

Na podlagi veljavnih predpisov sklepata pogodbeni stranki

kot predstavniki delodajalcev:

Gospodarska zbornica Slovenije - Združenje živilske industrije,  
Združenje delodajalcev Slovenije,  
Zadružna zveza Slovenije

in

kot predstavniki delojemalcev:

Sindikát kmetijstva in živilske industrije Slovenije,  
Konfederacija Sindikatov 90, Sindikat agroživilstva

naslednjo

# **KOLEKTIVNO POGODBO ZA KMETIJSTVO IN ŽIVILSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE**

## **I. SPLOŠNE DOLOČBE**

### **1. člen (Krajevna veljavnost kolektivne pogodbe)**

Kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije.

### **2. člen (Stvarna veljavnost kolektivne pogodbe)**

Kolektivna pogodba velja za vse delodajalce, ki opravljajo naslednje dejavnosti:

#### **A) KMETIJSTVO, LOV, GOZDARSTVO**

##### **01 KMETIJSTVO IN LOV TER Z NJIMA POVEZANE STORITVE**

##### **01.1 Pridelovanje kmetijskih rastlin**

##### **01.2 Živinoreja**

##### **01.3 Mešano kmetijstvo**

##### **01.4 Storitve za rastlinsko pridelavo in živinorejo, razen veterinarskih storitev; urejanje parkov**

#### **B) RIBIŠTVO IN RIBIŠKE STORITVE**

##### **05 RIBIŠTVO IN RIBIŠKE STORITVE**

##### **05.0 Ribištvo in ribiške storitve**

#### **D) PREDELOVALNE DEJAVNOSTI**

##### **DA PROIZVODNJA HRANE, PIJAČ, KRMIL IN TOBAČNIH IZDELKOV**

- 15 PROIZVODNJA HRANE, PIJAČ IN KRMIL
  - 15.1 Proizvodnja, predelava in konzerviranje mesa in proizvodnja mesnih izdelkov
  - 15.2 Predelava in konzerviranje rib, proizvodnja ribjih izdelkov
  - 15.3 Predelava in konzerviranje sadja in vrtnin
  - 15.4 Proizvodnja rastlinskih in živalskih olj in maščob
  - 15.5 Predelava mleka in proizvodnja mlečnih izdelkov
  - 15.6 Mlinarstvo, proizvodnja škroba in škrobnih izdelkov
  - 15.7 Proizvodnja krmil in hrane za živali
  - 15.8 Proizvodnja drugih živil
  - 15.9 Proizvodnja pijač
- 16 PROIZVODNJA TOBAČNIH IZDELKOV
  - 16.0 Proizvodnja tobačnih izdelkov

### **3. člen (Osebna veljavnost)**

(1) Kolektivna pogodba velja za vse delavce, zaposlene pri delodajalcih iz 2. člena te pogodbe, in delavce, ki so na podlagi pogodbe o zagotavljanju dela delavcev drugemu delodajalcu (uporabniku) napoteni na delo k drugemu delodajalcu, za katerega velja ta kolektivna pogodba.

(2) Za poslovodne delavce in delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi ta kolektivna pogodba ne velja, razen če je tako določeno s pogodbo o zaposlitvi.

(3) Kolektivna pogodba velja tudi za učence in študente na obvezni praksi pri delodajalcih iz 2. člena te kolektivne pogodbe.

### **4. člen (Časovna veljavnost)**

Ta pogodba začne veljati prvega dne v naslednjem mesecu po njeni objavi v Uradnem listu Republike Slovenije in velja eno leto.

## **II. NORMATIVNI DEL**

### **SPLOŠNO**

#### **5. člen (Pomen izrazov v tej kolektivni pogodbi)**

(1) Izraz "poslovodna oseba" pomeni fizično osebo ali organ, ki vodi poslovanje delodajalca in je kot takšna vpisana v ustrezen register.

(2) Izraz "delavec s posebnimi pooblastili" pomeni delavca, ki je z aktom o ustanovitvi delodajalca ali s pogodbo o zaposlitvi ali z drugačnim pooblastilom določen za samostojno vodenje določenih poslov ali enot in ima pooblastila za samostojne odločitve.

(3) "Sistemizacija delovnih mest" je splošni akt delodajalca, ki določa delovna mesta ter vsebuje podroben opis dela in pogoje za opravljanje dela posameznega delovnega mesta.

(4) Za skupno delovno dobo se štejejo izpolnjena leta delovne dobe, ki jih je delavec prebil v delovnem razmerju doma ali v tujini oziroma pri opravljanju samostojne dejavnosti, ki so ustrezno potrjena z vpisom v delovno knjižico.

(5) Za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu se šteje:

- neprekinjena in prekinjena delovna doba pri zadnjem delodajalcu, razen v primerih iz 5. točke 65. člena te pogodbe,
- delovna doba pri delodajalcih, ki so pravni predniki zadnjega delodajalca,
- za prevzete delavce tudi delovna doba pri delodajalcu, od katerega so prevzeti,
- kadar iz razlogov na strani delodajalca pri z večinskim deležem kapitalsko povezanih družbah pride do zaposlitve delavca iz ene povezane družbe v drugo.

## **6. člen (Enotni minimalni standardi)**

(1) Določila te kolektivne pogodbe predstavljajo enotne minimalne standarde za kolektivne pogodbe pri delodajalcih, razen v primerih in pod pogoji, ko je dogovorjeno odstopanje od teh standardov.

(2) Odstopanje od minimalnega standarda je dovoljeno na podlagi posebnega pisnega sporazuma med reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu in delodajalcem. K temu pisnemu sporazumu mora dati soglasje reprezentativni sindikat na ravni države.

(3) Sporazum o odstopanju od minimalnih standardov je dopusten v vseh resnih krizah poslovanja, v katerih je mogoče s takšnim ukrepom preprečiti večjo škodo in ohranitev delovnih mest. Ukrep je časovno omejen.

## **7. člen (Tipična dela in naloge)**

1) Tipična delovna mesta se razvrščajo v devet tarifnih razredov upoštevajoč zlasti zahtevnost dela.

I. tarifni razred: (enostavna dela)

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

II. tarifni razred: (manj zahtevna dela)

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

III. tarifni razred: (srednja zahtevna dela)

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

IV. tarifni razred: (zahtevna dela)

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

V. tarifni razred: (bolj zahtevna dela)

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

VI. tarifni razred: (zelo zahtevna dela)

Delovna mesta, za katera se zahteva višja strokovna izobrazba.

VII. tarifni razred: (visoko zahtevna dela)

Delovna mesta, za katera se zahteva visoka strokovna ali univerzitetna izobrazba.

