



24 Uradni list RS, št. 24/2011
z dne 1. 4. 2011

1063. Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije, Stran 3226.

V skladu z veljavnimi predpisi sklepata

Slovensko zavarovalno združenje

kot predstavniki delodajalcev

in

Sindikata finančnih organizacij Slovenije

kot predstavnik delojemalcev

KOLEKTIVNO POGODBO za zavarovalstvo Slovenije

1. 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 stranke te kolektivne pogodbe in za tiste delodajalce, ki so njihovi člani.

3. člen

Osebna veljavnost

(1) Kolektivna pogodba velja za vse delavce, zaposlene pri delodajalcih iz 2. člena te kolektivne pogodbe, razen če ni s posamezno pogodbo o zaposlitvi glede pravic, ki jih urejajo 52., 72. in 157. člen Zakona o delovnih razmerjih, drugače določeno.

(2) Kolektivna pogodba velja tudi za dijake in študente na praktičnem usposabljanju (t.j. na praktičnem izobraževanju v okviru izobraževalnih programov ali na praksi kot štipendisti delodajalca) pri delodajalcih iz 2. člena te kolektivne pogodbe.

4. člen

Časovna veljavnost

Kolektivna pogodba se sklene za nedoločen čas.

5. člen

Pomen izrazov v tej kolektivni pogodbi

(1) Izraz »delodajalec« pomeni vsako domačo ali tujo fizično in pravno osebo, ki zaposluje delavce.

(2) Izraz »delavec« pomeni vsako fizično osebo, ki je v delovnem razmerju pri delodajalcu na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi.

(3) Izraz »poslovodni organ« pomeni osebo oziroma osebe, ki vodijo poslovanje pri delodajalcu in so kot takšne vpisane v ustreznih register.

(4) Izraz »poslovodni delavec« pomeni delavca, ki opravlja naloge poslovnega organa.

(5) Izraza »delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi« oziroma »vodilni delavec« pomenita delavca, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve in za katerega lahko veljajo nekatere drugačne pravice in obveznosti kot to določa ta kolektivna pogodba.

(6) Izraz »splošni akt« pomeni akt delodajalca, ki na splošen način ureja posamezna vprašanja iz te kolektivne pogodbe.

(7) »Sistemizacija delovnih mest« je splošni akt (ali sestavni del drugega splošnega akta) delodajalca, ki določa delovna mesta in posebne pogoje za zasedbo delovnih mest, uvrstitev delovnih mest v zahtevnostne skupine in druga s tem povezana vprašanja.

(8) Izraz »sindikalni zaupnik« pomeni predstavnika sindikata v skladu z veljavno zakonodajo.

(9) 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 kolektivne pogodbe in tarifne priloge so obvezni enotni minimalni standardi v kolektivnih pogodbah pri delodajalcih.

2. 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 splošnem aktu delodajalca, in sicer:

I. tarifni razred:

Delovna mesta za katera se zahteva osnovnošolsko izobraževanje nižje stopnje / nedokončana osnovnošolska izobrazba.

II. tarifni razred:

Delovna mesta za katera se zahteva osnovnošolsko izobraževanje višje stopnje / osnovnošolska izobrazba.

III. tarifni razred:

Delovna mesta za katera se zahteva nižje poklicno in podobno izobraževanje / nižja poklicna in podobna izobrazba.

IV. tarifni razred:

Delovna mesta za katera se zahteva srednje poklicno in podobno izobraževanje / srednja poklicna in podobna izobrazba.

V. tarifni razred:

Delovna mesta za katera se zahteva srednje tehniško in drugo strokovno ter splošno izobraževanje / srednja strokovna in splošna izobrazba.

VI. tarifni razred:

Delovna mesta za katera se zahteva visokošolsko izobraževanje prve stopnje in podobno izobraževanje / visokošolska izobrazba prve stopnje in podobna izobrazba:

– 6/1 – višješolska, višja strokovna in podobna izobrazba (višja strokovna izobrazba, prejšnja višješolska izobrazba);

– 6/2 – visokošolska izobrazba prve stopnje, visokošolska strokovna izobrazba (prejšnja) in podobna izobrazba (prejšnja specializacija po višješolski izobrazbi, prejšnja visokošolska strokovna izobrazba, visokošolska strokovna izobrazba – prva bolonjska stopnja, visokošolska univerzitetna izobrazba – prva bolonjska stopnja).

VII. tarifni razred:

Delovna mesta za katera se zahteva visokošolsko izobraževanje druge stopnje in podobno izobraževanje / visokošolska izobrazba druge stopnje in podobna izobrazba (prejšnja specializacija po visokošolski strokovni izobrazbi, prejšnja visokošolska univerzitetna izobrazba, magistrska izobrazba – druga bolonjska stopnja).

VIII. tarifni razred:

Delovna mesta za katera se zahteva visokošolsko izobraževanje tretje stopnje in podobno izobraževanje / visokošolska izobrazba tretje stopnje in podobna izobrazba:

– 8/1 – magisterij znanosti in podobna izobrazba (prejšnja specializacija po univerzitetni izobrazbi, prejšnji magisterij znanosti);

– 8/2 – doktorat znanosti in podobna izobrazba (prejšnji doktorat znanosti, doktorat znanosti – tretja bolonjska stopnja).

