

V skladu z Zakonom o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06 in 45/08 – ZArbit) sklepata pogodbeni stranki, kot predstavniki delojemalcev:

– Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Sindikat delavcev prometa in zvez
in

kot predstavniki delodajalcev:

– Gospodarska zbornica Slovenije – Združenje za promet
– Združenje delodajalcev Slovenije – Sekcija za promet in zveze
naslednjo:

KOLEKTIVNO POGODBO za cestni potniški promet Slovenije

A) 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 podpisnikov v skladu z Zakonom o kolektivnih pogodbah, ki opravljajo dejavnosti, ki jih je mogoče opredeliti z naslednjimi šiframi dejavnosti, kakor jih opredeljuje Standardna klasifikacija dejavnosti:

- 49.310 Mestni in primestni kopenski potniški promet,
- 49.391 Medkrajevni in drug cestni potniški promet.

3. člen

Osebna veljavnost

(1) Kolektivna pogodba velja za vse delavce, zaposlene pri delodajalcih iz 2. člena te pogodbe in agencijske delavce.

(2) Za poslovodne osebe in prokuriste ta kolektivna pogodba ne velja, razen če je tako določeno s pogodbo o zaposlitvi.

(3) Za vodilne delavce ta kolektivna pogodba ne velja v delu, ki ureja delovni čas, nočno delo, odmor, dnevni in tedenski počitek, če delovnega časa ni mogoče v naprej razporediti oziroma če si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno in če sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu, razen če je tako določeno s pogodbo o zaposlitvi.

(4) Kolektivna pogodba velja tudi za učence, vajence, dijake in študente na obvezni praksi pri delodajalcih iz 2. člena te pogodbe.

(5) Velja tudi za ekonomsko odvisne osebe, izvajalce s sklenjeno pogodbo o opravljanju začasnega in občasnega dela upokojujencev v obsegu kot to določa ZDR-1 in ZUTD.

4. člen

Časovna veljavnost

(1) Kolektivna pogodba je sklenjena za določen čas, in sicer do 31. 12. 2021.

(2) Kolektivna pogodba začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

(3) Ta kolektivna pogodba se uporablja od 1. 1. 2021.

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

5. 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.

6. člen

Negativna izvedbena dolžnost

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

7. člen

Sprememba kolektivne pogodbe

Za postopek sprememb in dopolnitev te kolektivne pogodbe se uporabljajo določbe Zakona o kolektivnih pogodbah.

8. člen

Reševanje kolektivnih sporov

Pogodbeni stranki se dogovorita, da se kolektivni spori rešujejo na način in po postopku, določenem z Zakonom o kolektivnih pogodbah.

9. člen

Razlaga kolektivne pogodbe

(1) Stranki te kolektivne pogodbe za razlago določb normativnega dela te kolektivne pogodbe ustanovita 4-člansko strokovno komisijo. Vsaka stran imenuje po dva predstavnika. Komisija odloča s soglasjem.

(2) Komisija se mora do prejetega vprašanja strank kolektivne pogodbe opredeliti v roku 30 dni od prejema.

(3) Komisija za razlago kolektivne pogodbe uredi svoje delo s poslovníkom.

(4) Razlage komisije pomenijo priporočilo skleniteljem glede načina uporabe določb kolektivne pogodbe za obe stranki kolektivne pogodbe.

(5) Komisija iz prvega odstavka tega člena se konstituira najkasneje v roku 30 dni po sklenitvi te kolektivne pogodbe. Delo strokovne komisije vodi predsednik, ki se za vsako pretečeno leto od začetka delovanja izvoli izmed članov druge pogodbene stranke.

B) NORMATIVNI DEL

SPLOŠNO

10. člen

Pomen izrazov v tej kolektivni pogodbi

(1) V tej kolektivni pogodbi uporabljeni izrazi, ki so zapisani v moški slovnični obliki, so uporabljeni kot nevtralni za ženski in moški spol.

(2) Pri uveljavljanju pravic delavcev na podlagi:

– »skupne delovne dobe« se v delovno dobo všttevajo izpolnjena leta delovne dobe, ko je bil delavec v delovnem razmerju, ne glede na delodajalca,

– »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.

Razen pri jubilejnih nagradah se upošteva tudi prekinjena delovna doba pri zadnjem delodajalcu.

Izraza delavec in delodajalec se v tej kolektivni pogodbi uporabljata v pomenu in obsegu, kot to opredeljuje Zakon o delovnih razmerjih.

(3) Kraj opravljanja dela za vozno osebje pomeni območje dejavnosti delodajalca v domačem in mednarodnem prometu in poslovni prostori ter vozila delodajalca.

(4) Splošni akt je predpis v katerem delodajalec določa organizacijo dela, sistemizacijo delovnih mest in obveznosti, ki jih mora poznati delavec zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti. Če pri delodajalcu ni organiziranega sindikata, se s splošnim aktom lahko urejajo pravice, ki se v skladu z ZDR-1 urejajo v kolektivnih pogodbah, če so za delavca ugodnejše, kot jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca.

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

(6) Vrsta del je skupek sorodnih opravil oziroma delovnih mest, za katera se zahtevajo enaka stopnja in smer izobrazbe in drugi pogoji za opravljanje dela v skladu z aktom o sistemizaciji.

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

(8) Kot vozno osebje se štejejo vsi delavci, ki opravljajo prevoze potnikov v cestnem prometu. Voznik (mobilni delavec) pa je je delavec, ki opravlja za delodajalca vožnjo vozil v domačem ali mednarodnem, cestnem potniškem prometu.

(9) »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.

(10) Za definiranje pojmov v zvezi z izobraževanjem, izpopolnjevanjem in usposabljanjem se uporabljajo določila zakona o delovnih razmerjih ter definicije teh pojmov podane v zakonu o urejanju trga dela.

11. člen

Enotni minimalni standardi

(1) Določila te kolektivne pogodbe predstavljajo enotne minimalne standarde.