VIII. tarifni razred: (najbolj zahtevna dela)

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

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

Delovna mesta, za katera se zahteva doktorat znanosti.

Tipični poklici po posameznih tarifnih razredih, ki so osnova za opredelitev za zahtevnosti del pri delodajalcu so opredeljena v prilogi št. II, ki je sestavni del te pogodbe.

(2) Zahtevnost del je razvidna iz sistemizacije delodajalca. Ta opredeljuje tudi dodatne pogoje za zasedbo delovnih mest. Zahteve za zasedbo posameznega delovnega mesta so lahko določene alternativno.

## **POGODBA O ZAPOSLOTVI IN POSEBNE OBLIKE**

### **8. člen (Pogodba o zaposlitvi)**

(1) Z delavcem, ki je izbran, se sklene pogodba o zaposlitvi, ki poleg obveznih sestavin iz zakona o delovnih razmerjih lahko vsebuje tudi poskusno delo ali pripravništvo.

(2) Delodajalec mora delavca pred podpisom pogodbe o zaposlitvi seznaniti z vsebino kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki določajo njegove pravice in obveznosti.

(3) Delodajalec kolektivne pogodbe in splošne akte hrani na mestu, dostopnem vsem delavcem. Delavec lahko kadarkoli zahteva vpogled v vsebino kolektivnih pogodb oziroma splošnih aktov, česar mu delodajalec ne more odreči.

### **9. člen (Drugi primeri sklepanja delovnega razmerja za določen čas)**

Poleg v zakonu določenih primerov se pogodba o zaposlitvi za določen čas lahko sklene, če gre za:

- delo na določenem projektu;
- primer, ko se na prijavo za delovno mesto ni prijavil noben ustrezen kandidat;
- sklenitev pogodbe o zaposlitvi za čas pripravništva;
- delo v predstavništvih in hčerinskih družbah v tujini.

### **10. člen (Projektno delo)**

V primeru priprave oziroma izvedbe dela, ki je projektno organizirano, delodajalec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto ali drugo delo za več kot dve leti.

## **POSKUSNO DELO IN PRIPRAVNIŠTVO**

### **11. člen (Poskusno delo)**

(1) Delavec in delodajalec se lahko v pogodbi o zaposlitvi dogovorita o poskusnem delu. Poskusno delo ne sme trajati dlje, kot je določeno v objavi, v pogodbi o zaposlitvi ali v aktu o sistemizaciji. Ocena o poskusnem delu mora biti delavcu vročena v pisni obliki.

(2) Trajanje poskusnega dela za posamezna delovna mesta lahko znaša:

- za dela I. do III. tarifnega razreda največ 1 mesec,
- za dela IV. tarifnega razreda največ 2 meseca,
- za dela V. tarifnega razreda največ 3 mesece,
- za dela VI. tarifnega razreda največ 4 mesece,
- za dela VII., VIII in IX. tarifnega razreda največ 6 mesecev.

(3) Način spremljanja poskusnega dela in oblikovanje ocene mora biti dogovorjen v pogodbi o zaposlitvi ali v kolektivni pogodbi.

## **12. člen (Pogodba o zaposlitvi pripravnika)**

(1) Kdor prvič začne opravljati delo lahko sklene pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik.

(2) Pripravnik je oseba, ki pri delodajalcu začne prvič po končanem izobraževanju opravljati dela, ustrežna vrsti in stopnji njegove strokovne izobrazbe in v okviru programa izobraževanja za poklic ni imel programa praktičnega usposabljanja ali obvezne prakse v takem obsegu, da bi samostojno opravljal delo v svoji stroki.

## **13. člen (Trajanje pripravništva)**

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

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

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

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

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

## **14. člen (Program pripravništva)**

Pripravništvo poteka po programu, ki ga pripravi mentor.

## **15. člen (Mentorstvo)**

Mentor mora imeti najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe kot pripravnik in najmanj tri leta delovnih izkušenj.

## **16. člen (Način spremljanja in ocenjevanja pripravništva)**

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

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

(3) Pripravnik opravlja pripravniški izpit najkasneje do izteka pripravniške dobe. Če pripravniškega izpita ne opravi, ga ima pravico ponovno opravljati v roku, ki ne sme biti krajši od 15 dni in ne daljši od 45 dni. Če pripravniškega izpita tudi drugič ne opravi, mu delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi.

## **DRUGO DELO IN NAPOTITEV NA DELO V DRUG KRAJ**

### **17. člen (Primeri in pogoji za opravljanje drugega dela)**

(1) Delavcu se lahko odredi drugo delo brez spremembe ali ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi, če gre za:

- nadomeščanje začasno odsotnega delavca, vendar največ tri mesece,
- odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti, za čas trajanja odpovednega roka, pod pogojem, da je to drugo delovno mesto v istem ali največ enem nižjem tarifnem razredu,
- delavca, pri katerem je podana neposredna nevarnost za nastanek invalidnosti, na drugo ustrezno delo in je takšna možnost opredeljena v pogodbi o zaposlitvi,
- za delavca, ki začasno ne izpolnjuje z zakonom določenih pogojev za opravljanje dela,
- če je delo nujno potrebno opraviti, da se prepreči večja škoda,
- nenadne okvare delovnih naprav, ki so bistvenega pomena za kontinuiran proizvodni proces.

(2) O obstoju pogojev iz prvega odstavka tega člena in o smotnosti odreditve dela odloča delodajalec.

(3) Delavec je dolžan opravljati drugo delo dokler obstajajo razlogi, navedeni v 1. točki.

(4) V primeru odreditve drugega dela ima delavec pravico do plače, ki je zanj ugodnejša.

(5) Če je delavcu izrečen varstveni ali vzgojni ukrep ali če dela ne sme opravljati iz zdravstvenih razlogov, je dolžan opravljati tudi drugo delo, za katerega se zahteva enaka ali nižja strokovna izobrazba oziroma znanje in zmožnosti, kot jih ima delavec.

### **18. člen (Napotitev delavca na delo v drug kraj)**

- (1) Delavec je napoten na delo v drug kraj pod pogoji, ki jih delodajalec in delavec določita v pogodbi o zaposlitvi.
- (2) Drug kraj je lahko oddaljen največ 120 km od delavčevega bivališča, pot na delo in z dela pa v nobenem primeru ne sme trajati več kot tri ure in pol.