8. člen

Pogodba o zaposlitvi

(1) S pogodbo o zaposlitvi delavec in delodajalec uredita naslednja vprašanja:

- podatke o pogodbenih strankah z navedbo njunega prebivališča oziroma sedeža,
- sklenitev in trajanje delovnega razmerja,
- datum nastopa dela,
- naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela, s kratkim opisom dela, ki ga mora opravljati po pogodbi o zaposlitvi, ter tarifni razred, v katerega je delovno mesto razvrščeno,
- poskusno delo (če se zahteva),
- pripravništvo (če se delovno razmerje sklepa s pripravnikom),
- kraj opravljanja dela; če ni navedenega točnega kraja velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca,
- čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas ter določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa,
- določilo ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom,
- določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta,
- ukrepe za posebno varstvo delavcev,
- izobraževanje,
- določilo o znesku osnovne plače delavca v valuti, veljavni v Republiki Sloveniji, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih,
- določilo o drugih sestavinah plače delavca, o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače,
- določilo o odpovednem roku,
- navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca, in
- druge pravice in obveznosti v primerih, določenih s tem zakonom.

(2) Če delavec pri svojem delu ali v zvezi z delom pridobiva tehnična, proizvodna ali poslovna znanja in poslovne zveze, lahko delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi dogovorita prepoved opravljanja konkurenčne dejavnosti po prenehanju delovnega razmerja (v nadaljnjem besedilu: konkurenčna klavzula). Konkurenčna klavzula se določi v splošnem aktu delodajalca in lahko vsebuje tudi pogodbeno kazen. Nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule se določi skladno z zakonom v višini, ki jo določa zakon.

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

(4) Če so pravice in obveznosti delodajalca in delavca, ki se urejajo s pogodbo o zaposlitvi, natančneje določene s kolektivno pogodbo ali s splošnim aktom delodajalca, zadostuje, če se pogodba o zaposlitvi v zvezi s temi pravicami in obveznostmi sklicuje na te pogodbe oziroma akte.

9. člen

Poskusno delo

- (1) Poskusno delo ne sme trajati dlje, kot je določeno v objavi.
- (2) Trajanje poskusnega dela za posamezna dela znaša od enega meseca do največ šest mesecev.
- (3) Način spremljanja in ocenjevanja poskusnega dela določi delodajalec.

10. člen

Prilavništvo

Prilavništvo se lahko določi s splošnim aktom delodajalca, v katerem se uredi način izvajanja, trajanje in pravice ter dolžnosti prilavnika.

11. člen

Delo na domu

(1) Pravice, obveznosti in pogoji opravljanja dela na domu med delavcem in delodajalcem se uredijo s pogodbo o zaposlitvi.

(2) Delodajalec je dolžan o nameravanem organiziranju dela na domu, pred začetkom dela delavca, obvestiti inšpekcijo za delo.

(3) Pravice, obveznosti in pogoji, ki so odvisni od narave dela na domu, se uredijo med delodajalcem in delavcem s pogodbo o zaposlitvi.

(4) Delavec ima pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu. Višino nadomestila določita delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi.

(5) Delodajalec je dolžan zagotavljati varne pogoje dela na domu ter lahko občasno nadzoruje varnost in zdravje pri delu.

(6) V času trajanja delovnega razmerja delavca brez njegove privolitve ni mogoče razporediti na delo na domu.

12. člen

Določanje presežnih delavcev

(1) Delavce delodajalec razvrsti po uporabi kriterijev. V primeru, da sta si vsaj dva delavca v kategoriji v razvrstitvi po posameznem kriteriju enaka, se za določitev presežnih delavcev uporabi zaporedno naslednji kriterij, po metodi izključevanja. Kriteriji se uporabijo na način, da se naslednji uporabi le, če prvi (predhodni) ni bil zadosten za razvrstitev. Upoštevajo se zlasti naslednji kriteriji:

- prvi kriterij: strokovna izobrazba delavca oziroma usposobljenost za delo in potrebna dodatna znanja in zmožnosti,
- drugi kriterij: delovne izkušnje,
- tretji kriterij: delovna uspešnost,
- četrti kriterij: delovna doba,
- peti kriterij: zdravstveno stanje,
- šesti kriterij: socialno stanje delavca in
- sedmi kriterij: da gre za starša treh ali več mladoletnih otrok ali za edinega hranitelja družine z mladoletnimi otroki.

(2) Pri določitvi delavcev, katerih delo postane nepotrebno, imajo ob enakih kriterijih prednost pri ohranitvi zaposlitve tisti delavci s slabšim socialnim položajem.

(3) Kriterij upoštevanja delovnih izkušenj se upošteva pri enakih ali sorodnih delih. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci z daljšimi delovnimi izkušnjami.

(4) Kriterij delovne uspešnosti je mogoče uporabiti pri določanju presežnih delavcev le, če so vnaprej določena merila za njeno ugotavljanje in so se uporabljala najmanj zadnjih šest mesecev pred sprejemom programa razreševanja presežnih delavcev.

(5) Kriterij delovne dobe pomeni, da imajo prednost pri ohranitvi zaposlitve delavci z daljšo delovno dobo.