(2) Odstopanje od enotnih minimalnih standardov je dovoljeno na ravni delodajalca na podlagi posebnega pisnega sporazuma med reprezentativnimi sindikati pri delodajalcu in delodajalcem, v primerih izrednega poslabšanja poslovanja, ki ogroža obstoj delodajalca, oziroma njegovo operativno poslovanje in to prispeva k ohranitvi delovnih mest pri delodajalcu.

12. člen

Razvrstitev del

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

I. tarifni razred (enostavna dela):

Pomožna in enostavna dela, za katera se praviloma ne zahteva posebnih znanj.

II. tarifni razred (manj zahtevna dela):

Manj zahtevna dela, za katera se pričakuje znanje, pridobljeno z osnovno šolo in krajšim eno ali večmesečnim usposabljanjem ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela.

III. tarifni razred (srednje zahtevna dela):

Srednje zahtevna dela, za katera se pričakuje znanje, pridobljeno z dvema letoma javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela.

IV. tarifni razred (zahtevna dela):

Dela, ki jih delavci opravljajo samostojno in za katera se pričakuje znanje, pridobljeno s tremi leti javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela.

V. tarifni razred (bolj zahtevna dela):

Dela, ki jih delavci opravljajo samostojno, in za katera se pričakuje znanje, pridobljeno s štirimi ali petimi leti javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela.

VI. tarifni razred (zelo zahtevna dela):

Dela, ki jih delavci opravljajo popolnoma samostojno, organizirajo in izvajajo proces dela organizacijskih enot, imajo pooblastilo za samostojno odločanje in za katera se pričakuje znanje, pridobljeno z najmanj višjo strokovno izobrazbo / prva bolonjska stopnja ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela.

VII. tarifni razred (visoko zahtevna dela):

Dela, ki odločilno vplivajo na poslovanje podjetja in za katera se pričakuje znanje, pridobljeno z visoko strokovno izobrazbo / druga bolonjska stopnja ali več, ali ustrezno znanje s pridobljenimi izkušnjami za opravljanje dela.

Delodajalec lahko za zasedbo delovnih mest določi tudi alternativno zahtevano raven izobrazbe. Pri razvrščanju tako določenega delovnega mesta se upošteva višja od zahtevanih ravni izobrazbe.

V primeru, da ima delavec višjo raven izobrazbe kot je zahtevana za delovno mesto, mu v pogodbi o zaposlitvi pripada plača glede na tarifni razred delovnega mesta, za katerega je sklenil delovno razmerje.

(2) V tej kolektivni pogodbi je za potrebe razporeditve delavcev in obračunavanja plač določeno sedem tarifnih razredov.

Zahtevnost delovnih mest se ugotavlja in vrednoti tudi na podlagi Metodologije za oblikovanje, vrednotenje, opisovanje delovnih mest v plačne razrede (v nadaljevanju: metodologija), ki jo mora delodajalec pred sprejemom posredovati v mnenje sindikatu.

Za najbolj zahtevna in izjemno pomembna dela ni določenih tarifnih razredov. Določitev pravic in obveznosti za ti dve stopnji izobrazbe je stvar delavca in delodajalca.

(3) Razvrstitev del v tarifne razrede opravi delodajalec v skladu z aktom o sistemizaciji. V primeru dvoma pri razvrščanju del v tarifne razrede se uporabi veljavni šifrant poklicev.

13. člen

Pogodba o zaposlitvi

Pogodba o zaposlitvi, poleg sestavin, ki jih določa zakon, lahko vsebuje tudi določbe o:

- poskusnem delu,
- plačilnem razredu,
- pripravnštvu,
- drugih pravicah in obveznostih delavca in delodajalca.

14. člen

Opravljanje drugih del

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

- zmanjšanja ali povečanja obsega dela pri delodajalcu ali v posamezni organizacijski enoti,
- nadomeščanja začasno odsotnega delavca,
- v primerih začasnih zdravstvenih omejitev delavca, ki izhajajo iz mnenja izvajalca medicine dela, delavec pa lahko po oceni izvajalca medicine dela opravlja drugo delo,
- nadomeščanja delavca, da se drugemu delavcu zagotovi odmor med delom,
- v primerih uvajanja novih tehnologij, nove organizacije dela in novih proizvodnih programov, delovnih procesov, predlogov izboljšav in podobno.

(2) Delodajalec mora najkasneje ob začetku opravljanja drugega dela delavcu izročiti pisni nalog za drugo delo, razen izjemoma v primerih iz druge alineje prejšnjega odstavka, ko mora delodajalec pisni nalog izročiti delavcu najkasneje naslednji delovni dan.

(3) Delavec je dolžan v primerih iz prvega odstavka začasno opravljati drugo delo, ki je ustrezno ali vsaj primerno, najdlje 3 mesece v koledarskem letu.

(4) Delavec je dolžan v obdobju iz tretjega odstavka začasno opravljati drugo delo iz razlogov navedenih v prvem odstavku na vseh delovnih mestih, ne glede na to ali gre za primerno delo, v trajanju najdlje 8 delovnih dni v koledarskem letu.

(5) Kot primerno delo se šteje delo, ki ga kot primerno delo opredeljuje zakon, ki ureja delovna razmerja.

(6) Delavec mora biti usposobljen in zdravstveno zmožen za varno opravljanje drugega dela.

(7) Delavcu pripada v času opravljanja odrejenega dela iz drugega odstavka tega člena tista plača, ki je zanj bolj ugodna.

15. člen

Delovno razmerje za določen čas

(1) Pogodba o zaposlitvi za določen čas se sklepa v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih. Poleg zakonsko določenih primerov je možno skleniti pogodbo o zaposlitvi za določen čas v naslednjih primerih:

– sklenitev pogodbe o zaposlitvi za čas pripravništva.

(2) Kot projektno delo se šteje delo, ki se prične, izvaja in zaključi skladno s projektno dokumentacijo in ima svojo samostojno finančno in organizacijsko konstrukcijo

PRIPRAVNIŠTVO IN POSKUSNO DELO

16. člen

Pripravništvo

(1) Pripravnik je lahko tisti delavec, ki prvič začne opravljati delo po končanem izobraževanju, ustrezno vrsti in stopnji njegove strokovne izobrazbe.

