

Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije (Ur. l. RS, št.: 83/97)

V skladu s 112, in 114, členom zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 14/90, 5/91 in 71/93) sklepata pogodbeni stranki:

kot predstavnika delodajalcev,
– gospodarska zbornica Slovenije, združenje za turizem in gostinstvo,
– združenje delodajalcev Slovenije, Sekcija za gostinstvo in turizem

in

kot predstavnika delojemalcev,
– sindikat delavcev gostinstva in turizma Slovenije, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije,
– sindikat delavcev gostinstva in turizma Slovenije pri konfederaciji sindikatov 90 Slovenije

kolektivno pogodbo dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Krajevna veljavnost kolektivne pogodbe
Kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije.

2. člen

Stvarna veljavnost kolektivne pogodbe
Kolektivna pogodba velja za vse delodajalce, člane Združenja za turizem in gostinstvo pri Gospodarski zbornici Slovenije, po standardni klasifikaciji dejavnosti (Uradni list RS, št. 34/94) navedena v prilogi št. 1 te pogodbe.

3. člen

Osebna veljavnost

Kolektivna pogodba velja za vse delavce, zaposlene pri delodajalcih iz 2. člena te pogodbe, ki imajo sedež na območju Republike Slovenije, in za delavce pri delodajalcih, ki trajneje opravljajo delo na območju Republike Slovenije, ne glede na to, ali so sklenili delovno razmerje za določen ali nedoločen čas, s polnim ali skrajšanim delovnim časom.

Za poslovodne delavce in delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi ne veljajo tiste določbe te kolektivne pogodbe, ki so drugače urejene z individualno pogodbo o zaposlitvi.

Družbe, ki imajo specifična dela in poklice različnih dejavnosti, lahko uporabljajo določila kolektivne pogodbe drugih dejavnosti in jih vključijo v svojo podjetniško kolektivno pogodbo.

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

4. člen

Časovna veljavnost

Ta pogodba začne veljati z dnem sklenitve in velja do 30. 6. 2000. Pogodba se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Tarifna priloga je sestavni del te pogodbe in se nanaša na uresničevanje določb te pogodbe. Tarifna priloga se sprejme vsako leto najkasneje do 31. 12. za naslednje leto. Če ni sprejeta v tem roku, se njena veljavnost podaljša za naslednje leto.

5. člen

Pomen izrazov v tej kolektivni pogodbi

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. člen

Enotni minimalni standardi

Določila in zneski iz te pogodbe in tarifne priloge so obvezni enotni minimalni standardi v podjetniških kolektivnih pogodbah pri delodajalcih, če te kolektivne pogodbe teh standardov ne urejajo.

II. PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELODAJALCA IN DELAVCEV

7. člen

Razvrstitev del

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

I. tarifni razred: (enostavna dela)

Delovna mesta, za katera se ne zahteva priučevanje in za katera zadostuje nedokončana osnovna šola

II. tarifni razred: (manj zahtevna dela)

Delovna mesta, za katera se zahtevajo poleg osnovnošolske izobrazbe, še krajši eno – ali večmesečni tečaji

III. tarifni razred: (srednje zahtevna dela)

Delovna mesta, za katera se zahteva do 2 leti javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja

IV. tarifni razred: (zahtevna dela)

Delovna mesta, za katera se zahteva najmanj 2 leti in pol javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja

V. tarifni razred: (bolj zahtevna dela)

Delovna mesta, za katera se zahtevajo 3 leta javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja in mojstrski, delovodski ali poslovodski izpit ali delovna mesta, za katera se zahteva 4 ali 5 let javno priznanega strokovnega izobraževanja

VI. tarifni razred: (zelo zahtevna dela)

Delovna mesta, za katera se zahteva višja (univerzitetna) strokovna izobrazba ali delovna mesta, za katera se zahteva višja (neuniverzitetna) strokovna izobrazba

VII. tarifni razred: (visoko zahtevna dela)

Delovna mesta, za katera se zahteva visoka (univerzitetna) strokovna izobrazba

VIII. tarifni razred: (najbolj zahtevna dela)

Delovna mesta, za katera se zahteva magisterij, specializacija ali državni izpit po končanem visokem univerzitetnem izobraževanju

IX. tarifni razred: (izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela)

Delovna mesta, za katera se zahteva doktorat znanosti.

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

Tipični poklici po posameznih tarifnih razredih so v prilogi št. 2 te pogodbe.

Delovna mesta znotraj posameznega tarifnega razreda se v podjetniških kolektivnih pogodbah razvrstijo v posamezne plačilne razrede. Podlaga za razvrščanje v posamezne plačilne razrede so zahteve po dodatnih znanjih, daljših delovnih izkušnjah, večji odgovornosti, z delom povezani napor in težje delovne razmere, ki se določijo na podlagi sprejete metodologije za vrednotenje delovnih mest.

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

8. člen

Objava prostega delovnega mesta

Delodajalec je dolžan objaviti vsako prosto delovno mesto, razen v primerih, ko zakon dovoljuje sklenitev delovnega razmerja brez objave.

V objavi mora biti navedeno:

- čas, za katerega se sklepa delovno razmerje,
- naziv delovnega mesta,
- pogoji, ki so predpisani za delovno mesto,
- rok za prijavo,
- morebitno poskusno delo in trajanje takega dela,
- rok, v katerem bodo kandidati obveščeni o izbiri,
- in drugi z zakonom določeni pogoji.

Kandidat, ki ni bil izbran, ima v roku, določenem za ugovor, pravico do vpogleda v podatke, ki so bili z objavo zahtevani kot pogoj in na podlagi katerih je bila opravljena izbira.

9. člen

Odločanje o sklenitvi delovnega razmerja

Sklep o potrebi po sklenitvi delovnega razmerja sprejme poslovodni organ, ki opravi tudi izbiro med kandidati.

O ugovoru zoper sklep, ki ga vložijo neizbrani kandidati, odloča isti organ, ki je pristojen za odločanje o ugovorih delavcev.

10. člen

Prenos pooblastil

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

O prenosu pooblastila poslovodni delavec obvesti sindikat kdo je pooblastila dobil in kakšne so njegove pristojnosti.

11. člen

Pogodba o zaposlitvi

S pogodbo o zaposlitvi delavec in delodajalec uredita naslednja vprašanja:

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

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

Delodajalec mora delavcu vročiti pogodbo o zaposlitvi ob nastopu dela.
Delodajalec delavcu pred podpisom pogodbe o zaposlitvi omogoči seznanitev z vsebino kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki določajo njegove pravice in obveznosti.
Delodajalec mora te kolektivne pogodbe in splošne akte hraniti na mestu, dostopnem vsem delavcem.
Delavec lahko kadarkoli zahteva vpogled v vsebino kolektivnih pogodb, delodajalec mu tega ne sme odreči.

12. člen

Posebnost pogodbe o zaposlitvi, če je delovno razmerje sklenjeno za določen čas

Če je delovno razmerje sklenjeno za določen čas, mora pogodba o zaposlitvi določati tudi:

- razlog, na podlagi katerega je bilo lahko sklenjeno tako delovno razmerje,
- obvestilo delavcu o prenehanju delovnega razmerja,
- določitev datuma prenehanja delovnega razmerja ali določitev nastopa razloga za prenehanje delovnega razmerja (vrnitev odsotnega delavca, zmanjšanje obsega dela, zaključek projektnega posla, končanje programa itd...)

13. člen

Konkurenčna prepoved

Delodajalec lahko določi konkurenčno klavzulo v aktu o sistemizaciji delovnih mest, dolžan pa jo je določiti v pogodbi o zaposlitvi, če je to poseben pogoj za sklenitev delovnega razmerja.

V aktu iz prejšnjega odstavka se določijo konkretna poslovna in tehnična znanja ter poslovne zveze, ki so predmet konkurenčne klavzule. Konkurenčna klavzula se lahko nanaša na vrsto dela ali kraj opravljanja dela ali na določen krog poslovnih zvez in čas trajanja po prenehanju delovnega razmerja.

Delodajalec je dolžan delavcu po prenehanju delovnega razmerja za čas omejitev iz konkurenčne klavzule izplačevati denarno odmero v višini povprečne plače družbe.

Delavec, ki krši konkurenčno klavzulo, je dolžan delodajalcu izplačati pavšalno odškodnino v višini povprečne plače družbe, če je škoda neznatna in bi bili stroški sodnega postopka nesorazmerni. Če je dejanska škoda večja od pavšalne odškodnine, je dolžan plačati škodo, ki se ugotovi v sodnem postopku.