## **ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI**

### **19. člen (Postopek pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti)**

- (1) Delodajalec lahko začne postopek pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, če delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno. Nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov mora zajemati obdobje najmanj 30 dni delavčeve prisotnosti na delu. Po zaključku tega obdobja delodajalec sprejme pisno oceno delavčevega dela. Pred sprejemom ocene opravi z delavcem razgovor, v katerem se lahko delavec izreče o njegovih ugotovitvah. Delavčeve navedbe mora delodajalec povzeti v pisni oceni in se do njih opredeliti.
- (2) Če delavec tako zahteva, mora delodajalec na razgovor iz prvega odstavka tega člena povabiti sindikat, katerega član je delavec.
- (3) Delavec ima pred razgovorom iz prvega odstavka tega člena pravico vpogledati v dokumentacijo, ki se nanaša na ta postopek.
- (4) V čas trajanja tega postopka se ne sme šteti časa upravičenih odsotnosti delavca (letni dopust, odsotnost zaradi bolezni ipd.).
- (5) Delodajalec delavcu ne more odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, če pred tem ni izpeljal postopka po tem členu.

### **20. člen (Sprememba delodajalca)**

- (1) V primeru spremembe delodajalca v skladu s 73. členom Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR, Ur. l. RS 42/02) mora delodajalec prenosnik najmanj 8 dni pred dejanskim prehodom delavca k delodajalcu-prenezemniku oziroma pričetkom opravljanja dela pri delodajalcu prevzemniku delavcu vročiti pisno obvestilo. Obvestilo mora vsebovati naziv in sedež delodajalca prevzemnika, kraj in pričetek opravljanja dela ter opozorilo, da bo lahko delodajalec prenosnik delavcu izredno odpovedal pogodbo o zaposlitvi, če bo odklonil prehod in dejansko opravljanje dela.
- (2) Delodajalec prevzemnik mora delavcu najkasneje na dan pričetka opravljanja dela izročiti pisni aneks k pogodbi o zaposlitvi ali pogodbo o zaposlitvi, ki morata vsebovati najmanj enake pogodbene pravice iz delovnega razmerja, ki jih je imel delavec na dan prenosa pri delodajalcu prenosniku.

## **DELOVNI ČAS**

### **21. člen (Dodatni primeri za delo prek polnega delovnega časa)**

- (1) Delavec je dolžan na zahtevo delodajalca opravljati delo prek polnega delovnega časa – nadurno delo, če dela ni mogoče opraviti s prerazporeditvijo delovnega časa in drugimi organizacijskimi ukrepi.
- (2) Delavec je dolžan na zahtevo delodajalca opravljati nadurno delo poleg primerov navedenih v zakonu tudi v naslednjih primerih:

- da se opravi delo, ki ni moglo biti opravljeno zaradi pomanjkanja energije, strojelomov, ali drugih zastojev, ki jih ni bilo mogoče predvideti,
- da se opravi delo, ki ga je nujno potrebno opraviti zaradi posebnosti kmetijske in živilsko predelovalne dejavnosti (pokvarljivo blago, nepredvidene vremenske razmere ipd.),
- da se opravi delo za izpolnitev pogodbeno dogovorjenih obveznosti, ki jih ni bilo mogoče načrtovati,
- nadomeščanje nepričakovano odsotnega delavca.

## **22. člen (Delovni čas pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi)**

Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa v primerih, ko to narekujejo objektivni ali tehnični razlogi ali razlogi organizacije dela ali potrebe uporabnikov, se upošteva poln delovni čas kot povprečna obveznost v obdobju 12 mesecev.

## **23. člen (Letni raspored delovnega časa)**

(1) Pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta delodajalec določi letni raspored delovnega časa, pri čemer mora upoštevati sezonske in druge vplive pri organizaciji delovnega časa in organizacije dela, zakonsko določene odmore in počitke delavcev ter prednost delavcev s šoloobveznimi otroki, da izkoristijo najmanj en teden dopusta v času poletnih šolskih počitnic. O razporedu obvesti reprezentativni sindikat pri delodajalcu, ki lahko v roku 8 dni poda svoje mnenje, ter delavce.

(2) Določbe tega člena se morajo upoštevati tudi v primeru začasne prerazporeditve delovnega časa med letom, ki ni predvidena z delovnim koledarjem. O tej prerazporeditvi morajo biti delavci obveščeni praviloma 5 dni pred uvedbo prerazporeditve, če gre za več kot 10 delavcev.

## **24. člen (Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev nadurnega dela)**

Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev nadurnega dela določena z zakonom se lahko upošteva kot povprečna omejitev v obdobju 6 mesecev.

## **25. člen (Delovni čas nočnega delavca)**

Delovni čas delavca, ki dela ponoči, ne sme v obdobju štirih mesecev trajati povprečno več kot osem ur na dan, razen v primerih proizvodnje s sezonskim značajem dela, ko se to obdobje lahko podaljša na šest mesecev.

## **26. člen (Delovni čas krajši od polnega)**

(1) Delodajalec je dolžan delavcu z otrokom do treh let starosti omogočiti delo s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi, ki urejajo starševstvo.

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

(3) V primeru iz prejšnjega odstavka mora delodajalec delavcu na njegovo zahtevo omogočiti delo v delovnem času, ki omogoča ustrezno varstvo otrok, razen če delovni proces tega ne dopušča.

## **27. člen (Soglasje za nočno delo žensk v industriji)**

(1) Pogodbeni stranki soglašata, da se zaradi boljše izkoriščenosti delovnih sredstev in širjenja zaposlitvenih možnosti ter podobnih ekonomskih in socialnih razlogov, ob upoštevanju vseh pogojev za uvedbo nočnega dela, kadar se dejavnosti po tej kolektivni pogodbi opravljajo na industrijski način, lahko uvede nočno delo žensk v skladu z zakonom in konvencijo št. 89 Mednarodne organizacije za delo.

(2) S to določbo je dosežen sporazum med reprezentativnim sindikatom in združenjem delodajalcev v skladu s 1. točko drugega odstavka 153. člena ZDR.

## **PRAVICA DO ODSOTNOSTI Z DELA**

### **28. člen (Pravica do odsotnosti z dela z nadomestilom plače)**

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

- lastne poroke - 1 dan
- poroke otroka - 1 dan
- smrti zakonca oz. osebe, ki je zadnji dve leti živela z delavcem v izvenzakonski skupnosti, ki je po predpisih o zakonski zvezi in družinskih razmerjih v pravnih posledicah izenačena z zakonsko zvezo, ali smrti otroka, posvojenca ali pastorka, smrti staršev, očima, mačehe, posvojitelja - 2 dni
- smrti, starih staršev, bratov, sester - 1 dan
- na osnovi predloga specialista medicine dela za medicinsko programski oddih - po presoji delodajalca
- selitev s spremembo stalnega ali začasnega bivališča - 1 dan
- hujše nesreče, ki zadane delavca - po presoji delodajalca
- v drugih primerih - po presoji delodajalca.