(6) Kriterij zdravstvenega stanja pomeni, da imajo prednost pri ohranitvi zaposlitve delavci s slabšim zdravstvenim stanjem oziroma delavci, ki so zboleli za poklicno boleznijo, med temi pa delavci, ki so utrpeli poškodbe pri delu pri delodajalcu.

(7) Kriterij socialnega stanja pomeni, da imajo prednost pri ohranitvi zaposlitve delavci s slabšim socialnim stanjem; pri ugotavljanju socialnega stanja se upošteva predvsem dohodek na družinskega člana, število nepreskrbljenih otrok, zaposlenost družinskih članov, premoženjsko stanje delavca in opravljanje pridobitne dejavnosti (kmetijstvo, obrt, podjetništvo, lastništvo oziroma večinsko lastništvo družb) delavca oziroma člana družine, če dohodek iz tega naslova presega letni znesek zjamčene plače.

(8) Delodajalec mora delavce obveščati o vseh aktivnostih, povezanih z nastankom in reševanjem presežkov delavcev, delavci pa morajo biti osebno seznanjeni z možnimi načini reševanja svojega delovnega položaja.

(9) S podjetniško kolektivno pogodbo ali splošnim aktom, ki je v skladu s kolektivno pogodbo, se lahko podrobneje določijo merila za uporabo posameznih kriterijev iz tega člena.

(10) Program reševanja presežnih delavcev mora biti finančno ovrednoten.

(11) Odpravnine presežnim delavcem morajo biti izplačane v skladu z veljavnim zakonom.

13. člen

Delovni čas

(1) Polni delovni čas znaša 40 ur na teden, lahko pa tudi 36 ur na teden, če to narekujejo potrebe po drugačni organizaciji delovnega časa.

(2) Dnevna delovna obveznost je lahko določena v obliki nepremičnega, premičnega, izmenskega ali deljenega delovnega časa.

(3) Način evidentiranja in obračunavanja prisotnosti in odsotnosti z dela se določi s splošnim aktom. Način evidentiranja prisotnosti mora zagotavljati trajnost, točnost in razvidnost podatkov o delavčevi prisotnosti na delu. Delavec ima pravico vpogleda v svojo evidenco prisotnosti.

(4) Za delo v popoldanskem delovnem času šteje delo, ko delavec 75% svoje dnevne delovne obveznosti opravi po 13. uri.

(5) Določila (2) in (3) točke tega člena ne veljajo za zavarovalne zastopnike. Delovni čas zavarovalnih zastopnikov se določi s podjetniško kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom delodajalca.

(6) Delovni čas krajši od polnega se določi v skladu z merili podjetniške kolektivne pogodbe.

(7) Ne glede na določila te kolektivne pogodbe lahko delodajalec začasno spremeni čas prihoda ali odhoda z dela za posamezne delavce zlasti v naslednjih primerih:

- če je povečan obseg dela (cenitev in likvidacija množičnih škod in podobno),
- če je zmanjšano število delavcev za opravljanje določenih del in nalog (dopusti, prekinitve ali prenehanje delovnega razmerja in podobno),
- če imajo posamezni delavci mesečni presežek ali primanjkljaj delovnih ur.

V takšnih primerih je potrebno delavce, katerim se začasno prerazporeja delovni čas, o spremembi delovnega časa obvestiti najmanj tri dni pred spremembo, razen v primerih, ko se razlog pojavi nenadoma in te možnosti nima. Takrat obvesti delavca takoj, ko je mogoče.

Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od 6 mesecev.

14. člen

Pravica do odsotnosti z dela z nadomestilom in brez nadomestila plače

(1) Delavec ima pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom plače do največ sedem delovnih dni v letu zaradi:

- lastne poroke	2 dni
- rojstva otroka	1 dni
- poroke otroka	1 dni
- smrti zakonca, otrok,	2 dni
- smrti staršev	2 dni
- smrti bratov, sester, starih staršev	1 dan
- selitve delavca oziroma družine v interesu delodajalca	2 dni
- selitve delavca oziroma družine	1 dan
- elementarnih nesreč	3 dni
- krvodajalcu (tisti dan, ko da kri)	1 dan.

(2) Odsotnost v zgornjih primerih je treba koristiti ob nastopu dogodka. Dnevi odsotnosti zaradi selitve in krvodajalstva se ne seštevajo.

(3) Odsotnost delavca iz (1) točke je v breme delodajalca.

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

(5) Če v primerih odsotnosti iz prejšnje točke ni predpisana možnost povrnitve nadomestila, je taka odsotnost v breme delavca.

(6) Delavec ima pravico do odsotnosti brez nadomestila plače zlasti 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.

15. člen

Letni dopust

(1) Letni dopust v posameznem koledarskem letu traja najmanj 4 tedne, ne glede na to, ali delavec dela poln delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Prazniki in dela prosti dnevi, odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe ter drugi primeri opravičene odsotnosti z dela se ne všttevajo v dneve letnega dopusta. Letni dopust se določa in izrablja v delovnih dnevih. Kot dan letnega dopusta se šteje vsak delovni dan, ki je po razporeditvi delovnega časa pri delodajalcu za posameznega delavca določen kot delovni dan.