Delodajalec lahko v aktu o sistemizaciji delovnih mest oziroma v pogodbi o zaposlitvi določi pogoje, pod katerimi delavcu dopusti opravljanje dejavnosti takoj po prenehanju delovnega razmerja.

14. člen

Poskusno delo

Delovna mesta za katera je zahtevano poskusno delo so določena z aktom o sistemizaciji delovnih mest.

Poskusno delo ne sme trajati dlje, kot je določeno z aktom o sistemizaciji delovnih mest v podjetju in zahtevano v objavi.

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

Trajanje poskusnega dela za posamezna dela znaša:

- za dela I., II. in III. skupine največ 1 mesec,
- za dela IV. skupine največ 2 meseca,
- za dela V. skupine največ 3 mesece,
- za dela VI., VII., VIII. in IX. skupine največ 6 mesecev.

Poskusno delo spremlja strokovna komisija, o kateri mora biti delavec obveščen najkasneje ob nastopu dela. Strokovna komisija mora podati oceno delavčeve strokovne usposobljenosti pred potekom poskusne dobe. Poskusno delo se lahko podaljša za čas upravičene odsotnosti z dela.

Če je ocena poskusnega dela negativna, sprejme poslovodni delavec sklep o prenehanju delovnega razmerja. Zoper sklep ima delavec pravico ugovora.

Delovno razmerje mu preneha z dokončnostjo sklepa.

15. člen

Pripravništvo

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

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

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

Delavcu – pripravniku, ki opravlja pripravništvo tako, da dela s krajšim delovnim časom od polnega, se v odvisnosti od dolžine delovnega časa, čas pripravništva podaljša največ za tri mesece (IV. in V. stopnja), štiri mesece (VI. stopnja), oziroma največ šest mesecev (VII. stopnja).

Pripravništvo poteka po programu, ki ga pripravi mentor. Mentor mora imeti najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe kot pripravnik in tri leta delovnih izkušenj.

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

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

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

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

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.

Pripravnik opravlja pripravniški izpit najkasneje do izteka pripravniške dobe. Če pripravniškega izpita ne opravi, ga ima pravico ponovno opravljati v roku, ki ne sme biti

krajši od 15 dni in ne daljši od 45 dni. Če pripravniškega izpita tudi drugič ne opravi, mu delovno razmerje preneha z dnem, ko ga ni opravil.

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

16. člen

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

Poslovodni delavec lahko začne postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti ter postopek ugotavljanja pričakovanih rezultatov dela le na podlagi predhodno zbrane dokumentacije, ki mora izkazovati delavčevo uspešnost pri delu za obdobje najmanj 30 dni delavčeve prisotnosti na delu.

Poslovodni delavec opravi z delavcem razgovor, v katerem se delavec izreče o njegovih ugotovitvah. O tem razgovoru se vodi zapisnik.

Delavcu je potrebno poslati vabilo na razgovor z navedbo, da gre za postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti za opravljanje dela na delovnem mestu, na katerega je razporejen, oziroma za postopek ugotavljanja pričakovanih delavčevih delovnih rezultatov.

O začetku postopka mora biti obvešččen tudi sindikat, katerega član je delavec. Delavec ima pravico do vpogleda v dokumentacijo, na podlagi katere se je začel postopek.

V času poskusnega dela in pripravništva postopkov po tem členu ni mogoče voditi. Postopek je javen.

Sklep o prenehanju delovnega razmerja delavca, ki nima zahtevanega znanja in zmožnosti za opravljanje del na delovnem mestu, oziroma ne dosega pričakovanih rezultatov dela, sprejme poslovodni delavec.

Poslovodni delavec ne sme izreči delavcu sklepa o prenehanju delovnega razmerja, če mu ni omogočil enakega obsega in možnosti za pridobitev dodatnih strokovnih znanj kot drugim delavcem, ki opravljajo dela na enakih oziroma podobnih delovnih mestih, če so ta dodatna znanja predmet ugotavljanja po tem členu.

Zoper sklep, s katerim se ugotovi, da delavec nima potrebnega znanja in zmožnosti za opravljanje del na delovnem mestu, in s katerim je razporejen na drugo delovno mesto, ki ustreza njegovemu znanju in zmožnostim, oziroma s katerimi se odloči o prenehanju delovnega razmerja, lahko delavec poda ugovor na organ, ki odloča o pravicah delavcev na drugi stopnji.

17. člen

Razporejanje delavcev v izjemnih primerih

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

Delavec prejme v vseh primerih razporeditev, ko je zaradi izjemnih okoliščin razporejen na dela in naloge, ki ne ustrezajo vrsti in stopnji njegove strokovne izobrazbe, znanju in

zmožnostim, enako plačo kot jo prejema na svojem delovnem mestu oziroma plačo, ki je zanj ugodnejša.

18. člen

Razporejanje delavcev iz kraja v kraj

Delavca ni mogoče razporediti iz kraja v kraj brez njegove privolitve v naslednjih primerih:

- če razporeditev lahko vpliva na bistveno poslabšanje delavčevega zdravja,
- če pot na delo in z dela z javnim prevoznim sredstvom v normalnih okoliščinah traja več kot 3 ure, za matere z otrokom do 3 let starosti pa če pot traja več kot 2 uri,
- če se s tako razporeditvijo delavca bistveno poslabša materialni položaj njegove družine.

Ni možno razporejati delavke oziroma delavce samohranilce z otrokom do 7 let starosti, starše z duševno in telesno motenim otrokom in invalide II. kategorije invalidnosti. V primerih naštetih v drugi alineji prvega odstavka je delodajalec dolžan delavcu povrniti celotne stroške prevoza na delo in z dela z javnimi prevoznimi sredstvi.

Če razporeditev delavca iz kraja v kraj brez njegove privolitve zaradi oddaljenosti kraja zahteva spremembo delavčevega prebivališča, mu je potrebno zagotoviti enakovredne bivalne pogoje in možnosti obveznega šolanja otrok.

19. člen

Prevzem na delo k drugemu delodajalcu

Delavec je lahko prevzet na delo k drugemu delodajalcu pod naslednjimi pogoji:

- da se pri delodajalcu ukine določena dejavnost ali organizacijska enota in iz tega razloga preneha potreba po delu vseh delavcev določene organizacijske enote oziroma določenega poklicnega profila,
- da drugi delodajalec vse prevzete delavce zaposli na delovnih mestih, ki ustrezajo strokovni izobrazbi, znanju in zmožnostim prevzetih delavcev, razen če posamezen delavec pisno soglaša, da je izvzet iz sporazuma o prevzemu,
- da drugi delodajalec zagotavlja ustrezne delovne pogoje, varstvo pri delu in varstvo zdravja delavcev,
- da se delovna doba delavca, ki je prevzet na delo k drugemu delodajalcu kot podlaga za uveljavljanje pravic iz delovnega razmerja upošteva, kot da delavec ni spremenil zaposlitve
- če ob normalnih pogojih prevoz z javnim prevoznim sredstvom ne traja več kot 3 ure v obe smeri, in za matere z otrokom do 3 let starosti če pot ne traja več kot 2 uri dnevno v obe smeri pri čemer se upošteva prevoz od kraja delavčevega prebivališča.

Če je delavec razporejen k drugemu delodajalcu za določen čas, se ima pravico po poteku časa vrniti k prvemu delodajalcu. V času, ko je delal pri drugem delodajalcu, mu je delovno razmerje pri prvem mirovalo.

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

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

20. člen

Razporejanje delavca – invalida in delavca z zmanjšano delovno zmožnostjo

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

Dokler delodajalec ne zagotovi delavcu iz prvega odstavka drugega ustreznega dela, mu mora izplačevati nadomestilo za čas čakanja na drugo ustrezno delo v višini 80% osnovne plače, povečane za dodatek za delovno dobo.

Presežni delavci

21. člen

Obravnavanje predloga razreševanja začasnih presežnih delavcev

Poslovodni organ, delodajalec oziroma organ upravljanja podjetja je dolžan predložiti predloge za razreševanje začasnih presežnih delavcev sindikatu, in sicer najmanj 10 dni pred skupno obravnavo predlogov. O skupnem obravnavanju predlogov je treba sestaviti zapisnik. Sindikati morajo svoje mnenje posredovati pisno vsaj dva dni pred skupno obravnavo.

22. člen

Nadomestilo plače za čas čakanja na delo

Nadomestilo plače za čas čakanja na delo znaša najmanj 70% osnovne plače delavca, povečane za dodatek na delovno dobo.