(2) Odsotnost v zgornjih primerih mora biti neposredno povezana z nastopom dogodka.

(3) Delavcu se mora omogočiti odsotnost z dela zaradi opravljanja funkcije ali obveznosti po posebnih zakonih, odziva na vabilo sodišča ali drugega državnega organa. Če v navedenih primerih ni predpisana možnost povrnitve nadomestila, je takšna odsotnost v breme delavca.

### **29. člen (Pravica do odsotnosti z dela brez nadomestila plače)**

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

- neodložljivih osebnih opravkov,
- zasebnega potovanja,
- popravila hiše ali stanovanja,
- izobraževanje v lastnem interesu,
- zdravljenja na lastne stroške.

(2) Za odsotnost z dela iz prejšnjega odstavka zaprosi delavec v pisni obliki, odobri pa jo delodajalec, vendar v primeru prve, druge, tretje in četrte alineje le, kadar delavec odsotnosti ne more uresničiti iz rednega letnega dopusta.

(3) Delodajalec lahko delavčevo zahtevo za neplačano odsotnost z dela zavrne, če trenutne razmere in zahteve delovnega procesa takšne odsotnosti ne dopuščajo.

(4) V navedenih primerih delavec nima pravice do nadomestila plače, lahko pa se delavec in delodajalec dogovorita o plačilu davkov in prispevkov za socialno varnost.

## **POČITEK IN LETNI DOPUST**

### **30. člen (Dnevni in tedenski počitek v primeru izmenskega dela)**

V primeru izmenskega dela se dnevni in tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju kot ga določa zakon zagotavlja v obdobju, ki ni daljši od 6 mesecev.

### **31. člen (Dnevni ali tedenski počitek v primerih iz 4. odstavka 158. člena ZDR)**

V primerih iz 4. odstavka 158. člena ZDR se dnevni ali tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju kot je določen z zakonom zagotavlja v obdobju 6 mesecev.

### **32. člen (Letni dopust)**

(1) Delavec ima v posameznem koledarskem letu pravico do izhodiščnega letnega dopusta:

- če dela 4 dni na teden v trajanju najmanj 16 dni,
- če dela 5 dni na teden v trajanju najmanj 20 dni,
- če dela 6 dni na teden v trajanju najmanj 24 dni.

(2) Poleg izhodišča iz prejšnjega odstavka ima pravico do dodatnih dni letnega dopusta:

- |   |          |
|---|----------|
| - starejši delavec  | 3 dni    |
| - delavec, mlajši od 18 let                                     | 7 dni    |
| - delavec invalid   | 3 dni    |
| - delavec z najmanj 60 % telesno okvaro                         | 3 dni    |
| - delavec, ki neguje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo | 3 dni    |
| - delavec z otrokom, ki še ni dopolnil 15 let starosti          | 1 dan    |
| - nočni delavec   | 2 dni    |
| - delavec, ki dela v izjemno težkih pogojih                     | do 2 dni |
| - za delovno dobo nad 10 let                                    | 2 dni    |
| - za delovno dobo nad 20 let                                    | 4 dni    |

- za delovno dobo nad 30 let 6 dni
- (3) Delavcu, ki izpolni kriterij za povečanje letnega dopusta, se povečanje upošteva pri odmeri v naslednjem koledarskem letu.

### **33. člen (Pravica staršev šolo obveznih otrok)**

Delodajalec zagotavlja prednostno pravico delavcem s šolo obveznimi otroki, da izkoristijo najmanj en teden dopusta v času poletnih šolskih počitnic.

### **34. člen (Letni dopust delavca, ki dela v tujini)**

Delavec, ki dela v tujini, lahko v celoti izrabi letni dopust do konca naslednjega koledarskega leta.

## **DISCIPLINSKA IN ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST**

### **35. člen (Disciplinska odgovornost)**

(1) Disciplinsko odgovornemu delavcu delodajalec glede na težo kršitve izreče opomin ali denarno kazen.

(2) Osnova za izračun denarne kazni je povprečna mesečna plača, ki jo je delavec prejel ali bi jo moral prejeti v zadnjih treh mesecih.

Denarno kazen je moč delavcu izreči v višini do 30 % osnove iz prejšnjega odstavka.

(3) Disciplinski ukrep denarne kazni se izreče v trajanju največ 3 mesecev.

### **36. člen (Disciplinski postopek)**

(1) Disciplinski postopek se vodi v skladu z zakonom.

(2) Delavec se ima pravico pripraviti na zagovor v treh delovnih dneh.

## **IZOBRAŽEVANJE**

### **37. člen (Izobraževanje)**

Za izobraževanje se šteje:

- izobraževanje za pridobitev nove stopnje izobrazbe;
- usposabljanje;
- izpopolnjevanje.

### **38. člen (Izobraževanje za pridobitev nove stopnje izobrazbe)**

(1) Če je izobraževanje za pridobitev nove stopnje izobrazbe v interesu delodajalca, se delavec in delodajalec s pogodbo o izobraževanju dogovorita o medsebojnih pravicah in obveznostih.

### **39. člen (Pogodba o izobraževanju)**

(1) S pogodbo o izobraževanju se delavec in delodajalec poleg prostega dneva na dan izpita oziroma zagovora zaključnega dela dogovorita tudi o

dela prostih dnevih za pripravo na posamezni izpit oziroma zaključnega dela najmanj v višini:

- 2 delovna dneva za vsak izpit na ravni izobraževanja do vključno V. stopnje zahtevnosti;
- 3 delovne dneve za vsak izpit na višji in visoki stopnji izobraževanja (visoki strokovni šoli ali fakulteti);
- 7 delovnih dni za maturo oziroma zaključni izpit na ravni izobraževanja do vključno V. stopnje zahtevnosti;
- 10 delovnih dni za diplomu na višji ali visoki strokovni šoli oziroma fakulteti;
- 5 delovnih dni za vsak izpit na podiplomskem študiju;
- 15 delovnih dni za zaključni magistrski izpit ali magistrsko nalogo, za nalogo in izpit za pridobitev naziva magister oziroma specialist;
- 2 delovnih dni za doktorat.

(2) S pogodbo o izobraževanju delodajalec in delavec dogovorita tudi pravico delavca do povračila vseh z izobraževanjem povezanih stroškov, vendar pa najmanj v višini šolnine in pravico delodajalca, zahtevati od delavca, da določeno obdobje po končanem izobraževanju ostane v delovnem razmerju z delodajalcem, vendar najmanj za čas trajanja izobraževanja.

#### **40. člen (Usposabljanje in izpopolnjevanje)**

(1) Usposabljanje in izpopolnjevanje, ki je izključno v interesu delodajalca, praviloma poteka med delovnim časom, če ni bilo drugače dogovorjeno z reprezentativnim sindikatom v družbi.