(2) Dolžina letnega dopusta se določi glede na naslednje kriterije:

- zahtevnosti dela, to je stopnje zahtevane strokovne izobrazbe,
- delovne dobe,
- posebnih delovnih pogojev,
- posebnih socialnih in zdravstvenih razmer,
- starosti delavca.

Skupna dolžina letnega dopusta, odmerjena po kriterijih iz tega člena, ne more preseči 35 dni.

Delodajalec pisno obvesti delavca o dolžini letnega dopusta najkasneje do 31. marca tekočega leta.

(3) V skladu s kriteriji iz prejšnje točke tega člena pripadajo delavcu dnevi letnega dopusta po naslednjih merilih:

a) V odvisnosti od zahtevnosti dela in delovne dobe, in sicer:

Delovna doba	Stopnja zahtevnosti	Dela
	I., II., III., IV., V., VI.	VII., VIII.
do 10 let	20	21
10 do 15 let	21	22
15 do 20 let	22	23
20 do 25 let	23	24
25 do 30 let	24	25
nad 30 let	25	26

Pri odmeri letnega dopusta se upoštevajo polna leta delovne dobe do 31. 12. tekočega koledarskega leta.

b) V odvisnosti od posebnih zdravstvenih in socialnih razmer delavca in njegove družine se delavcu odmeri letni dopust v trajanju:

- invalidu in delavcu z najmanj 60% telesno okvaro	3 dni,
- delavcu, ki varuje ali neguje telesno ali duševno prizadetega otroka	3 dni,
- delavcu, ki varuje ali neguje telesno ali duševno prizadeto osebo	2 dni,
- vsakemu od staršev za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let	1 dan.

Delavci, ki v večini leta, v katerem se dopust odmerja, opravljajo nočno delo imajo v tem letu pravico do dodatnih dni letnega dopusta, če je to določeno s podjetniško kolektivno pogodbo ali s splošnim aktom delodajalca.

Starejšemu delavcu pripadajo dodatni 3 dnevi letnega dopusta v koledarskem letu, v katerem dopolni starost, ki je pogoj za status starejšega delavca kot ga določa zakon.

c) Delavcu, mlajšemu od 18 let, pripada letni dopust po osnovah in merilih iz prejšnjih točk tega člena, povečan za 7 dni.

(4) Delavec je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna letnega dopusta, preostanek pa do 30. junija naslednjega koledarskega leta. Delavec ima pravico en dan dopusta izrabiti na tisti dan, ki ga sam določi. O izrabi tega dopusta mora obvestiti neposrednega vodjo najkasneje 3 dni pred izrabo. Delodajalec lahko delavcu odreče izrabo letnega dopusta, če bi odsotnost delavca resneje ogrozila delovni proces.

16. člen

Dolžina odpovednega roka

Odpovedni rok v primeru, da delavec pisno izjavi, da želi, da mu preneha delovno razmerje, ne sme biti daljši od treh mesecev.

17. člen

Varnost in zdravje pri delu

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

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

(3) Vsak delavec je dolžan skrbeti za lastno varnost in zdravje v skladu s svojo usposobljenostjo, splošnimi akti ter pisnimi in ustnimi navodili delodajalca.

18. člen**Izobraževanje**

(1) Delavci imajo pravico, da se izobražujejo v interesu delodajalca, delodajalec pa ima pravico, da delavce napoti na izobraževanje.

(2) Delavec se je dolžan izobraževati, če ga delodajalec napoti na izobraževanje.

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

(4) Če je izobraževanje organizirano izven delovnega časa, o pravicah delavcev odloči delodajalec.

19. člen**Izpiti**

(1) Če je delavec napoten na izobraževanje, oziroma če se delavec izobražuje v interesu delodajalca, mu pripada, če je izobraževanje organizirano izven delovnega časa:

- en delovni dan za vsak izpit na ravni izobraževanja do vključno V. stopnje zahtevnosti,
- dva delovna dneva za vsak izpit na višji in visoki stopnji izobraževanja (visoki strokovni šoli ali fakulteti),
- pet delovnih dni za diplomo na višji ali visoki strokovni šoli oziroma fakulteti,
- dva delovna dneva za vsak izpit na podiplomskem študiju,
- pet delovnih dni za zaključni magistrski izpit ali magistrsko nalogo, za nalogo in izpit za pridobitev naziva magister oziroma specialist,
- pet delovnih dni za doktorat.

(2) Do odsotnosti iz prejšnje točke tega člena je delavec upravičen samo ko prvič opravlja izpit.

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

20. člen**Povračilo stroškov, povezanih z izobraževanjem**

(1) Delodajalec je dolžan izobraževati, izpopolnjevati in usposablјati delavce v skladu s potrebami delovnega procesa, zaradi širitve zaposlitvenih možnosti delavcev, če tako delavci ohranijo zaposlitev, ali če na ta način sledijo razvoju na področju dela, za katerega so sklenili pogodbo o zaposlitvi.

(2) V skladu s potrebami izobraževanja, izpopolnjevanja in usposablјanja delavcev ima delodajalec pravico delavca napotiti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposablјanje, delavec pa ima pravico, da sam kandidira za napotitev na izobraževanje in dolžnost, da se izobražuje v okviru potreb delovnega procesa.