23. člen

Sodelovanje sindikata pri pripravi in sprejemu programa razreševanja trajnih presežnih delavcev

Poslovodni organ oziroma delodajalec je dolžan o pripravi razreševanja trajnih presežnih delavcev obveščati istočasno zavod za zaposlovanje in sindikat v podjetju. Vsa gradiva, ki se nanašajo na pripravo programa, morajo biti dostavljena tudi sindikatu. Predlog programa mora biti sindikatu dostavljen najmanj 30 dni pred sejo organa upravljanja, na kateri naj bi bil program sprejet. Sindikat posreduje svoja stališča, mnenje in predloge neposredno organu upravljanja in poslovodnemu organu, ki sta jih dolžna obravnavati in zavzeti stališča. Sindikati sodelujejo na seji organa upravljanja, na kateri organ upravljanja odloča o sprejemu predloženega programa. Sindikat ima poleg pisnega stališča, pravico na seji organa upravljanja sodelovati s svojimi pripombami, stališči in predlogi.

24. člen

Kriteriji za ugotavljanje presežnih delavcev

Kriteriji za ugotavljanje presežnih delavcev se ovrednotijo na naslednji način:

1. delovna uspešnost delavca Število točk
 - nadpovprečna 80
 - povprečna 40
 - podpovprečna 0
2. strokovna izobrazba ki je določena za delovno mesto,
 - delavec ima ustrezno strokovno izobrazbo 40
 - delavec ima eno stopnjo nižjo strokovno izobrazbo 20
 - delavec ima dve ali več stopenj nižjo strokovno izobrazbo 0

3. delovne izkušnje, ki jih ima delavec za določeno delovno mesto,
– delavec ima 10 let in več delovnih izkušenj 20
– delavec ima nad 5 do 10 let delovnih izkušenj 10
– delavec ima do 5 let delovnih izkušenj 5

4. delovna doba delavca

Za vsako leto delovne dobe 1 točka, vendar največ 30 točk.

5. zdravstveno stanje delavca (upoštevajo se na podlagi zdravniškega potrdila)
Delavec ima poklicno bolezen, ali je utrpel poškodbo
pri delu s trajnimi posledicami 30 točk

6. socialno stanje delavca in njegove družine

a) delavec neguje otroka, starše ali zakonca s telesnimi okvarami
ali motnjami, ter delavec samohranilec 10 točk

b) za vsakega nepreskrbljenega otroka, ki se redno šola 5 točk

c) je lastnik kmetijske obdelovalne površine nad 5 ha, ali lastnik,
oziroma družabnik v zasebnem ali mešanem podjetju, in tako
ustvarjeni dohodek presega letni znesek neto zajamčene plače -30 točk

Našteti kriteriji se upoštevajo pri izbiri delavcev, ki jim delodajalec odpove delovno razmerje zaradi presežka. Pri vsakem delavcu morajo biti upoštevani vsi obstoječi kriteriji in v vsakem sklepu o odpovedi delovnega razmerja zaradi presežka mora biti navedeno, kako so bili kriteriji upoštevani. Za uporabo posameznih kriterijev mora delodajalec sprejeti ustrezna merila.

V primeru, da več delavcev dobi enako število točk, se uporabljajo enaki kriteriji po istem zaporedju, vendar na izločanje.

Program reševanja presežnih delavcev mora biti finančno ovrednoten.

Odpravnine presežnim delavcem znašajo najmanj 50% povprečne plače delavca v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem delovnega razmerja za vsako leto dela pri delodajalcu.

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

25. člen

Pomirjanje v postopku ugotavljanja presežnih delavcev

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

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

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

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

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

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

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

26. člen

Delovni čas, odmori in počitki

Delovni čas, traja največ 40 ur tedensko.

Delavec ima med dnevnim delom pravico do odmora, ki traja 30 minut, ki se mu všteva v delovni čas, dokler tako določa zakon.

V primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa poslovodni organ določi dolžino odmora ustrezno dolžini dnevnega delovnega časa.

Dnevni delovni čas se lahko praviloma deli le na dva dela.

Delavec ima med dvema zaporednima delovnima dnevnoma pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur.

Med sezonskimi deli ima delavec pravico do dnevnega počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 10 ur. Delavec mlajši od 18 let pa nepretrgoma najmanj 12 ur.

Delavec ima pravico do tedenskega počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 24 ur, če zaradi izjemnih okoliščin na delovnem mestu delavec ne more izkoristiti prostega dneva v tednu, mu delodajalec mora zagotoviti koriščenje zamujenega in pripadajočega dneva v naslednjem tednu.

Delavec se pravici do odmora med delovnim časom, dnevnega in tedenskega počitka ne more odpovedati.

Delodajalec določi razporeditev delovnega časa in način njegove izrabe v koledarskem letu s planom izrabe delovnega časa (delovni koledar) ob predhodni seznanitvi sindikata pri delodajalcu in ga objavi na običajen način.

Zaradi prerazporeditve delovnega časa med letom ne sme biti presežen povprečni tedenski fond ur v koledarskem letu.

Delodajalec je dolžan pravočasno seznaniti delavca o vsakokratni dodatni prerazporeditvi delovnega časa med letom.

Če kljub prerazporeditvi delovnega časa pride do presežka ur, le te delavec izkoristi v tekočem letu oziroma najkasneje, do konca maja naslednjega leta. Kolikor delavcu ni omogočeno izkoristiti presežka ur mu je delodajalec dolžan izplačati odškodnino za opravljene ure.

Delodajalec je dolžan sprotno voditi evidenco o številu in izrabi presežnih ur.

Delo prek polnega delovnega časa lahko traja največ 8 ur na teden, ali 20 ur na mesec, ali 180 ur na leto. Delavcu ni mogoče odrediti dela v podaljšanem delovnem času, če bi to ogrozilo njegovo zdravje ali če se ugotovijo upravičeni razlogi za njegovo odklonitev.

27. člen

Delovni čas, krajši od polnega delovnega časa

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

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

delodajalcem.

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

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

28. člen

Merila za nočno delo

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

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

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

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

Sindikata ima kadarkoli pravico spremljati izpolnjevanje in izvajanje pogojev o uvedbi nočnega dela.

V primeru kršitve iz prvega in drugega odstavka tega člena lahko sindikat zahteva od poslovnega organa oziroma delodajalca takojšno ustavitev nočnega dela, če pa njegova zahteva ni upoštevana, lahko zahteva ukrepanje inšpekcije dela.

Letni dopust

29. člen

Splošno o letnem dopustu

Delavec ima v vsakem koledarskem letu pravico do izrabe letnega dopusta, ki ne sme biti krajši od 20 delovnih dni. V dneve letnega dopusta se ne všttevajo proste sobote.

Če je delovni čas razporejen na 6 delovnih dni v tednu, se delavcu za vsakih dopoljenih 5 dni letnega dopusta, dopust poveča za en dan.

Delavcu se mora omogočiti nepretrgoma najmanj 12 dni dopusta v tekočem letu. Pravico do izrabe letnega dopusta pridobi delavec po izpolnitvi 6 mesečnega nepretrganega delovnega razmerja.

Če delavec v koledarskem letu ne izpolni pogojev iz prejšnjega odstavka, ima pravico do izrabe sorazmernega dela letnega dopusta, ki se določi tako, da se ugotovi, koliko dni letnega dopusta bi delavec imel, to število se deli z 12 in pomnoži s številom mesecev delavčevega dela.

Če je delavec razporejen k drugemu delodajalcu, se s sklepom o razporeditvi določi, koliko dni letnega dopusta delavec izrabí pri prvem oziroma drugem delodajalcu.

30. člen

Odmera letnega dopusta (osnove in merila)

1. Osnove za dolžino letnega dopusta so:

- delovna doba,
- delovni pogoji, kot so:
- teža dela,
- vpliv dela in delovne okolice na delavca,
- telesna in duševna napetost pri delu,
- drugi posebni pogoji dela,
- zahtevnost dela,
- delavčeva delovna uspešnost,
- socialne in zdravstvene razmere delavca.

Na teh osnovah pripadajo delavcu poleg 20 delovnih dni letnega dopusta dodatni dnevi dopusta v skladu s kriteriji najmanj še:

2. Na osnovi delovne dobe pripada delavcu:

- nad 5–10 let delovne dobe 1 dan,
- nad 10–15 let delovne dobe 2 dni,
- nad 15 – 20 let delovne dobe 3 dni
- nad 20 – 25 let delovne dobe 4 dni,
- nad 25 let 5 dni

Upošteva se delovna doba, ki jo je delavec dosegel do konca koledarskega leta v katerem bo izrabil dopust.