(2) Način izvajanja pripravništva določa ta kolektivna pogodba.

(3) Elementi strokovnega usposabljanja v času pripravništva in način opravljanja izpita se opredelijo v pogodbi o zaposlitvi.

(4) Pripravništvo se lahko določi za različno dolga obdobja, in sicer če poseben zakon ne določa drugače, traja pripravništvo največ 12 mesecev. Pripravništvo se lahko določi samo za dela od IV. do VII. stopnje zahtevnosti.

(5) Če se pripravništvo opravlja v delovnem razmerju z delovnim časom, krajšim od polnega, se pripravništvo odmeri v sorazmerno daljšem trajanju, vendar največ za 6 mesecev.

(6) Pripravništvo poteka po programu, ki ga pripravi mentor. Mentor mora imeti najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe kot pripravnik in tri leta delovnih izkušenj. Način spremljanja in izvajanja pripravništva določa pogodba o zaposlitvi.

17. člen

Uvajanje v delo

Ko se delavec pri delodajalcu prvič zaposli, ga delodajalec uvede v delo ter opredeli osebo, ki je za uvajanje v delo zadolžena.

18. člen

Poskusno delo

(1) Delavec in delodajalec se v pogodbi o zaposlitvi dogovorita o poskusnem delu, opredelita tudi njegovo trajanje (največ 6 mesecev) in način spremljanja.

(2) Pripravništvo in poskusno delo se med seboj izključujeta.

(3) Poskusno delo se dogovori za naslednji čas trajanja:

– za dela I. do III. tarifnega razreda največ tri mesece,

– za dela IV. tarifnega razreda največ štiri mesece,

– za dela V. tarifnega razreda največ pet mesecev,

– za dela VI. in VII. tarifnega razreda največ šest mesecev.

(4) Poskusno delo se lahko določi tudi v primeru, ko je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas. V pogodbi o zaposlitvi, ki je sklenjena za določen čas, lahko traja poskusno delo največ eno tretjino časa, za katerega je sklenjena pogodba in ne več kot je to določeno v tretjem odstavku tega člena.

(5) Poskusno delo se lahko v primerih začasne odsotnosti delavca nad sedem (7) delovnih dni za ta čas podaljša. Sklep o podaljšanju poskusnega dela sprejme delodajalec.

(6) Poskusno delo delavca spremlja komisija, ki jo imenuje direktor oziroma od njega pooblaščen delavec in je opredeljena v pogodbi o zaposlitvi ali s posebnim sklepom direktorja.

(7) Komisija je dolžna izdelati pisno oceno o delu delavca na poskusnem delu ter jo vročiti delavcu (pisno ali po elektronski poti). Komisija lahko izda pisno oceno tudi že kadarkoli v času trajanja poskusnega dela, v kolikor sprejme odločitev, da je poskusno delo delavca opravljeno neuspešno.

(8) Delavec je v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi neuspešno opravljanega poskusnega dela upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov.

19. člen

Napotitev na delo v drug kraj

(1) V primerih, ko je kraj opravljanja dela v pogodbi o zaposlitvi širše določen, delodajalec lahko začasno napoti delavca na opravljanje dela v drug kraj pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi.

(2) Napotitev je zakonita, če:

– ne vpliva na poslabšanje delavčevega zdravja,

– pot na delo in z dela v normalnih okoliščinah z javnimi prevoznimi sredstvi ne traja več kot tri ure, za napotenega starša s predšolskim otrokom pa, če pot ne traja več kot dve uri.

(3) Posebnosti delovnega časa napotenega voznega osebja se urejajo na način in pod pogoji 9. člena Uredbe 561/06 ES.

DISCIPLINSKA ODGOVORNOST

20. člen

Disciplinska odgovornost in sankcije

(1) Disciplinsko odgovornost delodajalec ugotavlja in izvaja v skladu z določili Zakona o delovnih razmerjih ter splošnih aktov, ki veljajo pri delodajalcu.

(2) Disciplinska sankcija poleg opomina, ki jo delodajalec lahko delavcu izreče v disciplinskem postopku, je:

– denarna kazen.

(3) Denarna kazen se lahko izreče delavcu v višini do 15% povprečne mesečne plače, ki jo je prejel ali bi jo moral prejeti v zadnjih treh mesecih pred izrekom ukrepa.

(4) Disciplinski ukrep denarne kazni se izreče v trajanju do treh mesecev.

(5) Pooblastila disciplinskega organa delodajalca pri ugotavljanju disciplinske odgovornosti ima zakoniti zastopnik delodajalca oziroma od njega pooblaščen oseba v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih.

ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST

21. člen

Odškodninska odgovornost

(1) Med strankama pogodbe o zaposlitvi veljajo glede uveljavljanja in ugotavljanja odškodninske odgovornosti splošna pravila civilnega prava in določila iz veljavnega Zakona o delovnih razmerjih o odškodninski odgovornosti.

(2) Odškodnina za škodo, ki jo delavec na delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči delodajalcu, ugotavlja delodajalec, v postopku, ki ga opredeli delodajalec in v katerem sodeluje delavec in na njegovo željo predstavnik sindikata.

(3) Če je delavcu povzročena škoda pri delu ali v zvezi z delom, mu jo mora povrniti delodajalec po splošnih pravilih civilnega prava.

(4) Odškodninska odgovornost delodajalca se nanaša tudi na škodo, ki jo je delodajalec povzročil delavcu s kršenjem pravice iz delovnega razmerja.

(5) Delavec, ki na delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo delodajalcu, jo je dolžan povrniti. Če povzroči škodo več delavcev, je vsak izmed njih odgovoren za tisti del škode, ki ga je povzročil. Če za vsakega delavca ni mogoče ugotoviti, kolikšen del škode je povzročil, so vsi delavci enako odgovorni in povrnejo škodo v enakih delih. Če je več delavcev povzročilo škodo z naklepnim kaznivim dejanjem, so za škodo solidarno odgovorni.

(6) Odškodnina se lahko zmanjša ali se delavca lahko oprosti njenega plačila, če je zmanjšanje ali oprostitev plačila primerna glede na njegovo prizadevanje za odpravo škode, odnos do dela ali njegovo gmotno stanje.