#### **41. člen (Povračilo stroškov za usposabljanje in izpopolnjevanje)**

(1) Delavcu, ki ga delodajalec napoti na izpopolnjevanje in usposabljanje, delodajalec krije naslednje stroške:

- prevoz;
- šolnino ali kotizacijo;
- stroške prehrane;
- stroške bivanja.

#### **42. člen (Delavec, ki se izobražuje v lastnem interesu)**

(1) Delavec, ki se izobražuje v lastnem interesu, ima pravico do odsotnosti z dela brez nadomestila plače na dan, ko prvič opravlja izpit.

#### **43. člen (Učenci in študenti na praksi)**

Delodajalec in organizator izobraževanja se s Pogodbo o izobraževanju učencev in študentov na praksi dogovorita o:

- plačilu za opravljeno delo,
- zavarovanju za primer poklicne bolezni in poškodbe na delu,
- prehrani med delom in
- ustreznem mentorstvu.

#### **44. člen (Vajenci)**

Vajencem, ki so sklenili učno pogodbo z delodajalcem, grede najmanj pravice, določene z zakonom.

#### **45. člen (Mentorji praktičnega pouka)**

(1) Delavcu, mentorju pripravnika, mentorju praktičnega pouka in mentorju usposabljanja brezposelnih oseb pri delodajalcu pripada dodatek za mentorstvo. Višino in pogoje izplačila določi delodajalec.

### **SINDIKALNO DELOVANJE**

#### **46. člen (Pogoji za delovanje sindikata)**

(1) S kolektivno pogodbo se ne posega v pravice, obveznosti in odgovornosti sindikata, da v skladu s svojo vlogo in nalogami deluje pri delodajalcu, daje pobude, predloge, stališča in zahteve pristojnim organom pri delodajalcu.

(2) Delovanja sindikata ni mogoče omejiti z odločitvami organov delodajalca.

(3) Delodajalec zagotavlja sindikatu podatke o vseh vprašanih, o katerih odločajo organi upravljanja in pooblaščen delavci in ki se nanašajo na socialno ekonomski in delovni položaj ter pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev iz dela in delovnega razmerja.

(4) Delodajalec omogoča sindikatom sodelovanje v vseh postopkih odločanja o pravicah, obveznostih in odgovornostih delavcev iz delovnega razmerja.

(5) Delodajalec zagotavlja sindikatu, organiziranem pri delodajalcu:

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

#### **47. člen (Materialni pogoji za sindikalno delo)**

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

(2) Če s pogodbo iz prejšnjega odstavka ni drugače določeno, je za delo sindikata 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 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. Delodajalec sindikatu zagotavlja:

- prostorske pogoje za delo sindikatov, njihovih organov in sindikalnih zaupnikov,
- tehnično izvedbo obračuna in plačevanje članarine sindikata,
- tri plačane delovne dneve letno za usposabljanje sindikalnih zaupnikov, vendar skupno število teh ur ne more presežati tretjine ur iz prve alineje,
- sindikalnemu zaupniku večinskega sindikata v podjetju, da prejema za svoje delo 10% dodatek, če zastopa manj kot 50 in 20% dodatek, če zastopa

več kot 50 članov. Dodatek se izračuna iz najnižje osnovne plače za I. tarifni razred po tej kolektivni pogodbi.

(3) Število sindikalnih zaupnikov pri delodajalcu se določi s kolektivno pogodbo pri delodajalcu oziroma s pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo med sindikatom in delodajalcem, upošteva organiziranost delovnega procesa, izmenskost, dislociranost in podobno.

(4) S pogodbo iz prvega odstavka tega člena se lahko predvidi sklicevanje članskih sestankov največ dvakrat letno med delovnim časom.

(5) 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.

#### **48. člen (Varstvo sindikalnega zaupnika)**

(1) Sindikalni zaupnik zaradi sindikalne dejavnosti uživa posebno varstvo v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo.

(2) Sindikalnemu zaupniku zaradi sindikalne dejavnosti ni mogoče znižati plače, proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka, ga kako drugače postavljati v manj ugoden oziroma podrejen položaj niti mu odpovedati pogodbe o zaposlitvi brez soglasja sindikata.

(3) Rok za soglasje iz prejšnjega odstavka je 8 dni od prejema pisne zahteve delodajalca. Če se v tem roku sindikat ne opredeli, se šteje, da je dal soglasje. Sindikat lahko odkloni soglasje le, če oceni, da je odločitev posledica sindikalne dejavnosti sindikalnega zaupnika, delodajalec pa lahko sproži postopek pred arbitražo. Dokazno breme je na delodajalcu.

(3) Varstvo po tem členu traja ves čas opravljanja funkcije sindikalnega zaupnika in še eno leto po njenem prenehanju.

(4) 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.

### **PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA**

#### **49. člen (Splošne določbe )**

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

- plačilo za delo,
- nadomestilo plače,
- povračila stroškov v zvezi z delom,
- drugi osebni prejemki.

(2) Povračila stroškov v zvezi z delom:

- prevoz na delo in z delo,
- prehrana med delom,
- povračila stroška za službena potovanja
- terenski dodatek

(3) Drugi osebni prejemki:

- regres za letni dopust,
- odpravnine,

- solidarnostna pomoč
- jubilejne nagrade,
- božičnica.

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

(5) Če se pri delodajalcu izplačujejo plače večkrat mesečno, mora biti prva akontacija izplačana najkasneje zadnji dan v mesecu za tekoči mesec, dokončno izplačilo pa najkasneje 18 dni po preteku plačilnega obdobja.

(6) Plače, nadomestila plač, drugi osebni prejemki in povračila stroškov v zvezi z delom se izplačujejo preko bančnega računa delavca ali na drug brezgotovinski način.

(7) 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 vštevajo v davčno osnovo in osnovo za prispevke za socialno varnost.

(8) Delavcem, ki izven primerov iz 66. člena ZDR sklenejo pogodbo o zaposlitvi z delovnim časom, krajšim od polnega, ali delajo pri več delodajalcih, pripadajo povračila stroškov in drugi osebni prejemki v višini, kot se dogovorita s pogodbo o zaposlitvi.

(9) Če delavec dela pri več delodajalcih za katere velja ta kolektivna pogodba, uveljavlja pravice iz te kolektivne pogodbe pri posameznem delodajalcu v skladu z dogovorom med delodajalci.

(10) Obračunane plače posameznega delavca pri delodajalcu so zaupne.