3. Na osnovi delovnih pogojev pripada delavcu:

- stalno nočno delo 2 dni,
- delo v nočni izmeni 1 dan,
- ponavljajoče delo ob nedeljah in praznikih 1 dan,
- delo v vlagi, pari, dimu, hrupu, sevanju, kemikalijah, in drugih posebnih pogojih od 1 do 3 dni

4. Na osnovi zahtevnosti dela pripada delavcu:

- za delo IV. in V. stopnje zahtevnosti 1 dan,
- za dela VI. in VII. stopnje zahtevnosti 2 dni,
- za dela VIII. in IX. stopnje zahtevnosti 3 dni

5. Na osnovi uspehov pri delu:

Pri določanju letnega dopusta na osnovi uspehov pri delu se upoštevajo delovni uspehi delavca v preteklem letu, po kriterijih opredeljenih v podjetniški kolektivni pogodbi ali drugem ustreznem aktu delodajalca, do največ 5 dni.

6. Socialni kriteriji:

- mati z otrokom do 15 let 1 dan,
- mati z dvema otrokoma do 15 let ali oče samohranilec ali mati samohranilka 2 dni,
- mati s tremi ali več otroki do 15 let ali oče samohranilec ali mati samohranilka 3 dni

7. Delavcu mlajšemu od 18 let pripada letni dopust, po osnovah in merilih iz prejšnjih odstavkov, povečan za 7 delovnih dni.

8. Za 5 dni povečan letni dopust pripada:

- delavcu, ki je dopolnil 50 let starosti,
- delavcu, ki ima priznana najmanj 60% telesno okvaro, delovnim invalidom II. in III.

kategorije invalidnosti ter delavcem, ki negujejo in varujejo težje telesno ali duševno prizadeto osebo.

Dolžina letnega dopusta se določi v pogodbi o zaposlitvi, spremenjena dejstva ki vplivajo na dolžino letnega dopusta, pa se upoštevajo pri vsakoletni odmeri.

Razporeditev letnih dopustov določi poslovodni organ oziroma delodajalec po predhodnem posvetu z delavci.

Delavec lahko trikrat letno po en dan letnega dopusta izrabi na tisti dan, ki ga sam določi, če o tem obvesti nadrejenega vodjo najkasneje 2 delovna dneva pred nastopom dopusta.

31. člen

Pravica do odsotnosti z dela z nadomestilom in brez nadomestila plače

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom plače do največ 7 dni v letu zaradi:

- lastne poroke 2 dni,
- poroke otroka 1 dan,
- rojstva otroka 1 dan,
- smrti zakonca, otroka 3 dni,
- smrti staršev in drugih članov, ki so živeli v ožjem gospodinjstvu 2 dni,
- smrt bratov, sester, starih staršev, zakončevih staršev 1 dan,
- selitev delavca oziroma njegove družine 2 dni,
- elementarnih nesreč 3 dni,
- za športno in kulturno udejstvovanje do 7 dni

Krvodajalci imajo pravico do prostih dni skladno z zakonom. Prosti dnevi se jim računajo, kot da so na delu.

Odsotnosti v teh primerih je treba izkoristiti ob nastopu dogodka.
Odsotnost delavca z dela prvega odstavka bremeni delodajalca.

Delavcu je treba omogočiti odsotnost zaradi opravljanja državljskih dolžnosti, odziva na vabilo sodišča ali drugega državnega organa in opravljanja funkcije v predstavniških organih republike in lokalnih skupnostih.

Če v primerih odsotnosti iz prejšnjega odstavka ni predpisana možnost povrnitve nadomestila, taka odsotnost bremeni delavca.

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.

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

Odgovornost za delovne obveznosti

32. člen

Kršitev dolžnosti in delovnih obveznosti

Kršitve dolžnosti in delovnih obveznosti so:

- lažje kršitve,
- hujše kršitve,
- hujše kršitve za katere se izreče ukrep prenehanja delovnega razmerja.

a) Lažje kršitve so:

1. zamujanje na delo, predčasno zapuščenje dela in odhajanje z dela brez dovoljenja odgovorne osebe
2. opustitev dolžnosti obveščanja o napakah in okvarah na strojih in napravah
3. nespoštovanje hišnega reda in motenje vzdrževanja v poslovnih prostorih in objektih
4. neopravičeni izostanek z dela, ki traja en dan
5. odklonitev izvršitve sklepov organov upravljanja oziroma poslovnodnega organa
6. širjenje netočnih informacij o poslovanju podjetja
7. druge kršitve, ki se nanašajo na opravljanje dela, stike z gosti, javnostjo in organi družbe.

b) Hujše kršitve so:

1. malomarno opravljanje dela
 2. neprimeren odnos do gostov, strank ali sodelavcev
 3. neizpolnjevanje ali nevestno, nepravočasno izpolnjevanje delovnih dolžnosti in drugih delovnih obveznosti
 4. kršitev pravil zavarovanja pred požarom, eksplozijo in drugimi nevarnimi snovmi
 5. nezakonito razpolaganje s sredstvi družbe
 6. dajanje netočnih podatkov, ki se nanašajo na poslovanje, upravljanje in nadzorstvo v družbi
 7. prekoračitev pooblastil oziroma zloraba pooblastil
 8. kršitev predpisov o varstvu pri delu in požarne varnosti
 9. zavrnitev vpogleda v listine na zahtevo delavca in sindikalnega zaupnika, če je to potrebno zaradi uveljavljanja pravic iz delovnega razmerja
 10. nedostojno in žaljivo vedenje do strank, sodelavcev in gostov
 11. povzročanje nereda ali pretepa v prostorih delodajalca
 12. več kot enkrat neopravičeno zamujanje na delo in neopravičeni izostanek z dela za več kot en dan
 13. več kot enkrat predčasno odhajanje z dela brez dovoljenja
 14. neobveščanje odgovornega delavca o sicer opravičenem izostanku (če delavec svojega izostanka ne opraviči v 24 urah)
 15. neopravičena odklonitev odrejenega dela preko polnega delovnega časa¹⁶.
- protipravno
prilaščanje lastnine sodelavcev, gostov ali delodajalca
17. vsaka zloraba položaja
 18. dajanje krivih podatkov, ponareditev ali uničenje listin
 19. povzročitev škode delodajalcu, če je bilo delavčevo ravnanje storjeno namenoma
 20. prihod na delo v vinjenem stanju, pod vplivom narkotikov, prepovedano prinašanje alkoholnih pijač v prostore delodajalca, ali uživanje alkoholnih pijač oziroma narkotikov med delom
 21. kršitev sklepov organov upravljanja in poslovnodnega organa
 22. izdajanje poslovne, uradne ali druge tajnosti, ki jo določa zakon ali splošni akt
 23. neizvrševanje pravnomočne sodne odločbe
 24. ponavljanje lažjih kršitev
 25. nedovoljena manipulacija s pijačami in jedili
 26. neizdajanje računa za prodano blago ali storitve
 27. ponarejanje zapiskov in sklepov organov upravljanja
 28. opustitev zahteve za uvedbo disciplinskega postopka v predpisanem roku
 29. sprejem delavca v delovno razmerje v nasprotju z zakonom in kolektivno pogodbo

dejavnosti

30. neopravičena odklonitev strokovnega izobraževanja, če je bil delavec nanj napoten zaradi koristi družbe.

c) Hujše kršitve, za katere se izreče ukrep prenehanja delovnega razmerja:

1. neizpolnjevanje in nevestno, nepravočasno ali malomarno izpolnjevanje delovnih dolžnosti ali obveznosti, če je to neposredno vplivalo na potek delovnega procesa
2. nezakonito razpolaganje s sredstvi družbe oziroma delodajalca, ki ima znake kaznivega dejanja ter nesmotrna in neodgovorna uporaba sredstev
3. nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov v obdobju treh mesecev, čeprav zato ni bilo objektivnih razlogov
4. zloraba položaja ali prekoračitev danega pooblastila, če je to povzročilo škodo družbi ali so bile kršene pravice delavcev
5. kršitev predpisov o varstvu pred požarom, eksplozijo, elementarnimi nesrečami in škodljivim delovanjem strupenih in drugih nevarnih materialov ali opustitev ukrepov za varstvo delavcev, delovnih sredstev in življenjskega okolja
6. zloraba pravice do bolniškega dopusta, ki se kaže v tem, da je delavec namenoma podaljševal zdravljenje ali se ni ravnal po navodilih pristojnega zdravnika oziroma zdravniške komisije
7. nabava in prodaja materiala in pijač v gostinskih ali drugih dejavnostih za svoj račun ali kakršnokoli poslovanje za svoj račun
8. odklonitev testa, če obstoja sum vinjenosti ali stanja pod vplivom narkotikov
9. zadrževanje in izposojanje zaupanega denarja in materiala; menjava tujih valut za svoj račun; neizdajanje računov gostom oziroma kupcem, nepravilno zaračunavanje opravljenih storitev
10. izdaja poslovne, uradne ali druge tajnosti, določene z zakonom ali splošnim aktom oziroma kolektivno pogodbo
11. motenje enega ali več delavcev v delovnem procesu, ki otežuje izpolnjevanje delovnih obveznosti in v drugih primerih, ki jih opredeljuje zakon
12. opustitev dejanj, ki jih poslovodni organ ali delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi mora storiti v okviru svojih pooblastil
13. kršitev predpisov o obrambi in zaščiti ter določb splošnega akta oziroma kolektivne pogodbe.

č) Disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja se lahko izreče za vse hujše kršitve delovnih obveznosti, ki so navedene pod točko b), če je bilo z dejanjem ali opustitvijo dolžnosti ali druge delovne obveznosti ogroženo življenje ali zdravje delavcev, strank oziroma gostov, povzročena večja gmotna škoda, ogrožen ali bistveno moten delovni proces v podjetju.

33. člen

Disciplinski postopek

Disciplinsko komisijo imenuje poslovodni organ, nadzorni svet oziroma skupščina v skladu s splošnim aktom delodajalca.

Pri delodajalcu z manj kot 50 zaposlenimi o disciplinski odgovornosti za hujše kršitve delovne obveznosti, za katere se izreče ali lahko izreče ukrep prenehanja delovnega razmerja, odloča poslovodni organ.

Postopek, v katerem delodajalec odloča o disciplinski odgovornosti delavca, je enak postopku pred disciplinsko komisijo pri delodajalcu.

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

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

Poslovodni organ oziroma delodajalec izreka disciplinske ukrepe javnega opomina in denarne kazni, ukrep prenehanja delovnega razmerja pa izreka disciplinska komisija.

34. člen

Pravila disciplinskega postopka

Pravila disciplinskega postopka so za vse disciplinske organe na prvi stopnji enaka.

Zahtevo za uvedbo disciplinskega postopka lahko poda vsak delavec, ki vodi del delovnega procesa, oziroma delavec, ki je odgovoren za izvajanje delovne obveznosti in delovno disciplino oziroma varstvo pri delu.

Delavcu je treba vročiti osebno naslednja pisna obvestila:

- zahtevo za uvedbo disciplinskega postopka,
- vabilo na zaslišanje ali na obravnavo pred disciplinskim organom,
- odločbo o ugotovljeni odgovornosti,
- odločbo o odločitvi o ugovoru zoper odločbo organa prve stopnje.

O vsaki vloženi zahtevi za uvedbo disciplinskega postopka mora biti obveščen sindikalni zaupnik. Sindikalni zaupnik mora biti obveščen tudi o:

- naroku za zaslišanje delavca oziroma za obravnavo pred organom prve stopnje,
- naroku za obravnavanje ugovora delavca,
- odločitvi prve stopnje oziroma drugostopenjskega disciplinskega organa.

Sindikalni zaupnik ima pravico vložiti ugovor na drugostopenjski disciplinski organ v roku 8 dni od dneva, ko mu je bila vročena odločba disciplinskega organa prve stopnje.

35. člen

Odškodnina

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

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

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

36. člen

Pogodbena kazen za nezakonito prenehanje delovnega razmerja

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

Delavcu pripada odškodnina, ko pristojni organ (sodišče, arbitraža) ugotovi:

- nezakonito prenehanje delovnega razmerja,
- nezakonito uvrstitev med presežne delavce,
- nezakonito prerazporeditev.

37. člen

Prenehanje delovnega razmerja

Delavcu preneha delovno razmerje v skladu z zakonom o delovnih razmerjih, kolektivno pogodbo dejavnosti in določili splošnega akta pri delodajalcu ter pogodbo o zaposlitvi.

38. člen

Dolžina odpovednega roka

Odpovedni rok znaša v primeru, da delavec pisno izjavi, da želi da mu preneha delovno razmerje:

- za dela od I. do III. skupine 1 mesec,
- za dela IV. in V. skupine 2 meseca,
- za dela VI. 3 mesece,
- za dela od VII. do IX. skupine 4 mesece.

Odpovedni rok, naveden v prejšnjem odstavku, se v sporazumu med delavcem in delodajalcem, lahko tudi skrajša.

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

V času odpovednega roka ima delavec pravico biti 12 ur na mesec odsoten z dela zaradi iskanja nove zaposlitve. Za čas te odsotnosti ima pravico do nadomestila plače. Odsotnost iz prejšnjega odstavka lahko delavec izrabí po urah v dogovoru s poslovodnim organom.

39. člen

Varnost in zdravje pri delu

Zaradi zagotovitve minimalnih standardov za varno delo sta delodajalec in delavec poleg pravic in obveznosti, ki so opredeljene v veljavni zakonodaji, dolžna spoštovati tudi določila te kolektivne pogodbe o varstvu in zdravju pri delu.

Delodajalec ima predvsem naslednje obveznosti:

- prilagoditi mora delo posameznemu delavcu, zlasti z ustreznim oblikovanjem delovnega mesta, z izbiro sredstev za delo in delovnih ter tehnoloških postopkov, z odpravljanjem monotonosti dela, vsiljenega ritma in zmanjšanjem škodljivih vplivov na zdravje delavca,
- prilagajati mora delo tehničnemu napredku in spoznavanjem stroke doma in v svetu,
- zamenjati mora nevarne z nenevarnimi ali manj nevarnimi oziroma škodljivimi delovnimi postopki, sredstvi za delo, materiali in energetskimi viri,
- zagotoviti ustrezna osebna zaščitna sredstva in opremo,
- razvijati mora usklajeno politiko varstva pri delu, vključno s tehnologijo, organizacijo dela, socialnimi odnosi in vplivi delovnega okolja,
- zagotoviti mora učinkovito prvo pomoč poškodovanim delavcem in poziv za prevoz z interventnim vozilom, kadar je to potrebno,
- pred nastopom dela mora delavca seznaniti z vsemi nevarnostmi pri delu, pravicami in obveznostmi v zvezi z varstvom pri delu ter delovnimi pogoji, kar velja tudi v primeru, če se spremeni tehnika ali tehnologija ali če se delavca razporedi na drugo delovno mesto. Preden ta obveznost ni izpolnjena, delavec ne sme začeti delati,
- organizirati mora preverjanje znanja delavcev iz varstva pri delu v rokih, ki jih določi družba ali delodajalec,
- zagotoviti sodelovanje medicine dela pri proučevanju vzrokov za obremenitve delavcev, pri odkrivanju vzrokov poklicnih bolezni in pri predlaganju ukrepov za njihovo omejevanje,
- posvetovati se mora z reprezentativnim sindikatom o vprašanih varnega dela pri razvoju in uvajanju novih tehnologij.

Vsi ukrepi, ki so v zvezi z varnostjo in varovanjem zdravja delavcev pri delu, so strošek delodajalca.

Vsak delavec je dolžan skrbeti za lastno varnost in zdravje v skladu s svojo usposobljenostjo, pisnimi in ustnimi navodili delodajalca, opraviti osnovni tečaj iz varstva pri delu, se permanentno izobraževati iz varstva pri delu, preverjati svoje znanje in usposobljenost iz tega področja.

V primeru suma vinjenosti ali stanja pod vplivom narkotikov sme delodajalec oziroma pooblaščen delavec zahtevati izvedbo testa.

40. člen

Delavcem, ki so zaradi poklicne bolezni in poškodbe pri delu po napotilu zdravnika poslani na okrevanje ali rekonvalescentno zdravljenje, delodajalec povrne stroške za dogovorjene medicinske storitve in stroške, povezane s potovanjem in bivanjem, če nima ustreznega zdravstvenega ali nezgodnega zavarovanja.

V skladu z zdravstveno oceno delovnega mesta delodajalec zagotavlja redne preventivne zdravstvene preglede delavcev za kritične skupine.

41. člen

Delodajalec mora sindikatu na njegovo zahtevo posredovati ustrezne informacije o zagotavljanju – varstva in zdravja pri delu:

- seznam osebnih zaščitnih sredstev, ki so predvidene za opravljanje določenih del in nalog po pravilniku iz varstva pri delu za gostinstvo in turizem,
- seznam delovnih mest, za katera so predpisani zdravniški pregledi predhodni, obdobjni, preventivni,
- obveščati o nesrečah pri delu in daljših boleznih,
- letno poročilo iz varstva pri delu, zdravstvenega varstva in varstva delovnega okolja, ki ga pripravi za to ustrezna služba.