DELOVNI ČAS

22. člen

(1) Delovni čas je efektivni delovni čas in čas odmora ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom.

(2) Efektivni delovni čas ja vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi.

(3) Glede delovnega časa se v času veljavnosti te kolektivne pogodbe smiselno uporabljajo določbe 16.–23. člena Kolektivne pogodbe za cestni potniški promet (Uradni list RS, št. 35/2009), ZDR-1, ZDCOPMD in ostalih veljavnih predpisov.

LETNI DOPUST IN PRAVICA DO ODSOTNOSTI Z DELA

23. člen

Letni dopust

(1) Delavec ima pravico do letnega dopusta po osnovah in merilih, določenih z zakonom.

(2) Osnovni oziroma izhodiščni letni dopust za stalno delo v petdnevnem delovnem tednu je 20 delovnih dni. Poleg izhodiščnega letnega dopusta ima delavec pravico do dodatnih dni letnega dopusta:

- za skupno delovno dobo od 1 do 5 let: 1 dan,
- za skupno delovno dobo nad 5 let do 10 let: 2 dni,
- za skupno delovno dobo nad 10 let do 15 let: 3 dni,
- za skupno delovno dobo nad 15 do 20 let: 4 dni
- za skupno delovno dobo nad 20 let do 25 let: 5 dni.
- za skupno delovno dobo nad 25 let: 6 dni.

(3) Delavcem, ki delajo v težjih pogojih dela, delodajalec odobri od 1 do 2 dni letnega dopusta v primerih, ki so določeni v podjetniški kolektivni pogodbi.

(4) Delavcem, ki delajo ponoči, pripada za vsakih izpolnjenih 500 ur nočnega dela v preteklem letu 1 dan dopusta.

(5) Pravica do sorazmernega dopusta, izraba dopusta, pridobitev pravice do dopusta se uveljavlja v skladu z zakonskimi določili.

24. člen

Pravica do odsotnosti z dela z nadomestilom plače

(1) Delavec ima pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom plače v breme delodajalca do skupaj največ 7 delovnih dni v letu zaradi naslednjih okoliščin:

- poroke delavca: 2 dni,
- rojstva otroka: 1 dan,
- spremljanje otroka prvi dan vstopa v 1. razred OŠ: 1 dan
- poroke otroka: 1 dan,

- smrti zakonca, otrok, staršev: 3 dni,
- smrti bratov, sester, starih staršev: 2 dni,
- selitve delavca: 2 dni.
- elementarne nesreče, ki prizadene delavca: 3 dni.

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

(3) V primeru elementarnih nesreč, ki prizadene delodajalca in delavca hkrati, sta se delodajalec in delavec dolžna dogovoriti o izrabi pravice do odsotnosti delavca.

(4) Delavec ima poleg odsotnosti iz prejšnjega odstavka še pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom plače v breme delodajalca po predpisih, ki jih določa Zakon o varnosti in zdravju pri delu, ko je s strani delodajalca napoten na zdravstveni pregled:

- vozno osebje: 1 (en) dan

- ostali zaposleni – čas, kot ga na obvestilu zdravstvene ustanove zabeleži pristojna oseba s podpisom in štampiljko, ob upoštevanju časa, potrebnega za prihod na delo od ustanove do delovnega mesta, ter časa za prihod do ustanove delovnega mesta.

25. člen

Pravica do odsotnosti brez nadomestila plače

(1) Delavcu se mora omogočiti odsotnost z dela zaradi opravljanja državljanskih dolžnosti, odziva na vabilo sodišča ali drugega državnega organa in opravljanja funkcije v predstavniških organih republike in lokalnih skupnostih.

(2) Če v primerih odsotnosti iz prejšnjega odstavka ni predpisana možnost povrnitve nadomestila, gre taka odsotnost v breme delavca.

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

- zasebnega potovanja,
- nege družinskega člana, ki ni medicinsko potrebna,
- popravila hiše oziroma stanovanja,
- zdravljenja na lastne stroške.

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

(5) Delodajalec in delavec o trajanju, pravicah in obveznostih v zvezi z odobreno neplačano odsotnostjo z dela skleneta pisni dogovor, s katerim se dogovorita tudi o načinu povrnitve stroškov delodajalca za plačane prispevke za obvezno zavarovanje za čas delavčeve odsotnosti.

IZOBRAŽEVANJE

26. 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 pogodbo o izobraževanju.

(3) Če je izpopolnjevanje oziroma usposabljanje skladno s prvim odstavkom tega člena organizirano med delovnim časom ali izven delovnega časa, se čas izpopolnjevanja in usposabljanja šteje v delovni čas, delavec pa ima enake pravice kot če bi delal.

(4) Če gre za izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje v interesu delavca, se lahko delavec in delodajalec o medsebojnih pravicah in obveznostih dogovorita.

(5) Če se delavec usposablja za podaljšanje KODE 95 za leta, ko delavec še ni bil zaposlen pri zadnjem delodajalcu, stroške usposabljanja nosi delavec in čas usposabljanja se ne vštevava v delovni čas.

Enako velja za delavce, ki se iz neupravičenih razlogov niso udeležili usposabljanja za KODO 95, ki jih je organiziral delodajalec.

SINDIKALNO DELOVANJE

27. člen

Pogoji za delovanje sindikata

Delavec član reprezentativnega sindikata se glede uveljavljanja in zaščite svojih pravic lahko obrne za pomoč, svetovanje in zastopanje direktno na višje oblike sindikalne organiziranosti reprezentativnega sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe.

28. člen

Materialni pogoji za delovanje sindikata

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

- za opravljanje nalog sindikalnih zaupnikov 1,5 plačano uro letno na vsakega člana reprezentativnega sindikata pri delodajalcu,
- za vsakega nečlana sindikata pol ure, sorazmerno reprezentativnemu članstvu pri delodajalcu.