## **50. člen (Plača)**

Plača je sestavljena iz:

- osnovne plače
- dela plače za delovno uspešnost,
- dela plače za poslovno uspešnost
- dodatkov

## **51. člen (Tarifna priloga)**

Tarifna priloga določa:

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

## **52. člen (Najnižja osnovna plača)**

(1) Najnižja osnovna plača je vrednost najmanj zahtevnega dela v tarifnem razredu za povprečni mesečni delovni čas, preračunan iz letnega polnega delovnega časa.

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

(3) Najnižje osnovne plače niso v vsebinski povezavi z izhodiščnimi plačami, določenimi na osnovi Kolektivne pogodbe za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije (Ur. l. RS št. 58/01, 78/02, 70/04, 68/05, 78/05). Delodajalci, ki določajo zneske osnovnih plač z izhodiščnimi plačami,

zneskov izhodiščnih plač niso dolžni nadomestiti z zneski najnižjih osnovnih plač.

### **53. člen (Osnovna plača)**

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

(2) Osnovna plača se določi v mesečnem znesku ali znesku na uro (urna postavka). Dogovorjeni mesečni znesek velja za:

- povprečni mesečni delovni čas, preračunan iz letnega polnega delovnega časa,
- zahtevnost dela za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

(3) Osnovna plača delavca se uskladi, če je nižja od najnižje osnovne plače v ustreznem tarifnem razredu te kolektivne pogodbe.

### **54. člen (Plačilo za delovno uspešnost)**

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

### **55. člen (Plačilo za delovno uspešnost iz naslova stimulacije)**

(1) Delovna uspešnost iz naslova stimulacije je ocenjena pozitivno ali negativno.

(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 delavcem znana pred začetkom opravljanja dela.

(3) Delovna uspešnost iz naslova stimulacije je določena za posameznega delavca ali skupino delavcev.

### **56. člen (Plačilo za delovno uspešnost iz naslova napredovanja)**

(1) Delavec zaradi pridobivanja dodatnih znanj, izkušenj ali delovne uspešnosti, na istem delovnem mestu napreduje.

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

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

### **57. člen (Plačilo za poslovno uspešnost)**

(1) Sestavni del plače je tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo delodajalca ali pogodbo o zaposlitvi.

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

### **58. člen (Dodatki za posebne pogoje dela)**

(1) Dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz:

- razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden,
- posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu,

delavcu pripadajo, če niso vsebovani v osnovni plači.

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

## **59. člen (Dodatki, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden)**

(1) Delavcu pripadajo dodatki iz razporeditve delovnega časa, če niso upoštevani v osnovni plači, v naslednjih odstotkih:

(a)	za nočno delo	50%
(b)	izmensko delo za čas dela v popoldanski izmeni	10 %
(c)	za delo v nedeljo	50 %
(d)	za delo na praznike in dela proste dneve po zakonu	50 % 100%
	razen 1. jan, 1. maj, dan državnosti	
(e)	Dodatek za nadurno delo	30 %
(f)	Deljen delovni čas v primeru prekinitve 2 ure in več	10 %

(2) Dodatek za nočno delo izključuje dodatek za izmensko delo. Dodatka pod točkama (c) in (d) se izključujeta.

(3) Če delavec dela na praznik, ali dela proste dneve po zakonu, ali v nedeljo, oziroma na dan, ki ni predviden s planom izrabe delovnega časa, mu poleg dodatka pripada tudi prosti delovni dan v dogovoru z delodajalcem, ali pa se mu izplača dodatek za nadurno delo.

(4) Dodatek za deljen delovni čas se obračuna za delovne ure, opravljene po prekinitvi.

(5) Za vsako uro pripravljenosti na domu delavcu pripada nadomestilo v višini 10% delavčeve urne postavke osnovne plače. Letno je lahko delavec v pripravljenosti največ 3000 ur.

## **60. člen (Dodatki, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu)**

Dodatki in njihova višina, ki izhajajo iz posebnih obremenitve pri delu, neugodnih vplive okolja, za nevarnost pri delu, morajo biti določene v kolektivni pogodbi pri delodajalcu ali splošnem aktu delodajalca.

## **61. člen (Dodatek za delovno dobo)**

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

(2) Pri uveljavljanju pravice iz prejšnjega odstavka se v delovno dobo všttevajo izpolnjena leta delovne dobe, ki jih je delavec prebil na delu, ali v delovnem razmerju doma oziroma v tujini, ali pri opravljanju samostojne dejavnosti, ki so ustrezno potrjena z vpisom v delovno knjižico.

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

## **62. člen (Višina nadomestila plače)**

(1) Nadomestilo plače delavca ne more biti višje kot znaša njegova povprečna plača za zadnje tri mesece za poln delovni čas.

(2) Če je v kolektivni pogodbi pri delodajalcu ali v pogodbi o zaposlitvi delavca določeno, da je sestavni del plače tudi plačilo za poslovno uspešnost, je le to izključeno iz osnove za izračun nadomestila plače.

(3) Ta kolektivna pogodba se šteje za poseben predpis po 7. odstavku 137. člena ZDR.

## **63. člen (Nadomestilo plače za čas stavke)**

Za čas stavke pri delodajalcu, organizirane v skladu z zakonom, ki je posledica kršitve pravic delavcev pri delodajalcu, so delavci upravičeni do nadomestila v višini 100 % osnovne plače. Nadomestilo je omejeno na največ 3 delovne dneve.

## **64. člen (Povračilo stroškov v zvezi z delom)**

### **1. Prehrana med delom**

(1) Delavcem se zagotovi obrok v skladu s standardi. Če ta ni zagotovljen ali če delavec iz utemeljenih razlogov ne more uživati organizirane prehrane, je delavec upravičen do povračila stroškov za prehrano med delom, če je prisoten na delu vsaj 4 ure na dan.

(2) Delavcu, ki zaradi neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa dela dnevno 10 ur ali več, mu pripada dodatni obrok.

(3) Če delavec iz razlogov iz drugega odstavka dodatnega obroka ne uživa, je upravičen do povračila stroškov za prehrano v zgornji višini zneska, ki ni obremenjen z davki in prispevki za socialno varnost za vsako dopolnjeno uro prisotnosti na delu po osmih urah prisotnosti na delu.

(4) Znesek povračila stroška prehrane med delom na dan in usklajevanje tega zneska se določi v tarifni prilogi.

### **2. Prevoz na delo in z dela**

(1) Delavec je upravičen do povračila stroška prevoza na delo in z dela za dan prisotnosti na delu.

(2) Sprememba prebivališča delavca, ki ima za posledico povišanje stroška prevoza na delo in z dela, ne vpliva na povračilo stroškov prevoza, ki izhaja iz kraja, dogovorjenega s pogodbo o zaposlitvi.