42. člen

Varstvo invalidov in starejših delavcev

Delavec invalid, ki je glede na preostalo delovno zmožnost razporejen na novo delovno mesto in zanj poteka prekvalifikacija oziroma dokvalifikacija, ima pravico do nadomestila osebnega dohodka za ta čas v višini njegove povprečne plače v preteklih treh mesecih pred nastopom invalidnosti, revalorizirane na tekoči mesec z rastjo plač pri delodajalcu.

V primeru da pride do zmanjšanja delovne sposobnosti delavca zaradi starosti, poškodb na delu, invalidnosti, profesionalnih in drugih bolezni ter drugih razlogov, ki se ugotovljajo s splošnim aktom podjetja, je delodajalec dolžan poskrbeti za boljše delovne pogoje delavca: lažje delo, nižja norma, delo z zmanjšanim fondom ur, bolj enostavno delo in podobno, brez zmanjšanja plače, ki jo je dobival pred nastopom navedenih okoliščin.

Delavcu po 55. letu starosti in delavki po 50. letu starosti, ki je zaradi spremembe v organizaciji dela ali iz začasnih zdravstvenih razlogov razporejen na manj zahtevna dela ter dosega pričakovane rezultate dela, pripada enaka plača, kot jo je prejemal na delovnem mestu pred razporeditvijo.

43. člen

Izobraževanje

Delavci se imajo pravico izobraževati v svojem lastnem interesu ali v interesu delodajalca, delodajalec pa ima pravico delavce napotiti na izobraževanje.

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

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

Če je izobraževanje organizirano izven delovnega časa (izobraževanje ob delu), in je to izobraževanje v interesu delodajalca pripada delavcu:

- 3 delovne dni za vsak izpit na ravni izobraževanja do V. stopnje zahtevnosti,
- 5 delovnih dni za vsak izpit na višji ali visoki stopnji,
- 10 delovnih dni za zaključni izpit na ravni izobraževanja do V. stopnje zahtevnosti,
- 10 delovnih dni za diplomu na višji in visoki šoli oziroma na fakulteti,
- 5 delovnih dni za vsak izpit na podiplomskem študiju,
- 15 delovnih dni za magistrski izpit,
- 20 delovnih dni za doktorat.

Poleg odsotnosti iz prejšnjega odstavka pripada delavcu odsotnost tudi na dan ko prvič opravlja izpit.

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

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

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

razen, če delodajalec sam krije stroške, povezane z izobraževanjem.

Delodajalec mora delavce, ki se izobražujejo v interesu delodajalca ali jih je napotil na izobraževanje, razporediti v skladu s pridobljeno izobrazbo v času, določenem s pogodbo. Če delodajalec ne izpolni obveznosti iz pogodbe o izobraževanju, je delavec prost svojih obveznosti iz te pogodbe. Če delavec ne izpolni svojih obveznosti iz pogodbe, je dolžan delodajalcu povrniti vse stroške, povezane z izobraževanjem.

44. člen

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

- plačilo za opravljeno delo v skladu z določili te kolektivne pogodbe,
- seznanitev z nevarnostmi, povezanimi z delom in ustreznimi zaščitnimi sredstvi, ter s pravicami in obveznostmi, ki izvirajo iz varstva pri delu,
- zavarovanje za primer poklicne bolezni in poškodbe na delu,
- prehrano med delom,
- ustrezno mentorstvo in uvajanje v delo.

45. člen

Vajenci

Vajencem, ki so sklenili učno pogodbo z delodajalcem, gredo najmanj pravice, določene z zakonom in s to kolektivno pogodbo.

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

46. člen

Mentorji praktičnega pouka

Delodajalec, ki izvaja praktični pouk v dualnem sistemu poklicnega izobraževanja, zagotavlja delavcu – mentorju praktičnega pouka:

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

47. člen

Obveščanje delavcev

Delodajalec je dolžan delavce obveščati o:

- letnih in večletnih planih delodajalca,
- pomembnejših poslovnih in razvojnih odločitvah, ki vplivajo na ekonomski in socialni položaj delavca,
- doseženih letnih in medletnih poslovnih rezultatih
- osnutkih oziroma predlogih splošnih aktov in sklepov, s katerimi se v skladu s kolektivno pogodbo na splošno urejajo določena vprašanja s področja delovnih razmerij in plač, – drugih vprašanjih, pomembnih za delavce.

O vprašanjih iz prve, druge in četrte alinee se delavci obvestijo pred sprejemom odločitev, o poslovanju pa po preteku vsakega obračunskega obdobja.

Dolžnosti obveščanja ni, če gre za poslovno tajnost.

48. člen

Pogoji za delovanje sindikata

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.

Delovanje sindikatov ni mogoče omejiti z odločitvami delodajalca.

Poslovodni organ, pooblaščen delavci in strokovne službe so dolžni zagotoviti sindikatom podatke o vseh vprašanjih, o katerih odločajo organi upravljanja in pooblaščen delavci in ki se nanašajo na socialno-ekonomski in delovni položaj ter pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev iz dela in iz delovnega razmerja.

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

Reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu se vročajo vabila z gradivi za seje vseh organov delodajalca, razen sej uprave oziroma poslovodstva, kadar gre za poslovno tajnost.

Delodajalec zagotavlja sindikatu, organiziranem pri delodajalcu:

- prost dostop zunanjih sindikalnih predstavnikov v organizacijo na podlagi vnaprejšnjega obvestila,
- svobodo sindikalnega obveščanja in širjenja sindikalnega tiska.

49. člen

Materialni pogoji za sindikalno delo

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

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

– ena plačana ura letno na vsakega člana sindikata pri delodajalcu, vendar ne manj kot 50 ur letno, če je do 20 zaposlenih in ne manj kot 60 ur, če je več kot 20 zaposlenih, ter pol ure za vsakega od preostalih zaposlenih delavcev, za opravljanje sindikalnih funkcij. V tako določeno število ur se ne vštevata sodelovanje sindikalnih zaupnikov v organih sindikalnih central, v organih sindikatov dejavnosti – na višjih nivojih.

O okvirnem režimu izrabe določenega števila ur za delo sindikalnih zaupnikov se dogovorijo sindikati in poslovodni organ. Pri tem upoštevajo potrebe in interese članov sindikatov in zahteve delovnega procesa,

– prostorski pogoji (prostori, tehničnoadministrativno delo in podobno) za delo sindikatov, njihovih organov in sindikalnih zaupnikov,
– tehnična izvedba obračuna in plačevanje članarine sindikatom za člane sindikata,
– najmanj 4 plačane delovne dni letno za usposabljanje sindikalnih zaupnikov, vendar skupno število teh ur ne more presegati tretjine ur iz prve alineje.

Število sindikalnih zaupnikov v podjetju oziroma pri delodajalcu določi sindikat v skladu s statutom oziroma pravili ter s pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo med sindikatom in podjetjem oziroma delodajalcem, upoštevaje organiziranost delovnega procesa, delo v izmenah, dislociranost in podobno.

S pogodbo iz prejšnjega odstavka se lahko predvidi sklicevanje članskih sestankov največ dvakrat letno med delovnim časom.

50. člen

Imuniteta sindikalnega zaupnika

Sindikalni zaupnik zaradi sindikalne dejavnosti uživa imuniteto.

Sindikalnega zaupnika zaradi njegove sindikalne aktivnosti, če ravna v skladu z veljavnimi zakoni, kolektivnimi pogodbami in splošnimi akti, ni mogoče brez soglasja sindikata prerazporediti na drugo delovno mesto, ali k drugemu delodajalcu oziroma uvrstiti med presežke.

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

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

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

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

Glede pomirjanja se smiselno uporabljajo določbe te kolektivne pogodbe o pomirjanju v postopku ugotavljanja presežnih delavcev pri delodajalcu.

Imuniteta sindikalnega zaupnika iz tega člena traja še 18 mesecev po prenehanju funkcije sindikalnega zaupnika.

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.

III. SPLOŠNE DOLOČBE O PLAČAH IN DRUGIH OSEBNIH PREJEMKIH

51. člen

Določila in zneski te kolektivne pogodbe in tarifne priloge so obvezni minimalni standardi in osnove za določanje vsebine iz kolektivnih pogodb pri delodajalcih.