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

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

- udeležbo članov sindikata pri delodajalcu na članskih sestankih, vendar največ dvakrat letno;
- udeležbo enega sindikalnega zaupnika reprezentativnega sindikata pri delodajalcu na sejah organov reprezentativnega sindikata na državni in območni ravni ter na sejah organov sindikalnih central na državni in območni ravni, ki se šteje kot delovni čas, ki se ne všteva v kvoto sindikalnih ur, vendar največ 48 ur letno;
- udeležbo enega sindikalnega zaupnika reprezentativnega sindikata pri delodajalcu v pogajanjih za kolektivno pogodbo dejavnosti, ki se šteje kot delovni čas in se ne všteva v kvoto sindikalnih ur, vendar ne več kot 48 ur letno;
- udeležbo enega sindikalnega zaupnika reprezentativnega sindikata pri delodajalcu pri pogajanjih za kolektivno pogodbo podjetja, ki se šteje kot delovni čas in se ne všteva v kvoto sindikalnih ur, vendar ne več kot 48 ur letno.

Sindikalni zaupnik reprezentativnega sindikata pri delodajalcu mora delodajalca pravočasno seznaniti s sindikalno aktivnostjo s predložitvijo vabila, se z njim uskladiti glede odsotnosti ter posredovati tudi dokazila o udeležbi.

(3) Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu ustrezne prostorske in materialne pogoje za delo sindikatov, njihovih organov in sindikalnih zaupnikov po predhodnem dogovoru ter brezplačen obračun in nakazovanje članarine za člane sindikata, skladno s pisnimi navodili sindikata.

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

(5) Materialni pogoji za delovanje sindikata se določajo s pogodbo o zagotavljanju pogojev za delovanje sindikata pri delodajalcu, ki jo morata delodajalec in reprezentativni sindikat, v kolikor je prisoten v podjetju, podpisati v roku 6 mesecev od podpisa kolektivne pogodbe.

29. člen

Zagotavljanje podatkov, posvetovanje in obveščanje

(1) Delodajalec zagotavlja sindikalnemu zaupniku reprezentativnega sindikata pri delodajalcu podatke o vseh vprašanjih, ki jih sindikat potrebuje za izvajanje svojih pristojnosti v skladu z veljavno zakonodajo. Pooblaščen predstavniki reprezentativnega sindikata pri delodajalcu in z njihove strani angažirani strokovnjaki so dolžni varovati tako pridobljene podatke v skladu z zakonodajo.

(2) Delodajalec informativno enkrat letno seznaniti reprezentativni sindikat o pričakovanih in doseženih rezultatih poslovanja in razmerah v panogi ter o politiki zaposlovanja.

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

(4) Sindikat in delodajalec si prizadevata za čim večjo ozaveščenost delavcev za varno in zdravo delo, jih ozaveščata o pomenu varne vožnje, uporabi osebne varovalne opreme in sprejemata predloge za izboljšave varnosti in zdravja pri delu, o čemer se enkrat letno posvetujeta.

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

30. člen

Status sindikalnega zaupnika

(1) Reprezentativni sindikat, podpisnik te kolektivne pogodbe, ki ima člane pri delodajalcu ali njegov organizacijski del pri delodajalcu, imenuje ali izvoli sindikalne zaupnike pri delodajalcu, v skladu s svojim statusom ali pravili.

(2) Delodajalec priznava vse pravice po tej kolektivni pogodbi in ZDR-1 naslednjem številu sindikalnih zaupnikov pri delodajalcu:

– če je pri delodajalcu zaposlenih od 5 do 50 članov sindikata, enega sindikalnega zaupnika, razen če se delodajalec in reprezentativni sindikat ne dogovorita za večje število,

– če je pri delodajalcu zaposlenih od 51 do 100 članov sindikata, dva sindikalna zaupnika, razen če se delodajalec in reprezentativni sindikat ne dogovorita za večje število,

– še po enega sindikalnega zaupnika na vsakih naslednjih 100 članov sindikata, razen če se delodajalec in reprezentativni sindikat ne dogovorita drugače.

(3) Sindikalni zaupniki uživajo delovno pravno zaščito, v skladu z veljavnim ZDR-1 in po poteku mandata še za obdobje enega leta.

(4) Reprezentativni sindikat mora o imenovanju, oziroma izvolitvi sindikalnega zaupnika, oziroma sindikalnih zaupnikov pisno obvestiti delodajalca v 8 dneh po imenovanju oziroma izvolitvi. Enak rok velja za pisno obvestilo po prenehanju funkcije sindikalnega zaupnika.

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

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

(7) Delodajalec lahko participira sredstva sindikatu za izvajanje preventivnih in kurativnih aktivnosti sindikata, in sicer:

- k socialnozdravstveni pomoči delavcem,
- za kulturo,
- za zdravstveno rekreacijo,
- za strokovno izpopolnjevanje,
- za športne aktivnosti,
- izlete.

PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

31. člen

Splošne določbe

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

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

(2) Določila in zneski v tej kolektivni pogodbi so minimalni standard za kolektivne pogodbe v posamezni družbi, splošne akte in za pogodbe o zaposlitvi.

(3) Usklajevanje plač se izvaja v skladu s Kolektivno pogodbo o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust oziroma drugim predpisom, razen v primeru, kadar se v posamezni družbi aktivira odprta klavzula iz te kolektivne pogodbe.

(4) Odprta klavzula pomeni, da se lahko delodajalec in sindikat v posamezni družbi pisno dogovorita, da se usklajevanje plač in zvišanje plač ne izvede, če se zaradi slabših poslovnih rezultatov ohrani zaposlenost. Družbe, ki so v zadnjih šestih mesecih odpuščale delavce iz poslovnih razlogov, ne morejo uporabiti odprte klavzule po tej kolektivni pogodbi.

(5) Če delavec dela pri več delodajalcih, uveljavlja navedene pravice pri posameznem delodajalcu v skladu z dogovorom med delodajalci. Če med delodajalci ni mogoče doseči dogovora, se uveljavljajo pravice, sorazmerno delovnemu času pri posameznem delodajalcu.

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

(7) Vsi zneski v tej kolektivni pogodbi, ki zadevajo plače, nadomestila plač in druge prejemke, so v bruto zneskih.