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

– kotizacijo, šolnino,

– stroške prehrane,

– stroške bivanja,

– stroške prevoza iz kraja zaposlitve do kraja šolanja v višini cene najugodnejšega javnega prevoznega sredstva (za izobraževanja v tujini se praviloma plača ceno letalske vozovnice oziroma drugega ustreznega prevoza).

O tem lahko delodajalec in delavec skleneta posebno pogodbo.

(4) Delavcu povračilo teh stroškov ne pripada, če delodajalec sam krije stroške, povezane z izobraževanjem.

21. člen

Neizpolnjevanje obveznosti iz pogodbe o izobraževanju

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.

22. člen

Učenci in študenti na praksi

Delodajalec zagotavlja dijakom in študentom na praksi (tj. na praktičnem izobraževanju v okviru izobraževalnih programov ali na praksi kot štipendisti delodajalca):

– plačilo za opravljeno delo v skladu z določili kolektivne pogodbe ali splošnega akta delodajalca,

– seznanitev z nevarnostmi, povezanimi z delom, in ustrezna zaščitna sredstva,

– zavarovanje za primer poklicne bolezni in poškodbe na delu,

– ustrezno mentorstvo in uvajanje v delo,

– prehrano med delom,

– ustrezen delovni čas, odmore in počitke, kolikor še niso dopolnili 18 let.

23. člen

Obveščanje sindikata

(1) Delodajalec je dolžan sindikatu omogočiti dostop do podatkov, ki so potrebni pri opravljanju sindikalne dejavnosti, zlasti pa gre za podatke:

- o letnih in večletnih planih delodajalca,
- v primeru poslabšanja poslovnih rezultatov, morebitnih motenj v poslovanju ali likvidnostnih težav,
- o doseženih letnih poslovnih rezultatih.

(2) Kadar delodajalec s splošnim aktom določa organizacijo dela ali določa obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti, mora pred sprejemom predloge splošnih aktov posredovati v mnenje sindikatu.

24. člen

Pogoji za delovanje sindikata

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

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

(3) Delodajalec zagotavlja sindikatu, organiziranem pri delodajalcu:

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

25. člen

Materialni pogoji za sindikalno delo

(1) 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.

(2) 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 30 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 všteva sodelovanje sindikalnih zaupnikov v organih sindikalnih central in 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 za delo sindikatov, njihovih organov in sindikalnih zaupnikov,
- tehnična izvedba obračuna in plačevanje članarine sindikatom za člane sindikata,
- 3 plačani delovni dnevi letno za usposabljanje sindikalnih zaupnikov, vendar skupno število teh ur ne more presegati tretjine ur iz prve alineje,
- izobraževanje sindikalnih zaupnikov o kolektivnem dogovarjanju in delovno pravni zakonodaji.

(3) S pogodbo iz (1) točke tega člena se lahko predvidi sklicevanje članskih sestankov največ dvakrat letno med delovnim časom.

26. člen

Sindikalni zaupnik

Število sindikalnih zaupnikov, ki uživajo varstvo skladno s 113. členom Zakona o delovnih razmerjih, se lahko določi skladno s kriteriji, dogovorjenimi v podjetniški kolektivni pogodbi ali dogovorjenimi neposredno med delodajalcem in sindikatom.

27. člen

Imuniteta sindikalnega zaupnika

(1) Sindikalni zaupnik zaradi sindikalne dejavnosti uživa imuniteto.

(2) Sindikalnemu zaupniku ni mogoče odpovedati pogodbo o zaposlitvi brez soglasja organa, katerega član je, ali sindikata, če ravna v skladu z zakonom, kolektivni pogodbo in pogodbo o zaposlitvi, razen če v primeru poslovnega razloga odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev ali če gre za odpoved v postopku prenehanja delodajalca.

(3) Sindikalnemu zaupniku zaradi sindikalne dejavnosti 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.

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

(5) Varstvo pred odpovedjo za osebe iz (2) točke tega člena traja ves čas opravljanja njihove funkcije in še eno leto po njenem prenehanju.

28. člen

Splošne določbe o plačah in drugih osebnih prejemkih

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

(2) 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, če vmes ni prišlo do prekinitve.

(3) Plače se izplačujejo najmanj enkrat mesečno, in sicer najkasneje do 18. dne v mesecu za pretekli mesec.

(4) Plače se izplačujejo v gotovini ali se nakazujejo na osebni račun delavca.

29. člen

Plače

(1) Plačo delavca sestavlja: osnovna plača, dodatki za posebne obremenitve, dodatek za delovno dobo, del plače na podlagi delovne uspešnosti ter, če tako določa kolektivna pogodba, del plače iz naslova uspešnosti poslovanja.

(2) V pogodbi o zaposlitvi delavec in delodajalec določita znesek osnovne plače delavca za polni delovni čas.

(3) 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 oziroma pred razporeditvijo, ne more biti nižja od najnižje osnovne plače, določene v tarifni prilogi te pogodbe.

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

(5) 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.

(6) Najnižja osnovna plača za določen tarifni razred je opredeljena v tarifni prilogi te kolektivne pogodbe in jo ima delavec pravico prejeti za delo v polnem delovnem času in vnaprej določene delovne rezultate ter normalne delovne pogoje.

