali pri imenovanju katerega je sodelovala, le iz razlogov, za katere je izvedela po imenovanju.

11. člen

(seznam arbitrov)

(1) Na ravni kolektivne pogodbe dejavnosti stranki kolektivne pogodbe oblikujeta seznam arbitrov za reševanje individualnih delovnih sporov.

(2) Seznam arbitrov lahko obsega poljubno število arbitrov; enako število s strani delodajalcev in delavcev. Seznam arbitrov se oblikuje v 60 dneh po uveljavitvi kolektivne pogodbe.

(3) Stranki lahko izbereta arbitra s seznama ali po lastni presoji izmed oseb, ki uživajo njuno zaupanje in imajo ustrezno strokovno znanje in izkušnje.

12. člen

(zahtevani pogoji)

(1) Seznam arbitrov vključuje osebe, ki imajo najmanj 7. stopnjo izobrazbe po KLASIUS-u, so strokovno usposobljene na področju delovnega prava, imajo strokovne in življenjske izkušnje ter ustrezne osebnostne lastnosti.

(2) Vsak arbiter mora podpisati izjavo, da bo ves čas svojega delovanja upošteval etična načela delovanja arbitrov, predvsem neodvisnost, nepristranskost, tajnost postopkov in varovanje zasebnih podatkov strank.

13. člen
(vodenje postopka in odločanje)

(1) Predsednik senata sklicuje obravnave, vodi postopek ustne obravnave, posvetovanje in glasovanje ter skrbi, da se vsa vprašanja proučijo vsestransko in popolno. Arbitražni senat ves čas postopka skrbi, da celoten postopek poteka neodvisno in nepristransko ter v skladu z načelom zakonitosti. Vsaki stranki mora biti v postopku zagotovljena možnost, da se izjavi.

(2) Arbitražni senat ves čas postopka do odločitve o sporu spodbuja stranki, da se poravnata sami ali pred arbitražo.

(3) Arbitražni senat izda odločbo z večino glasov svojih članov. Predsednik arbitražnega senata glasuje zadnji.

(4) O obravnavi in glasovanju se vodi zapisnik. Zapisnik o glasovanju se zapečati in se priloži zapisniku o ustni obravnavi.

14. člen
(rok odločanja)

(1) Če arbitražni senat ne odloči v 90 dneh od dneva konstituiranja arbitražnega senata, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

(2) Če arbiter posameznik ne odloči v 90 dneh od dneva imenovanja, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

15. člen
(arbitražna odločba)

(1) Odločba arbitraže je med strankama dokončna in ima naravo pravnomočne sodne odločbe.

(2) Arbitražna odločba vsebuje tudi odločitev o stroških arbitražnega postopka.

(3) Stranki v sporu lahko arbitražno odločbo izpodbijata pred pristojnim sodiščem iz razlogov in po postopku, ki je določen v zakonu, ki opredeljuje delovanje arbitraž v delovnih sporih.

16. člen
(subsidiarna uporaba določb zakona)

Za vsa vprašanja, ki niso posebej urejena v tej kolektivni pogodbi, se uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovanje arbitraž v delovnih sporih.

17. člen
(sporazum o mediaciji)

Stranki se lahko v primeru medsebojnega spora s pisnim sporazumom dogovorita o reševanju spora s pomočjo mediacije.

18. člen
(postopek izbire mediatorja)

V sporazumu o mediaciji lahko stranki imenujeta enega ali dva mediatorja, ki bosta vodila postopek mediacije.

19. člen
(seznam mediatorjev)

(1) Seznam stalnih mediatorjev oblikujeta stranki kolektivne pogodbe sporazumno v 60 dneh po uveljavitvi kolektivne pogodbe.

(2) Stranki lahko izbereta mediatorja s seznama ali po lastni presoji.

20. člen
(zahtevani pogoji)

(1) Kandidati so lahko uvrščeni na seznam stalnih mediatorjev, če imajo končano najmanj srednjo stopnjo izobrazbe, poznavanje delovnega prava, osebne in strokovne izkušnje ter ustrezne osebnostne lastnosti.

(2) Vsak mediator mora podpisati izjavo, da bo ves čas svojega delovanja upošteval in ravnal v skladu z načeli delovanja mediatorja, zlasti pa nepristranskosti, neodvisnosti in zasebnosti postopka.

21. člen
(postopek mediacije)

(1) Sporazum o reševanju spora z mediacijo se sklene v pisni obliki med strankama in mediatorjem oziroma mediatorjema.

(2) Po sklenjenem sporazumu o mediaciji se mediator oziroma mediatorja dogovorita s strankama za prvi termin srečanja. Mediator se lahko srečuje in komunicira z vsako stranko posebej ali z obema skupaj.

(3) Mediator mora delovati neodvisno in nepristransko ter mora zagotavljati enakopravno obravnavo strank.

(4) Mediator lahko ves čas mediacije daje predloge za rešitev spora.

22. člen
(zaupnost podatkov)

(1) Vsi podatki, ki izvirajo iz mediacije ali so z njo povezani, so zaupni, razen če so se stranke sporazumele drugače.

(2) Podatke v zvezi s sporom, ki jih mediator prejme od stranke, lahko razkrije drugi stranki mediacije, razen, če mu jih je stranka razkrila pod izrecnim pogojem, da ostanejo zaupni.

23. člen
(sporazum o rešitvi spora)

(1) V primeru uspešnega zaključka mediacije stranki skleneta zavezujoč pisni sporazum o rešitvi spora.

(2) Stranki se lahko dogovorita, da se sporazum o rešitvi spora sestavi v obliki neposredno izvršljivega notarskega zapisa, poravnave pred sodiščem ali arbitražne odločbe na podlagi poravnave ali poravnave pred delovnim inšpektorjem.

24. člen
(konec mediacije)

(1) Mediacija se konča s sporazumom strank o rešitvi spora in na druge načine, kot določa zakon.

(2) Če se mediacija konča kako drugače kakor s sporazumom o rešitvi spora, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

25. člen
(subsidiarna uporaba določb zakona)

Za vsa vprašanja, ki niso posebej urejena v tej kolektivni pogodbi, se uporabljajo določbe zakona, ki ureja mediacijo v delovnih sporih.