(8) Plače po tej kolektivni pogodbi se izplačujejo do 18. v mesecu. Če je plačilni dan dela prost dan, se izplačilo plače opravi prvi naslednji delovni dan. Delodajalec in delavci v podjetju se lahko dogovorijo, da se v primeru kratkoročne nelikvidnosti podjetja izplačilo plače opravi do konca tekočega meseca za pretekli mesec.

32. člen

Tarifna priloga

Tarifna priloga določa:

- najnižje osnovne plače po tarifnih razredih,
- način usklajevanja najnižjih osnovnih plač,
- zneske drugih osebnih prejemkov in
- zneske povračil stroškov v zvezi z delom.

33. člen

Plača

Plača delavca je sestavljena iz:

- osnovne plače,
- plačila za delovno uspešnost,
- plačila za poslovno uspešnost, kadar je tako dogovorjeno pri delodajalcu,
- in dodatkov.

34. člen

Najnižja osnovna plača

(1) Najnižja osnovna plača je vrednost najmanj zahtevnega dela v tarifnem razredu.

(2) Višina mesečne najnižje osnovne plače, določene v tarifni prilogi, velja za 174 ur.

(3) Najnižja osnovna plača v kolektivni pogodbi pri delodajalcu se uskladi, če je nižja od najnižje osnovne plače, določene v tej kolektivni pogodbi.

(4) Najnižje osnovne plače niso v vsebinski povezavi z izhodiščnimi plačami, določenimi na osnovi Kolektivne pogodbe za cestni potniški promet Slovenije (Uradni list RS, št. 32/98, 13/04, 94/04, 72/05, 37/06).

(5) Delodajalci, ki določajo zneske osnovnih plač z izhodiščnimi plačami, zneskov izhodiščnih plač niso dolžni v formuli za izračun osnovne plače delavca nadomestiti z zneskom najnižje osnovne plače. Osnovna plača delavca ne more biti nižja od najnižje osnovne plače najnižjega tarifnega razreda po tej kolektivni pogodbi, ne glede na metodologijo izračuna osnovnih plač pri delodajalcih.

35. člen

Osnovna plača

(1) Osnovna plača je plača delavca za zahtevnost delovnega mesta in je določena za 174 ur. Delavcu, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za delovni čas krajši od polnega, pripada sorazmerni del osnovne plače.

(2) Višina osnovne plače delavca je enaka ali višja od najnižje osnovne plače, določene za posamezni tarifni razred.

36. člen

Plačilo za delovno uspešnost

Plačilo za delovno uspešnost predstavlja izplačilo iz naslova stimulacije in iz naslova napredovanja.

37. člen

Plačilo za delovno uspešnost iz naslova stimulacije

(1) Z delovno uspešnostjo iz naslova stimulacije se ocenjuje nedoseganje, doseganje in preseganje pričakovanih rezultatov dela.

(2) Merila in kriteriji za ugotavljanje delovne uspešnosti iz naslova stimulacije se opredelijo v kolektivni pogodbi pri delodajalcu ali v splošnem aktu delodajalca in morajo biti delavcu znana pred začetkom opravljanja dela.

(3) Delodajalec je dolžan pred sprejemom meril in kriterijev za ocenjevanje delovne uspešnosti pridobiti mnenje sindikata.

(4) Delovna uspešnost iz naslova stimulacij je določena za posameznega delavca ali skupino.

38. člen

Plačilo za delovno uspešnost iz naslova napredovanja

(1) Delavec zaradi doseženih rezultatov dela, ki imajo pri delodajalcu dolgoročnejše delovne učinke, na istem delovnem mestu napreduje.

(2) Merila in postopki za napredovanje se določijo v kolektivni pogodbi pri delodajalcu ali v splošnem aktu delodajalca.

(3) Plačilo iz naslova napredovanja ni trajna pravica delavca.

(4) Delodajalec je dolžan delavcu na njegovo zahtevo ali zahtevo sindikalnega zaupnika razložiti kriterije in merila za ugotavljanje delovne uspešnosti in v primeru pritožbe delavca posredovati v osmih dneh pisen odgovor delavcu.

39. člen

Plačilo za poslovno uspešnost

(1) Delavci so upravičeni do plače iz naslova poslovne uspešnosti, če se tako dogovorita delodajalec in reprezentativni sindikat glede na zastavljene cilje poslovanja.

(2) Pogoj za plačo iz naslova uspešnosti poslovanja delodajalca je realizacija poslovnih ciljev in meril, določenih z dogovorom iz predhodnega odstavka.

(3) Delavec ima pravico do plače iz naslova uspešnosti poslovanja delodajalca na podlagi učinkovitega dela v letu, za katero so ugotovljeni rezultati poslovanja.

(4) Plačilo za poslovno uspešnost se lahko izplača v obliki 13. plače, poročuna ali kakorkoli drugače imenovanega izplačila.

40. člen

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

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

(2) Osnova za izračun dodatkov je osnovna plača delavca za polni delovni čas, preračunan na ustrezno urno postavko.

(3) Za delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden, pripadajo delavcem dodatki najmanj v naslednjem odstotku od osnovne plače:

- za čas dela v popoldanski in nočni izmeni, kadar se delovni proces izvaja najmanj v dveh izmenah
- za delo v deljenem delovnem času za prekinitev dela več kot 1 uro
- za nočno delo
- za delo preko polnega delovnega časa
- za delo v nedeljo
- za delo na dneve državnih praznikov in dela proste dneve po zakonu

(4) Dodatek za delo na dan državnega praznika pripada delavcu v višini 100% od osnovne plače, kadar zaradi nemotenega procesa poslovanja takemu delavcu ni mogoče zagotoviti dela prostega dne v tekočem oziroma naslednjem delovnem tednu.

(5) Dodatka za delo v nedeljo in dela proste dneve po zakonu se med seboj izključujeta.

(6) Za čas pripravljenosti na domu pripada delavcu dodatek v višini najmanj 10% od osnovne plače. Določba tega odstavka se ne uporablja za vozno osebje.