(7) Plače zavarovalnih zastopnikov se določajo na osnovi provizije ali/in glede na izvršitev plana za posamezne zavarovalne vrste.

30. člen

Tarifna priloga

Tarifna priloga k tej kolektivni pogodbi določa zneske najnižjih osnovnih plač.

31. člen

Plače na podlagi delovne uspešnosti

(1) Delovna uspešnost delavcev se določi upoštevaje gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

(2) 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.

(3) Podrobnejša določila o plačah na podlagi delovne uspešnosti so opredeljena v podjetniški kolektivni pogodbi oziroma splošnem aktu delodajalca.

32. člen

Dodatki za posebne obremenitve

(1) 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.

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

(3) Višina dodatkov iz prejšnje točke tega člena se določi v odstotku od osnovne plače za polni delovni čas, oziroma ustrezne urne postavke.

(4) Dodatki iz (1) točke tega člena se ne izkazujejo kot poseben dodatek v primerih, ko so pogoji dela, v katerih se delo opravlja, že upoštevani v vrednotenju in zajeti v plači tipičnega dela.

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

- za čas dela v popoldanski in nočni izmeni, kadar se delovni proces izvaja najmanj v dveh izmenah	10%
- za delo v deljenem delovnem času, za vsakokratno prekinitev dela več kot 1 uro	15%
- za dežurstvo	20%
- za nočno delo	30%
- za delo preko polnega delovnega časa	30%
- za delo v nedeljo	50%
- za delo na dela proste dneve po zakonu	50%.

(6) Dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo na dela proste dneve po zakonu se med seboj izključujeta.

(7) Dežurstvo je posebni delovni pogoji delovnega mesta, ko mora biti delavec prisoten na delovnem mestu, da lahko opravlja nujne naloge. Vse ure v dežurstvu se s stališča pravice do odmorov in počitkov štejejo v delovni čas. Za vse ure dežurstva, ki presegajo polni delovni čas, pripada delavcu dodatek za delo preko polnega delovnega časa po kolektivni pogodbi.

(8) Pripravljenost je posebni delovni pogoji delovnega mesta, ko mora biti delavec ves čas dosegljiv zaradi opravljanja nujnih nalog. Pripravljenost pomeni dosegljivost izven delovnega mesta po telefonu ali s pomočjo drugih sredstev, z namenom, da je zagotovljena možnost svetovanja in v primeru potrebe prihod na delovno mesto. Najdaljši sprejemljivi čas prihoda na delovno mesto določi delodajalec. Za čas pripravljenosti na domu pripada delavcu nadomestilo v višini najmanj 10% od osnove.

(9) Višina dodatka za čas pripravljenosti ali dežurstva je enaka ne glede na to, ali je delavec v pripravljenosti ali dežuren podnevi, ponoči, na delovni dan, v nedeljo, na praznik ali na dan, ki je z zakonom določen, kot dela prost dan.

33. člen

Dodatek za delovno dobo

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

(2) Pri uveljavljanju pravice iz prejšnje točke tega člena se v delovno dobo vštevajo 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 evidentirana. Dokupljena, beneficirana in posebne zavarovalne dobe ne štejejo kot dobe pri uveljavljanju dodatka za delovno dobo.

34. člen

Nadomestila plače

(1) Delavec ima pravico do nadomestila plače za čas odsotnosti, v primerih in v trajanju, določenem z zakonom, kolektivno pogodbo ali aktom podjetja ter v primerih odsotnosti z dela, ko ne dela iz razlogov na strani delodajalca.

(2) Delodajalec je dolžan izplačati nadomestilo plače v primerih odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta, plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, izobraževanja, z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni in ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca.

(3) Delodajalec izplačuje nadomestilo plače iz lastnih sredstev v primerih nezmožnosti delavca za delo zaradi njegove bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, in sicer do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ za 120 delovnih dni v koledarskem letu. V primerih nezmožnosti za delo delavca zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu, izplačuje delodajalec nadomestilo plače delavcu iz lastnih sredstev do 30 delovnih dni za vsako posamezno odsotnost z dela. V času daljše odsotnosti z dela izplača delodajalec nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja.

(4) Če gre za dve ali več zaporednih odsotnosti z dela zaradi iste bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, do 30 delovnih dni, pa traja v posameznem primeru prekinitve med eno in drugo odsotnostjo manj kot deset delovnih dni, izplača delodajalec za čas nadaljnje odsotnosti od prekinitve dalje, nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja.

(5) Delodajalec izplača v breme drugega zavezanca nadomestilo plače tudi v drugih primerih, če je tako določeno z zakonom ali drugim predpisom.

(6) Če delavec ne more opravljati dela zaradi višje sile, je upravičen do polovice plačila, do katerega bi bil sicer upravičen, če bi delal, vendar ne manj kot 70% minimalne plače.

(7) Če z zakonom oziroma na njegovi podlagi izdanim predpisom ali s to kolektivno pogodbo ni določeno drugače, delavcu pripada nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v obdobju zaposlitve v zadnjih treh mesecih ni delal in je za ves čas prejemal nadomestilo plače, je osnova za nadomestilo enaka osnovi za nadomestilo plače v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v celotnem obdobju zadnjih treh mesecev ni prejel niti ene mesečne plače, mu pripada nadomestilo plače v višini osnovne plače, določene v pogodbi o zaposlitvi. Višina nadomestila plače ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

(8) V primeru odsotnosti z dela delavca zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, znaša višina nadomestila plače delavcu, ki bremeni delodajalca, 80% plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas.