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

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

Plače se izplačujejo najmanj enkrat mesečno in sicer najkasneje do 18. dne v mesecu za pretekli mesec. V primeru prekoračitve roka je delavec upravičen do zakonitih zamudnih obresti, razen v primerih, če je z delodajalcem dogovorjeno drugače.

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

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

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

Delodajalec je dolžan pri spremembi metode za vrednotenje delovnih mest pisno seznaniti reprezentativne sindikate pri delodajalcu. Delodajalec je dolžan obravnavati mnenje sindikatov pri delodajalcu in se do tega mnenja pisno opredeliti.

Plače

52. člen

Splošno o plačah

Plačo delavca sestavlja: osnovna plača (52. in 53. člen), dodatki (55. člen), del plače na podlagi delovne uspešnosti (54. člen) ter del plače iz naslova uspešnosti poslovanja (58. člen).

V pogodbi o zaposlitvi delavec in delodajalec določita znesek osnovne plače delavca v tolarjih in dodatno v obliki, ki omogoča preračun v vsakokratno tolarško vrednost (na primer: relativno razmerje, število točk..).

Osnovna plača delavca za poln delovni čas, vnaprej določene delovne rezultate in normalne delovne pogoje, s katerimi je bil delavec seznanjen pred sklenitvijo delovnega razmerja, ne more biti nižja od izhodiščne plače za posamezni tarifni razred, oziroma plačilni razred v katerega je delavec razporejen.

Za vnaprej določene (predvidene 100%) delovne rezultate se štejejo delovni rezultati merjeni po vnaprej določenih kriterijih, individualno ali skupinsko. Norma ali drugo

podobno merilo za merjenje delovnih rezultatov je ustrezna, če jo dosega vsaj 90% delavcev, ki delajo po teh kriterijih.

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

Za normalne delovne pogoje se štejejo pogoji, v katerih se delo pretežno opravlja. Ti pogoji so sestavina zahtevnosti delovnega mesta in so vključeni v osnovno plačo. Izhodiščna plača za določen tarifni razred, kot je opredeljena v tarifni prilogi te kolektivne pogodbe, je najnižja plača za posamezni tarifni razred.

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

53. člen

Tarifna priloga

Tarifna priloga je sestavni del te kolektivne priloge.

54. člen

Plače na podlagi delovne uspešnosti

Osnove za določanje delovne uspešnosti so sprejeti plani dela oziroma količinski kakovostni normativi, gospodarnost dela, inventivnost in inovativnost.

Za dela, kjer se delo ne more meriti, se le-to lahko ocenjuje. Delovna uspešnost se lahko ugotavlja oziroma ocenjuje individualno ali skupinsko po vnaprej dogovorjenih kriterijih, ki so delavcu znani pred pričetkom opravljanja dela.

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

Delovno uspešnost ugotavlja oziroma ocenjuje delavec, ki vodi delovni proces. Uspešnost in učinkovitost se ocenjujeta mesečno.

Dodatki

55. člen

Dodatki za posebne obremenitve

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

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

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

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

- delo v popoldanski izmeni 10%,
- delo v nočni izmeni 10%,
- za čas pripravljenosti na domu 10%,
- za delo v deljenem delovnem času

- a) za prekinitve dela več kot eno uro 15%
- b) za prekinitve dela več kot dve uri 20%,
 - dežurstvo 20%,
 - nočno delo 50%,
 - delo prek polnega delovnega časa 30%,
 - delo v nedeljo 50%,
 - delo na državne praznike oziroma dela proste dneve po zakonu 150%.

Za delo na dan državnega praznika oziroma po zakonu prostega dne, pripada delavcu poleg plače dodatek iz zadnje alineje prejšnjega odstavka za vsako opravljeno delovno uro, če mu ni mogoče zagotoviti prostega dne namesto dela na dan praznika ali prostega dne, oziroma 50% če tega koristi.

Dodatki se med seboj ne izključujejo, razen dodatka za delo na dan praznika, oziroma dela prostega dneva po zakonu in dodatka za delo v nedeljo. Dodatki se obračunavajo in izplačujejo le za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.

V podjetniški kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalec določi dodatke za neugodne vplive okolja, ki so odvisni od stopnje obremenitve delavca. Dodatek se upošteva pri umazanem delu in drugih težkih delih, pri katerih je delavec izpostavljen negativnim vplivom okolja (na primer: visoke temperature, vlaga, para, hrup, sevanja, kemikalije, nevarnost infekcije, bleščeča svetloba, dim in podobno), pri delih, pri katerih je delavec izpostavljen posebnim nevarnostim in pri delih, pri katerih delavec uporablja zaščitna sredstva; višina dodatka znaša najmanj 2% od zadnje znane povprečne plače v Republiki Sloveniji.

56. člen

Dodatek za delovno dobo

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

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

57. člen

Nadomestila plače

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

- bolezni,
- poklicne bolezni in nesreče pri delu,
- letnega dopusta in odsotnosti iz prvega in drugega odstavka 31. člena te pogodbe,
- na dela prost dan po zakonu,
- odsotnosti z dela, če je delavec napoten na izobraževanje oziroma če se izobražuje v interesu delodajalca,
- v drugih primerih, določenih z zakonom, kolektivno pogodbo ali aktom delodajalca.

V vseh navedenih primerih, razen v primeru prve alineje pripada delavcu nadomestilo v višini 100% osnove. V primeru iz prve alineje pripada delavcu nadomestilo v višini najmanj 80% osnove.

Delodajalec lahko zadrži izplačilo nadomestila delavcu:

- če opravlja v času bolniške pridobitno delo,

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

Nadomestilo ne more presegati višino plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

Delodajalec ima pravico določiti način spremljanja in kontrole bolniške odsotnosti delavcev.

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

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

Delavcu za čas čakanja na delo doma pripada nadomestilo v višini najmanj 70% njegove plače.

Delavcu, ki mu ni mogoče trajno zagotoviti dela pri delodajalcu, pripada v času 6 mesečnega odpovednega roka nadomestilo v višini najmanj 70% njegove plače.

Za čas stavke so delavci upravičeni do nadomestila najmanj v višini 70% osnovne plače za največ 5 delovnih dni, v primeru kršenja imunitete sindikalnih zaupnikov pa 2 delovna dneva, pod naslednjimi pogoji, ki se upoštevajo skupaj:

- če stavkajo zaradi kršitve kolektivne pogodbe glede plač, regresa ali imunitete sindikalnih zaupnikov, in v primeru drugih težjih ponavljajočih se kršitev kolektivne pogodbe,
- če je stavka organizirana v skladu z zakonom in po stavkovnih pravilih.

Nadomestilo plače se izplača v breme delodajalca.

58. člen

Del plače na podlagi uspešnosti poslovanja

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

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

59. člen

Obračun plače

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

- osnovno plačo delavca,
- število obračunanih ur,
- dodatke po posameznih vrstah, ki izhajajo iz kolektivne pogodbe oziroma pogodbe o zaposlitvi,
- plačo iz naslova uspešnosti (stimulativni del),
- nadomestila plače po posameznih vrstah,
- bruto plačo,

- zneske prispevkov za socialno varnost,
- neto plačo,
- davek od osebnih prejemkov,
- neto izplačilo plače.

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

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

Drugi osebni prejemki

60. člen

Regres za letni dopust

Regres za letni dopust pripada delavcu enkrat letno in se izplača najkasneje do konca julija tekočega leta, oziroma v nelikvidnih organizacijah, najkasneje do konca novembra tekočega leta, vendar takoj, ko postane podjetje likvidno. Višina in način izplačila regresa se določita v tarifni prilogi te pogodbe.

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

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

61. člen

Jubilejne nagrade

Delavcu, ki v koledarskem letu izpolni 10, 20 ali 30 let delovne dobe, pripada jubilejna nagrada v višini najmanj:

- za 10 let delovne dobe v višini ene izhodiščne plače I. tarifnega razreda iz te kolektivne pogodbe,
- za 20let delovne dobe v višini ene in pol izhodiščne plače I. tarifnega razreda iz te kolektivne pogodbe,
- za 30 let delovne dobe v višini dveh izhodiščnih plač I. tarifnega razreda iz te kolektivne pogodbe

Dokupljena leta se ne štejejo v pogoj za pridobitev jubilejne nagrade. Jubilejna nagrada se izplača v roku enega meseca po nastanku pravice.

Delavec prejme jubilejno nagrado za določen jubilej samo enkrat v času trajanja svoje delovne dobe.

62. člen

Odpravnina ob upokojitvi

Delavcu pripada ob upokojitvi odpravnina v višini 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 ugodnejše.