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

### **3. Službeno potovanje v Sloveniji**

(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.

(3) Delavec je do dnevnice od 6 do 8 ur upravičen le, če se je službeno potovanje pričelo vsaj 2 uri pred začetkom oz. končalo vsaj 2 uri po preteku rednega delovnega časa.

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

(5) Višina povračila stroškov iz 1. odstavka tega člena se določi v tarifni prilogi.

(6) Dnevnic in prehrana oz. povračilo stroškov za prehrano se izključujeta.

#### **4. Službeno potovanje v tujini**

(1) Delavec je upravičen do povračila stroškov za službeno potovanje v tujini.

(2) Višina povračila stroškov iz 1. odstavka tega člena se določi v tarifni prilogi.

#### **5. Terenski dodatek**

(1) Delavec, ki dela na terenu najmanj dva dni zaporedoma in prenočuje izven kraja svojega običajnega prebivališča in izven kraja sedeža delodajalca opravlja terensko delo.

(2) Če delodajalec za terensko delo zagotovi prehrano in prenočevanje, delavcu pripada terenski dodatek. Višina terenskega dodatka se določi v tarifni prilogi.

(3) Če delodajalec za terensko delo ne zagotovi prehrane in prenočevanja, je delavec upravičen do povračila stroškov za delo na terenu v višini dnevnic in stroška prenočevanja, razvidnega iz računa. Delavec v tem primeru do terenskega dodatka ni upravičen.

### **65. člen (Drugi osebni prejemki)**

#### **1. Regres za letni dopust**

(1) Delavec je ne glede na morebitno menjavo delodajalca v enem koledarskem letu upravičen do enega regresa. 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) V primeru nelikvidnosti delodajalca se regres za letni dopust izplača najkasneje do 1. novembra tekočega leta.

(3) Regres se izplača v denarju.

#### **2. Jubilejna nagrada**

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

(2) 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. Solidarnostna pomoč**

(1) V primeru smrti delavca ali vzdrževanega ožjega družinskega člana (zakonca, izven zakonskega partnerja, otroka, posvojenca) se izplača solidarnostna pomoč.

(2) Na predlog sindikata je delavec je upravičen do solidarnostne pomoči v primeru, da postane invalid II. kategorije in v primeru bolezni, zaradi katere je odsoten več kot šest mesecev.

#### **4. Odpravnina ob upokojitvi**

Delavcu ob upokojitvi pripada odpravnina v višini, določeni v tarifni prilogi te KP. Odpravnina mora biti izplačana skupaj z izplačilom zadnje plače.

#### **5. Odpravnine, določene v 1. odstavku 109. člena ZDR**

(1) Višina odpravnine iz 1. odstavka 109. člena ZDR lahko presega 10-kratnik osnove, določene v 1. odstavku 109. člena ZDR. Odpravnina mora biti izplačana najkasneje ob izplačilu zadnje plače.

(2) V primeru prenehanja dejavnosti kot celote na ravni države, ki je v standardni klasifikaciji dejavnosti opredeljena s štirimestno šifro (razred), pripada delavcu odpravnina v višini ene povprečne delavčeve plače za vsako leto dela pri delodajalcu.

#### **6. Božičnica**

V družbah, ki poslujejo brez motenj, se delodajalec in reprezentativni sindikat dogovorita o višini, načinu in obliki izplačila božičnice.

#### **66. člen (Obračun plače, nadomestil in drugih prejemkov)**

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

- osnovno plačo delavca ali urno postavko,
- plačilo za delovno uspešnost delavca iz naslova stimulacije,
- plačilo za delovno uspešnost delavca iz naslova napredovanja,
- plačilo za poslovno uspešnost,
- dodatke po posameznih vrstah, ki izhajajo iz zakona, kolektivne pogodbe oziroma pogodbe o zaposlitvi,
- nadomestila plače po posameznih vrstah,
- bruto plačo,
- znesek prispevkov za socialno varnost,
- davek od osebnih prejemkov,
- neto plačo,
- neto izplačilo.

(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) Vsak delavec ali od delavca pisno pooblaščen sindikalni zaupnik ima pravico do obrazložitve svoje obračunane plače.

#### **67. člen (Uveljavitev plačnega modela)**

- (1) Zaradi uveljavitve plačnega modela iz te kolektivne pogodbe se osnovna plača delavca za polni delovni čas ob enakih pogojih dela in ob upoštevanju enakih elementov v osnovni plači, ne sme znižati.
- (2) Delodajalci, ki ne izpolnjujejo pogojev iz drugega odstavka 56. člena te kolektivne pogodbe, tega plačnega modela ne morejo uveljaviti.
- (3) Delodajalci znesek uskladitve za leto 2004 in 2005 vključijo v sistem plač tudi, če ne izpolnjujejo pogojev iz drugega odstavka 56. člena te kolektivne pogodbe, najkasneje 1.7.2006 (plačilo za delo opravljeno v mesecu juliju).
- (4) Delodajalci, pri katerih so ob uveljavitvi plačnega modela iz te kolektivne pogodbe osnovne plače delavcev, kot jih določa 1. odstavek tega člena, nižje od najnižjih osnovnih plač ustreznega tarifnega razreda ustrezne kolektivne pogodbe dejavnosti, so dolžni povečati osnovne plače tako, da so te najmanj enake ustreznim najnižjim osnovnim plačam.
- (5) Delodajalci, pri katerih so ob uveljavitvi plačnega modela iz te kolektivne pogodbe, osnovne plače delavcev kot jih določa 1. odstavek tega člena, enake ali višje od najnižjih osnovnih plač ustreznega tarifnega razreda ustrezne kolektivne pogodbe dejavnosti, teh osnovnih plač niso dolžni uskladiti.

### **III. OBLIGACIJSKI DEL KOLEKTIVNE POGODBE**

#### **PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK IN NAČIN REŠEVANJA SPOROV**

##### **68. 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.

##### **69. člen (Negativna izvedbena dolžnost)**

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

##### **70. člen (Podaljšanje ali sprememba kolektivne pogodbe)**

- (1) Kolektivna pogodba se podaljša ali spremeni z aneksom k tej kolektivni pogodbi.
- (2) Postopek za njeno podaljšanje ali spremembo se prične na pobudo ene od strank te pogodbe, ki mora biti podana najkasneje tri mesece pred potekom njene veljavnosti.
- (3) Stranka, ki predlaga podaljšanje ali spremembo kolektivne pogodbe, predloži drugi stranki obrazložen predlog aneksa.
- (4) Druga stranka se je dolžna do predloga opredeliti v 30 dneh.
- (5) V kolikor se nasprotna stranka do predloga aneksa pisno ne opredeli do izteka veljavnosti pogodbe, pogodba velja še eno leto.