(9) Delodajalec je delavcu dolžan izplačati nadomestilo plače za tiste dneve in za toliko ur, kolikor znaša delovna obveznost delavca na dan, ko zaradi opravičenih razlogov ne dela.

(10) 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 za delovno dobo.

35. člen

Del plače na podlagi uspešnosti poslovanja

(1) Kriterije za določitev dela plače na podlagi uspešnosti poslovanja določita delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu. 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.

(2) Delavcu, ki ni delal vse leto, pripada del plače iz prejšnjega odstavka sorazmerno obračunanim plačam za efektivni delovni čas v obdobju, na katerega se izplačilo nanaša.

36. člen

Obračun plače

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

- osnovno plačo delavca,
- 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.

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

(3) Delodajalec je dolžan izdati delavcu do 31. januarja novega koledarskega leta pisni obračun plače in nadomestila plače za preteklo koledarsko leto, iz katerega sta razvidna tudi obračun in plačilo davkov in prispevkov.

37. člen

Drugi osebni prejemki

1. Regres za letni dopust

(1) Regres za letni dopust pripada delavcu enkrat letno in se izplača do konca julija tekočega leta oziroma pri nelikvidnih delodajalcih najkasneje do konca novembra tekočega leta. Regres se lahko izplača v dveh delih.

(2) V primeru, da ima delavec pravico do izrabe le sorazmernega dela letnega dopusta, ima pravico le do sorazmernega dela regresa.

(3) 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 66. členom Zakona o delovnih razmerjih.

(4) Neodvisno od izrabe letnega dopusta, regres (odškodnina) za letni dopust pripada delavcem, ki ga niso mogli izrabiti iz razlogov na strani delodajalca.

2. Jubilejne nagrade

(1) Delavcu pripada jubilejna nagrada v višini:

– za 10 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu

v višini ene najnižje osnovne plače I. tarifnega razreda te kolektivne pogodbe

– za 20 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu

v višini ene in pol najnižje osnovne plače I. tarifnega razreda te kolektivne pogodbe

– za 30 in 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu

v višini dveh najnižjih osnovnih plač I. tarifnega razreda te kolektivne pogodbe.

(2) Zadnji delodajalec je tisti, ki je izplačevalec jubilejne nagrade.

(3) Jubilejna nagrada se izplača v roku enega meseca po dopolnitvi pogojev iz te točke.

3. Odpravnina ob upokojitvi

(1) Delavcu pripada ob upokojitvi odpravnina skladno z zakonom.

4. Solidarnostne pomoči

(1) V primeru smrti delavca ali njegovega ožjega družinskega člana, ki ga je delavec vzdrževal, njegovim družinskim članom oziroma delavcu pripada solidarnostna pomoč. V primeru smrti delavca pripada njegovim družinskim članom 60% povprečne plače v RS za pretekle tri mesece, v primeru smrti družinskega člana pa 30% enakega poprečja. Solidarnostne pomoči v ostalih primerih se lahko določijo v kolektivnih pogodbah podjetja.

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

38. 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 najmanj s polovičnim delovnim časom, učenci, vajenci in študentje na praksi.

(2) Znesek povračila stroškov prehrane med delom se določi na dan in se usklajuje skladno s porastom življenjskih stroškov. Najvišji znesek povračila stroškov prehrane med delom je opredeljen z zgornjo mejo, ki jo uredbe oziroma drugi predpisi priznavajo kot materialni strošek.

2. Prevoz na delo in z dela

Delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela v višini stroškov najcenejšega javnega prevoza. Če delavec za prevoz na delo in z dela ne more koristiti javnega prevoza mu pripada povračilo stroškov v višini znižane kilometrine skladno s predpisi, ki veljajo za državne organe.

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.

(2) Do povračila stroškov na službenem potovanju so upravičeni delavci, ki so napoteni na službeno potovanje, in sicer pod enakimi pogoji in v višini določenimi z veljavnimi predpisi.

(3) Delavcu se na službenem potovanju v tujino povmejo dejanski stroški v skladu s predpisi, ki veljajo za državne organe.

4. Terenski dodatek

(1) 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.

(2) Terenski dodatek in povračilo stroškov na službeni poti se med sabo izključujeta.

39. člen

Inovacije

Delavcu pripada za inovacijo nagrada določena z internim aktom delodajalca.

40. člen

Prejemki pripravnikov

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

41. člen

Prejemki učencev, vajencev in študentov na praksi

(1) Dijakom in študentom na praktičnem izobraževanju v okviru izobraževalnih programov ali na praksi kot štipendisti delodajalca se za polni delovni čas obvezne prakse izplača plačilo najmanj v višini 15% povprečne plače v Republiki Sloveniji za pretekli mesec.

(2) Dijaki in študenti na praksi imajo pravico do vseh dodatkov za opravljeno delo.

(3) Dijaki in študentje imajo pravico do plačila tudi, če prejemajo štipendijo.