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

Odpravnino ob upokojitvi je treba izplačati ob izplačilu zadnje plače. V primeru smrti delavca se odpravnina, ki bi v skladu z določilom prvega odstavka tega člena pripadala delavcu, izplača ožjemu družinskemu članu. To odpravnino je treba izplačati najpozneje v 15 dneh po pridobitvi uradnega dokumenta o smrti delavca.

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

63. člen

Solidarnostne pomoči

Delavcu oziroma njegovi družini pripada solidarnostna pomoč v naslednjih primerih najmanj:

- smrt delavca ena povprečna plača,
- smrt ožjega družinskega člana 60% povprečne plače,
- ob nastanku težje invalidnosti (II. stopnje) 60% povprečne plače,
- daljša bolezen (nad tri mesece) enkrat letno, elementarne nesreče ali požari, ki prizadenejo delavca, in v drugih izjemnih primerih na predlog reprezentativnega sindikata pri delodajalcu 30% povprečne plače.

Osnova za izračun solidarnostnih pomoči je povprečna plača v Republiki Sloveniji ali podjetja za pretekle tri mesece.

64. člen

Nagrade za strokovna tekmovanja

Delavcem pripadajo za dosežene rezultate na strokovnih tekmovanjih nagrade v odstotkih od osnovne plače, če ga na strokovna tekmovanja pošlje delodajalec, in sicer najmanj v naslednjih zneskih:

Rang tekmovanja Višina nagrade za doseženo mesto:

	I.	II.	III.
1. mednarodno	100%	80%	60%
2. državno	80%	60%	50%
3. regijsko	50%	40%	30%

65. člen

Dodatki za funkcionalna znanja

Delavcem pripadajo dodatki za tista funkcionalna znanja, ki niso osnovni pogoj za razporeditev na delovno mesto, jih pa delavec v delovnem procesu uspešno uporablja in sicer najmanj v višini 1% osnovne plače.

66. člen

Nagrade

Delodajalec lahko na predlog neposrednega vodje izplača posameznim delavcem nagrado za dosežene posebne rezultate. Kriteriji za nagrado in višina nagrade se določijo vnaprej v splošnem aktu delodajalca. Nagrade se ne všttevajo v osnovo za določitev dela plače na osnovi uspešnosti poslovanja.

67. člen

Inovacije

Delavcu pripada za inovacijo najmanj 5% in za koristne predloge najmanj 3% letne čiste gospodarske koristi. Če delodajalec ni zainteresiran za prevzem koristnega predloga ali inovacije, lahko delavec to inovacijo ponudi drugemu interesentu. Delodajalec ima v tem

primeru pravico delavcu zaračunati vse stroške, ki so nastali na račun delodajalca za to inovacijo.

IV. POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM

68. člen

1. Prehrana med delom

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

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

2. Prevoz na delo in z dela

Delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela najmanj v višini 60% stroškov javnega prevoza, oziroma v višini tretjine kilometrine, če prevoz z javnimi prevoznimi sredstvi ni mogoč.

3. Službena potovanja

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

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

Delavcu se v primeru službenega potovanja v tujino povrnejo dejanski stroški v skladu s predpisi, ki veljajo za državne organe.

4. Terenski dodatek

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

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

69. člen

Prejemki pripravnikov

Delavcu – pripravniku pripada plača v višini 70% izhodiščne plače, določene za ustrezní tarifni razred ter povračilo stroškov v zvezi z delom in drugi osebni prejemki.

70. člen

Prejemki učencev, vajencev in študentov na praksi

Učencem in študentom na praksi se za polni delovni čas obvezne prakse izplača plačilo najmanj v višini 15% povprečne plače v Republiki Sloveniji za pretekli mesec.

Učenci, vajenci in študenti na praksi imajo pravico do vseh dodatkov za opravljeno delo. Povračilo stroškov prevoza na delo in z dela je stvar dogovora z delodajalcem.

Učenci, vajenci in študentje imajo pravico do plačila tudi, če prejemajo štipendijo. Vajencem pripadajo izplačila skladno z zakonom in učno pogodbo.

71. člen

Prejemki mentorjev

Delavcu – mentorju pripravnika, mentorju praktičnega pouka in mentorju usposabljanja brezposelnih oseb pri delodajalcu, pripada dodatek za mentorstvo. Višino in pogoje izplačila določi delodajalec, najmanj v višini 10% mentorjeve plače.

72. člen

Plače sindikalnih zaupnikov

Za čas opravljanja profesionalne funkcije pripada sindikalnemu zaupniku plača najmanj v višini, kot jo je prejemal pred pričetkom opravljanja te funkcije.

Plača sindikalnega zaupnika se valorizira z rastjo plač pri delodajalcu.

Sindikalni zaupnik ima pravico do udeležbe na dobičku v skladu s to pogodbo.

V. PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK TER NAČIN REŠEVANJA SPOROV

73. 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.

74. člen

Negativna izvedbena dolžnost

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

75. člen

Spremembe oziroma dopolnitve kolektivne pogodbe

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

Pogodbena stranka, ki želi spremembe oziroma dopolnitve kolektivne pogodbe, predloži drugi stranki predlog sprememb in dopolnitev, z obrazložitvijo razlogov in ciljev, s priporočenim pismom.

Druga stranka se je dolžna do predloga opredeliti v 30. dneh.

Če druga stranka ne sprejme predloga za spremembo ali dopolnitev kolektivne pogodbe oziroma se do predloga ne opredeli v 30. dneh, lahko stranka – predlagateljica začne postopek pomirjanja.

76. člen

Sklenitev nove kolektivne pogodbe

Postopek za sklenitev nove kolektivne pogodbe se začne na obrazloženo pobudo katerekoli od strank vsaj tri mesece pred prenehanjem veljavnosti kolektivne pogodbe, če je le – ta odpovedana.

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

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

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

77. člen

Reševanje kolektivnih sporov

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

78. člen

Postopek pomirjanja

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

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

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

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

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

79. člen

Pisni sporazum

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

80. člen

Arbitražni postopek

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

Arbitraža odloča v sestavi tri članskega senata. Po enega člana ter njegovega namestnika določita pogodbeni stranki. Pogodbeni stranki sporazumno določita predsednika in njegovega namestnika iz vrst priznanih strokovnjakov s področja delovnega prava.

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

81. člen

Objava

Sporazum strank v postopku pomirjanja in odločitev arbitraže se sporoči organu, pristojnem za registracijo kolektivnih pogodb, in objavi.

82. člen

Komisija za razlago kolektivne pogodbe

Stranki kolektivne pogodbe imenujeta tričlansko komisijo za razlago kolektivne pogodbe, v 30 dneh po uveljavitvi te pogodbe.

Vsaka stran imenuje po enega predstavnika, sporazumno pa imenujejo tretjega.

Komisija za razlago sprejema razlage in priporočila.

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

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

83. člen

Odpoved kolektivne pogodbe

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

Če kolektivna pogodba v tem roku ni odpovedana, se podaljša vsako leto še za eno leto. Po prenehanju kolektivne pogodbe se do sklenitve nove, vendar najdlje 9 mesecev, uporabljajo določbe normativnega dela te pogodbe.

Po odpovedi pogodbe lahko vsaka stranka predlaga sklenitev nove kolektivne pogodbe.

VI. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

84. člen

Dodatek za delovno dobo iz 56. člena te kolektivne pogodbe se ukine, v skladu in pod pogoji 68. člena SKP.

85. člen

Z dnem uveljavitve te kolektivne pogodbe preneha veljati obstoječa kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije.

86. člen

Začetek uporabe

Ta pogodba se uporablja od 1. 12. 1997 dalje.

Ljubljana, dne 5. decembra 1997.

Podpisniki

Delojemalci

Sindikat delavcev gostinstva in turizma Slovenije

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije
Predsednik Iztok Bratož l. r.

KOLEKTIVNA POGODBA DEJAVNOSTI GOSTINSTVA IN TURIZMA SLOVENIJE
1997

Sindikata delavcev gostinstva in turizma Slovenije
pri Konfederaciji sindikatov '90 Slovenije
Predsednica Ludvika Foški l. r.

Delodajalci

Gospodarska zbornica Slovenije
Združenje za turizem in Gostinstvo
Predsednik Borut Mokrovič l. r.

Združenje delodajalcev Slovenije
Sekcija za gostinstvo in turizem
Predsednica Renata Martinčič l. r.

Ta kolektivna pogodba je bila s sklepom o registraciji kolektivne pogodbe, ki ga je izdalo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve vpisana v register kolektivnih pogodb z datumom 16. 12. 1997 pod zap. št. 42/6 in št. spisa 121-03-0015/95.