(7) Kadar delavec opravlja delo v posebno neugodnih pogojih ali je izpostavljen posebnim nevarnostim ali obremenitvam, ki niso zajete v opisu delovnega mesta in niso vključene v osnovno plačo iz pogodbe o zaposlitvi, mu za čas, ko dela v teh pogojih, pripada dodatek v višini do 10%.

41. člen

Dodatek za delovno dobo

(1) Vsem delavcem zaposlenim pri delodajalcih pripada dodatek za delovno dobo.

(2) Delodajalec delavcu izplača dodatek za skupno delovno dobo v višini 0,5% od osnovne plače za vsako dopolnjeno leto skupne delovne dobe.

(3) Ne glede na določilo iz prejšnjega odstavka v primeru, da delodajalec obračunava tako dodatek za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu, kot dodatek za skupno delovno dobo, mora biti seštevek obeh odmernih odstotkov za obračun dodatkov v posameznem mesecu najmanj 0,5% po dopolnitvi enega leta delovne dobe pri delodajalcu, izplačevalcu dodatka za delovno dobo.

(4) Ne glede na določila tega člena ne more noben delavec ob uveljavitvi te kolektivne pogodbe dobiti nižji odstotek dodatka za delovno dobo kot ga je prejel pri izplačilu plače za oktober 2020.

42. člen

Nadomestilo plače

(1) Delavcu pripada nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela v primerih, ki jih določata Zakon o delovnih razmerjih in ta kolektivna pogodba.

(2) Kot osnova za določanje nadomestila plače se upoštevajo določbe Zakona o delovnih razmerjih oziroma njegove vsakokratne spremembe. Pri določanju osnove za izračun se ne upošteva del plače iz naslova poslovne uspešnosti delodajalca in dela preko polnega delovnega časa.

(3) Ta kolektivna pogodba se šteje za poseben predpis po sedmem odstavku 137. člena Zakona o delovnih razmerjih.

Osnova za odmero nadomestila plače za polni delovni čas je povprečna mesečna plača delavca v zadnjih treh mesecih, brez delovne in poslovne uspešnosti ter dela preko polnega delovnega časa.

(4) Nadomestilo plače ne more presežati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

(5) Nadomestilo plače za čas bolezni, ki ni povezana z delom, ne more biti nižje od 80% osnove.

(6) Nadomestilo plače za čas letnega dopusta, poklicnih bolezni in nesreč pri delu, plačanih državnih praznikov in dela prostih dni, izobraževanja v interesu delodajalca in plačanih odsotnosti znaša 100% od osnove.

(7) Delodajalec lahko zadrži izplačilo nadomestila plače delavcu v skladu z zakonom. Delodajalec ima pravico določiti način spremljanja in kontrole bolniške odsotnosti delavcev.

(8) Za čas stavke so delavci upravičeni do nadomestila plače v višini 70% osnovne plače, za največ 3 delovne dni, v primeru kršenja imunitete sindikalnih zaupnikov pa 2 delovna dneva, pod naslednjimi pogoji, ki se upoštevajo skupaj:

- da stavkajo zaradi kršitev kolektivne pogodbe glede plač, regresa ali imunitete sindikalnih zaupnikov in
- je stavka organizirana v skladu z zakonom in po stavkovnih pravilih.

43. člen

Drugi osebni prejemki delavcev

1. Regres za letni dopust

(1) Regres za letni dopust je vezan na pravico do izrabe letnega dopusta in pripada delavcu ter se izplača do prvega julija tekočega leta. V primeru nelikvidnosti delodajalca se regres lahko izplača najkasneje do prvega novembra tekočega leta. Višina regresa je določena v tarifni prilogi k tej pogodbi. Delodajalec ni likviden, če iz poslovnih knjig izhaja, da začasno ni sposoben tekoče poravnati dolgovi.

(2) V primeru, da ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, ima pravico do regresa sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu.

(3) Delavec je, ne glede na morebitno menjavo delodajalca, v enem koledarskem letu upravičen do enega regresa za letni dopust. V primeru, da delavec med letom menja delodajalce, je vsak delodajalec, ki ga zavezuje ta kolektivna pogodba, dolžan izplačati sorazmerni del regresa za letni dopust. Delodajalec, ki ga zavezuje ta kolektivna pogodba, ima pravico do povračila preveč izplačanega regresa za letni dopust, če je delavcu prenehalo delovno razmerje po njegovi volji ali krivdi.

2. Jubilejne nagrade

(1) Delavcu pripada jubilejna nagrada v višini:

- 1 najnižje osnovne plače I. tarifnega razreda te kolektivne pogodbe za 10 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu,
- 1,5 najnižje osnovne plače I. tarifnega razreda te kolektivne pogodbe za 20 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu,
- 2 najnižjih osnovnih plač I. tarifnega razreda te kolektivne pogodbe za 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu.

(2) Jubilejna nagrada se izplača v roku treh mesecev po izpolnitvi pogojev iz te točke.

(3) Jubilejna nagrada pri zadnjem delodajalcu nadomesti jubilejno nagrado za skupno delovno dobo tako, da delavec pri istem delodajalcu za isti jubilej dobi samo eno jubilejno nagrado.

3. Odpravnina ob upokojitvi

(1) Delavcu pripada ob upokojitvi odpravnina v skladu z zakonom.

(2) Odpravnina ob upokojitvi se izplača najkasneje ob izplačilu zadnje plače.

4. Solidarnostne pomoči

(1) Delavcu oziroma njegovi družini pripada solidarnostna pomoč v naslednjih primerih:

- ob smrti delavca znaša solidarnostna pomoč 755,00 evrov;
- ob smrti ožjega družinskega člana (zakonca, otroka, posvojenca), ki ga je delavec vzdrževal, znaša solidarnostna pomoč 378,00 evrov.

(2) V kolektivni pogodbi podjetja se lahko delodajalec in sindikat dogovorita tudi za druge primere, na osnovi katerih se izplačujejo solidarnostne pomoči.

(3) Solidarnostna pomoč se lahko izplača največ dvakrat v posameznem koledarskem letu.

44. člen

Povračila stroškov v zvezi z delom

1. Prehrana med delom

(1) 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 vsaj štiri ure dnevno, učenci, vajenci in študentje na praksi.