42. člen

Prejemki mentorjev

Delavcu – mentorju pripravnika pripada dodatek za mentorstvo. Višino in pogoje izplačila določi delodajalec.

2. PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK TER NAČIN REŠEVANJA SPOROV

43. 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.

44. člen**Negativna izvedbena dolžnost**

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

45. člen**Sprememba oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe**

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

(2) Stranka kolektivne pogodbe, ki želi spremembo oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe, predloži drugi stranki predlog sprememb in dopolnitev, z obrazložitvijo razlogov in ciljev, s priporočenim pismom.

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

(4) 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 za mirno reševanje interesnega spora skladno z Zakonom o kolektivnih pogodbah.

46. člen**Odpoved in sklenitev nove kolektivne pogodbe**

(1) Kolektivna pogodba se lahko kadarkoli odpove s priporočenim pismom drugi stranki s tri mesečnim odpovednim rokom. Odpoved se objavi v Uradnem listu RS.

(2) Odpovedana kolektivna pogodba se uporablja do sklenitve nove kolektivne pogodbe, vendar najdalj tri mesece od prenehanja veljavnosti.

(3) Postopek za sklenitev nove kolektivne pogodbe se začne na obrazloženi predlog katerekoli od strank, ki ji je priložen tudi predlog nove kolektivne pogodbe.

(4) V primeru, da druga stranka odkloni predlog za sklenitev nove kolektivne pogodbe oziroma se do njega v 30 dneh ne opredeli, se s tem postopek za sklenitev nove kolektivne pogodbe ustavi.

47. člen**Reševanje sporov**

Stranki kolektivne pogodbe se dogovorita, da se za reševanje kolektivnih delovnih sporov smiselno uporabljajo določbe Zakona o kolektivnih pogodbah.

3. KONČNA DOLOČBA

48. člen

Začetek uporabe

(1) Z dnem, ko se začne uporabljati ta kolektivna pogodba preneha veljati prejšnja kolektivna pogodba z dne 23. 6. 1998 skupaj z vsemi njenimi spremembami in dopolnitvami.

(2) Ta kolektivna pogodba začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, uporablja pa se od 1. 4. 2011 dalje.

Ljubljana, dne 11. marca 2011

Podpisnika:
Predstavnik delojemalcev:
Sindikat finančnih organizacij Slovenije
Drago Ščernjavič l.r.
sekretar

Predstavnik delodajalcev:
Slovensko zavarovalno združenje
mag. Miro Kaluža l.r.
direktor

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je dne 17. 3. 2011 izdalo potrdilo št. 02047-3/2004-10 o tem, da je Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije vpisana v evidenco kolektivnih pogodb na podlagi 25. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) pod zaporedno številko 14/2.

TARIFNA PRILOGA H KOLEKTIVNI POGODBI ZA ZAVAROVALSTVO SLOVENIJE

1. člen

Najnižje osnovne plače

(1) Ob uveljavitvi te kolektivne pogodbe so najnižje osnovne plače za mesec januar 2011 po posameznih tarifnih razredih naslednje:

Tarifni razred	Izhodiščni koeficient	Najnižja osnovna plača za polni delovni čas v EUR*
I. enostavna dela	1,00	362,53
II. manj zahtevna dela	1,15	416,91
III. srednje zahtevna dela	1,30	471,29
IV. zahtevna dela	1,40	507,54
V. bolj zahtevna dela	1,62	587,30
VI. zelo zahtevna dela	2,00	725,06

VII. visoka zahtevna dela	2,45	888,20	
VIII. najbolj zahtevna dela	3,10	1.123,84	
IX. izjemno pomembna dela	3,50	1.268,86	

(2) Delavcu pripada dodatek skladno z Zakonom o izvajanju dogovora o politiki plač v zasebnem sektorju za obdobje 2004-2005 v višini 59,88 EUR bruto, ki se izplačuje ob osnovni plači in je posebej prikazan na plačilni listi.

(3) V podjetniških kolektivnih pogodbah se znotraj tarifnih razredov določijo plačilni razredi.

(4) V primeru, da bi izplačilo plač ogrozilo obstoj delodajalca in povzročilo večje število presežnih delavcev, se lahko zaradi ohranitve delovnih mest delodajalec in sindikat pisno dogovorita o drugačni plačni politiki, vendar največ 12 mesecev.

2. člen

Veljavnost tarifne priloge

(1) Z dnem, ko se začne uporabljati ta tarifna priloga preneha veljati prejšnja tarifna priloga z dne 23. 6. 1998 skupaj z vsemi njenimi spremembami in dopolnitvami.

(2) Tarifna priloga začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, uporablja pa se od 1. 4. 2011 dalje.

(3) Stranki kolektivne pogodbe se dogovorita, da se bosta o tarifni prilogi h kolektivni pogodbi pogajalski skupini usklajevali enkrat letno za obdobje naslednjega leta.

Ljubljana, dne 11. marca 2011

Podpisnika:

Predstavnik delojemalcev:
Sindikat finančnih organizacij Slovenije
Drago Ščernjavič l.r.
sekretar

Predstavnik delodajalcev:
Slovensko zavarovalno združenje
mag. Miro Kaluža l.r.
direktor

Na vrh

[<< Nazaj](#)