## **71. člen (Razlaga kolektivne pogodbe)**

(1) Za razlago te kolektivne pogodbe sta izključno pristojni stranki te pogodbe skupno.

(2) Vprašanja za razlago se naslovijo na Sindikat kmetijstva in živilske industrije Slovenije, Dalmatinova 4, Ljubljana, na Združenje delodajalcev Slovenije, Dimičeva 9, 1000 Ljubljana, oziroma na GZS-Združenje živilske industrije, Dimičeva 13, 1000 Ljubljana.

(3) Sindikat kmetijstva in živilske industrije Slovenije ali Združenje Delodajalcev Slovenije, GZS-Združenje živilske industrije skličejo sestanek pogajalske skupine, da se pripravijo razlage te kolektivne pogodbe najkasneje v treh mesecih.

(4) Razlaga je sprejeta z dnem podpisa vodij pogajalskih skupin.

(5) Razlaga se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije in je obvezna.

## **PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE**

### **72. člen (Uskladitev podjetniških kolektivnih pogodb)**

Obe stranki te pogodbe si bosta prizadevali, da bodo stranke kolektivnih pogodb pri delodajalcih v roku treh mesecev od uveljavitve te kolektivne pogodbe uskladile podjetniške kolektivne pogodb z novo Kolektivne pogodbe za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije.

Izvajanje določbe prejšnjega odstavka spremljata stranki te kolektivne pogodbe.

Če se stranki kolektivne pogodbe pri delodajalcu v roku treh mesecev po podpisu kolektivne pogodbe dejavnosti na pobudo ene stranke ne začneta pogajati, se pri delodajalcu kolektivna pogodba dejavnosti začne uporabljati neposredno.

### **73. člen (Prenehanje veljavnosti)**

Z uveljavitvijo te kolektivne pogodbe preneha veljati Kolektivna pogodba za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije, sklenjena dne 5. julija 2001 in objavljena v Uradnem listu RS, št. 58-3072/2001 z dne 13.7.2001, ter vsi njeni aneksi.

### **74. člen (Objava kolektivne pogodbe)**

Pogodba se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

### **75. člen (Tarifna priloga)**

Tarifna priloga je sestavni del te pogodbe.

### **76. člen (Veljavnost)**

Ta pogodba začne veljati prvega dne v naslednjem mesecu po njeni objavi v Uradnem listu Republike Slovenije. Določbe 32. člena o letnem dopustu se začno uporabljati 01. 01. 2007.

## **TARIFNA PRILOGA**

### **1. Vključitev zneska uskladitve v sistem plač**

Podpisniki te kolektivne pogodbe se strinjamo, da se zneska uskladitve za leto 2004 in leto 2005, določena z Zakonom o izvajanju dogovora o politiki plač v zasebnem sektorju v obdobju 2004 – 2005 (Ur. l. RS 70/04) in to kolektivno pogodbo, vključita v sistem plač tako, da se po tarifnih razredih določi najnižje osnovne plače.

### **2. Najnižje osnovne plače po tarifnih razredih**

Zneski najnižjih osnovnih plač po tej kolektivni pogodbi so določeni tako, da se k izhodiščnim plačam vseh tarifnih razredov, veljavnim pred dnevom podpisa te kolektivne pogodbe, prišteje znesek v višini 10.100 SIT.

Najnižje osnovne plače po tarifnih razredih znašajo:

Tarifni razred	Mesečni znesek (174 ur)	Znesek na uro
I	92.478	531,48
II	100.716	578,83
III	111.425	640,37
IV	122.858	706,08
V	137.786	791,87
VI	162.399	933,33
VII	183.094	1.052,26
VIII	216.045	1.241,64
IX	257.234	1.478,36

Zneski v eurih (€) so objavljeni na osnovi tečaja 239,640 SIT

V kolektivni pogodbi pri delodajalcu se znesek uskladitve za leto 2004 in leto 2005 vključi v sistem plač tako, da se k zneskom izhodiščnih plač vseh tarifnih razredov, določenim v kolektivni pogodbi pri delodajalcu, veljavnim pred dnevom uveljavitve najnižje osnovne plače, prišteje znesek v višini 10.100 SIT. Če je bil zaradi systemskega povečanja plač na ravni kolektivne pogodbe delodajalca določen nižji znesek uskladitve za leto 2004 in 2005 kot 14.332 SIT, se k zneskom izhodiščnih plač vseh tarifnih razredov, določenih v kolektivni pogodbi pri delodajalcu, prišteje 70 % tega zneska uskladitve za leto 2004 in 2005. Najnižja osnovna plača ustreznega tarifnega razreda, določena v kolektivni pogodbi pri delodajalcu je najmanj enaka najnižji osnovni plači ustreznega tarifnega razreda, določeni v tej kolektivni pogodbi.

V plačo delavca se znesek uskladitve za leto 2004 in leto 2005 vključi tako, da se osnovna plača delavca, veljavna pred dnevom vključitve zneskov uskladitve za leto 2004 in 2005, poveča za 10.100 SIT. Če je bil delavec upravičen do nižjega zneska uskladitve za leto 2004 in 2005 kot 14.332 SIT se osnovna plača delavca poveča za 70 % zneska uskladitve za leto 2004 in 2005, do katerega je bil delavec upravičen za poln delovni čas zadnji mesec pred uveljavitvijo te kolektivne pogodbe. Osnovna plača delavca je najmanj enaka najnižji osnovni plači ustreznega tarifnega razreda, določeni v kolektivni pogodbi pri delodajalcu oziroma najnižji osnovni plači po tej kolektivni pogodbi.

Najnižje osnovne plače se usklajujejo na način, dogovorjen za zasebni sektor. V kolikor v tekočem letu ni bilo sklenjenega dogovora za rast plač v zasebnem sektorju do vključno septembra, se stranki kolektivne pogodbe dogovorita o višini najnižjih osnovnih plač, veljavnih za oktober tekočega leta.

### **3. Povračilo stroškov v zvezi z delom**

#### **Prehrana med delom**

Če delodajalec delavcu ne zagotovi obroka, delavcu pripada povračilo stroškov za prehrano med delom v višini 900 SIT na dan.

Če je prehrana organizirana in delavec iz utemeljenih razlogov takega obroka ne more uživati, delavcu pripada povračilo stroškov za prehrano med delom v višini 723 SIT na dan.

#### **Prevoz na delo in z dela**



## **Odpravnina ob upokojitvi**

Višina odpravnine ob upokojitvi znaša 660.000 SIT, oziroma dve povprečni plači delavca, če je to zanj ugodneje.