(2) Delodajalec je praviloma dolžan zagotoviti delavcu topli obrok med delom. Če tega objektivno ne more zagotoviti, mora delavcu povrniti stroške prehrane med delom v znesku, določenem s tarifno prilogo k tej kolektivni pogodbi.

(3) Če delodajalec organizira in zagotovi običajen topli obrok delavcem, ni dolžan izplačati povračila stroškov prehrane v denarju.

(4) Višino povračila stroškov za prehrano določa tarifna priloga.

(5) Voznemu osebju, ki opravlja prevoze v tujino, se zagotovi povračilo povečanih stroškov prehrane v obliki dnevnice v višini, ki je določena v tarifni prilogi.

(6) Voznemu osebju, ki opravlja prevoze znotraj ozemlja Slovenije in se dnevno ne vrača v kraj bivanja, se zagotovi povračilo povečanih stroškov prehrane v obliki dnevnice v višini, ki je določena v tarifni prilogi.

2. Prevoz na delo in z dela

(1) Delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela enkrat na dan za dan prisotnosti na delu za vsak polni kilometer, če je razdalja od bivališča do sedeža podjetja večja od treh kilometrov.

(2) Voznemu osebju se zagotavlja povračilo stroškov prevoza z lastnim prevoznim sredstvom v višini najmanj 0,18 EUR na kilometer do mesta, kjer je parkiran avtobus.

(3) Delavcu se povrnejo stroški prevoza na delo v višini najnižje cene vozovnice javnega prevoza. Če javnega prevoza ni organiziranega, znaša povračilo 0,18 EUR za kilometer.

(4) V primeru, da delodajalec organizira prevoz na delo, delavec ni upravičen do povračila stroškov za prevoz na delo.

(5) Delavec in delodajalec se lahko glede stroškov za prevoz na delo dogovorita drugače s pogodbo o zaposlitvi.

3. Službena potovanja

(1) Za povračilo stroškov, ki so jih imeli delavci pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju, se šteje dnevnic (povračilo stroškov za prehrano), povračilo stroškov za prenočišče in povračilo stroškov za prevoz na službenem potovanju v višini, kot je določeno v tarifni prilogi.

(2) Stroški prenočevanja na službenem potovanju se povrnejo, če je predložen račun za prenočevanje v hotelu, ki ga odobri delodajalec.

(3) Dnevnic in povračilo stroškov za prehrano se med seboj izključujeta.

45. člen

Pogoji za izplačilo drugih osebnih prejemkov in povračil stroškov v zvezi z delom

Povračila stroškov v zvezi z delom in drugi osebni prejemki se izplačujejo v višini, kot jih določa tarifna priloga te kolektivne pogodbe, vendar pod pogoji, da se ti zneski ne vštevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo za plačilo prispevkov za socialno varnost.

46. člen

Odpravnina ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga

(1) Višina odpravnine ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga lahko presega 10-kratnik osnove, določene v 108. členu Zakona o delovnih razmerjih, vendar ne sme presegati 20-kratnika osnove.

(2) Odpravnina se izplača ob izplačilu zadnje plače.

UČENCI, VAJENCI IN ŠTUDENTI

47. člen

Učenci, vajenci in študenti

(1) 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.

- (2) Učenci, vajenci in študenti imajo pravico do vseh povračil stroškov v zvezi z delom.
- (3) Učenci, vajenci in študentje imajo pravico do plačila, tudi če prejemajo štipendijo.
- (4) Vajencem pripadajo izplačila skladno z zakonom in učno pogodbo.

PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

48. člen

Veljavnost

Kolektivna pogodba začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, uporabljati pa se začne 1. 1. 2021 in preneha veljati 31. 12. 2021.

49. člen

Objava kolektivne pogodbe

Kolektivna pogodba se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

TARIFNA PRILOGA h Kolektivni pogodbi za cestni potniški promet

I. Najnižje osnovne plače

Najnižje osnovne plače od 1. 1. 2021 so:

TR	MESEČNO V €
I.	530,82
II.	559,33
III	647,07
IV	719,45
V	738,53
VI	951,96
VII	1.072,60
VOZNO OSEBJE	950,00

II. Drugi osebni prejemki

1. Regres za letni dopust

Regres za letni dopust se izplača najmanj v višini minimalne plače v RS in se izplača v enkratnem znesku.

2. Povračila stroškov v zvezi z delom

2.1. Povračila stroškov prehrane med delom

(1) Povračilo stroškov za prehrano med delom za osem ur pripada delavcu v višini 6,12 EUR.

(2) Za vsako nadaljnjo uro prisotnosti na delu pa skladno z Uredbo o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih odhodkov iz delovnega razmerja.

2.2. Prevoz na delo in z dela

(1) Povračila stroškov prevoza na delo in z dela se izplačujejo v skladu z določili 44. člena te kolektivne pogodbe.

(2) V primeru, da ni možno ugotoviti prevoznih stroškov v višini cen javnega avtobusnega prometa, se delavcu izplača prevoz na delo in z dela za vsak polni kilometer v višini 0,18 EUR na kilometer.

2.3. Dnevnice za službena potovanja v tujini ter stroški nočitev

Dnevnice za službena potovanja v tujini ter stroški nočitev se obračunavajo in izplačujejo v višini in pod pogoji kot to določa Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja.

Ljubljana, dne 21. decembra 2020

Predstavniki delodajalcev:
Gospodarska zbornica Slovenije
Združenje za promet
predsednik Upravnega odbora
mag. Andrej Rihter

Združenje delodajalcev Slovenije
Sekcija za promet in zveze
predsednik
mag. Martin Mlakar

Predstavniki delojemalcev:
Zveza svobodnih sindikatov Slovenije
Sindikatski odbor delavcev prometa in zvez
generalna sekretarka
Saška Kiara Kumer

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je dne 22. 12. 2020 izdalo potrdilo št. 02047-7/2005-75 o tem, da je Kolektivna pogodba za cestni potniški promet Slovenije vpisana v evidenco kolektivnih pogodb na podlagi 25. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06 in 45/08 – ZArbit) pod zaporedno številko 19/11.