

**PODJETNIŠKA KOLEKTIVNA POGODBA
DRUŽBE SALOMON D.O.O. LJUBLJANA
ZA DEJAVNOST RAVNANJA Z ODPADKI**

Na podlagi Zakona o kolektivnih pogodbah – ZKoIP (Uradni list RS, št. 43/06 z dne 21. 4. 2006) sklepata pogodbeni stranki:

Salomon, d.o.o., Ljubljana, Vevška cesta 52, 1260 Ljubljana, ki jo zastopa direktor Gregor Repič

in

Konfederacija sindikatov Slovenije - Pergam, Trg OF 14, 1000 Ljubljana, ki ga pri družbi Salomon d.o.o., Lj., za dejavnost ravnanja z odpadki zastopa sindikalni zaupnik Miran Kaučič, predsednik sindikata Sindikat papir - servis Lenart, Industrijska ulica 2, 2230 Lenart v Slov. goricah

naslednjo

PODJETNIŠKO KOLEKTIVNO POGODBO ZA DEJAVNOST RAVNANJA Z ODPADKI

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

(stvarna veljavnost kolektivne pogodbe)

- (1) Podjetniška kolektivna pogodba velja za vse delavce, ki so zaposleni pri delodajalcu na področju dejavnosti ravnanja z odpadki (v nadaljevanju kolektivna pogodba).
- (2) S to podjetniško kolektivno pogodbo (v nadaljevanju pogodba) se določajo pravice, obveznosti in odgovornosti delodajalca in delavcev na področju delovnih razmerij, plač, drugih osebnih prejemkov in povračil stroškov v zvezi ter v povezavi z delom.
- (3) Za poslovodne osebe in vodilne delavce, ki opravljajo delo na področju dejavnosti ravnanja z odpadki velja ta kolektivna pogodba, razen, če so s pogodbo o zaposlitvi med delodajalcem in takšno osebo določena razmerja, pravice, dolžnosti ali odgovornosti urejena drugače.
- (4) Kolektivna pogodba velja za učence, vajence, dijake in študente na praktičnem usposabljanju na podlagi posebne pogodbe, samo v določbah, ki se nanašajo nanje.

2. člen

(časovna veljavnost kolektivne pogodbe)

- (1) Kolektivna pogodba je sklenjena za nedoločen čas z odpovednim rokom 3 mesecev.
- (2) Kolektivna pogodba začne veljati dan po dnevu objave na oglasnih deskah. Po prenehanju veljave se do sklenitve nove kolektivne pogodbe, vendar najdalj eno leto, še naprej uporabljajo določbe normativnega dela, s katerimi se urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, med trajanjem delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, plačilu za delo ter drugi osebni prejemki in povračila v zvezi z delom ter varnost in zdravje pri delu.

(3) Kolektivna pogodba se objavi na oglasni deski delodajalca na sedežu podjetja in v vseh njegovih poslovnih enotah, kjer se opravlja dejavnost ravnanja z odpadki.

3. člen (pojmi)

(1) V kolektivni pogodbi uporabljen izraz »delavec«, zapisan v moški spolni slovnični obliki, je uporabljen kot nevtralen za ženske in moške.

(2) Vodilni delavci so tisti delavci, ki vodijo poslovne enote in imajo pooblastila za samostojne odločitve ter sklepanje pogodb. Delodajalec jih določi s statutom, aktom o ustanovitvi družbe, družbeno pogodbo oziroma pogodbo o ustanovitvi družbe ali s sistemizacijo delovnih mest in pogodbo o zaposlitvi.

(3) Splošni akt je akt delodajalca, ki na splošno ureja posamezna vprašanja v zvezi z delovnimi razmerji v skladu z zakonom.

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

II. NORMATIVNI DEL

4. člen (tarifni razredi)

(1) Delovna mesta se razvrščajo v devet tarifnih razredov glede na zahtevano strokovno izobrazbo, in sicer:

I. tarifni razred: (enostavna dela) – nekvalificirani delavci

Enostavna fizična dela, ki se opravljajo z enostavnimi delovnimi pripomočki. Za opravljanje teh del zadostuje le krajše praktično uvajanje na delovnem mestu. Zahtevana izobrazba: osnovna šola. Alternativno je možna tudi nedokončana osnovnošolska izobrazba, če delavec razpolaga z ustreznimi specifičnimi znanji ali delovnimi izkušnjami po oceni vodstva podjetja.

II. tarifni razred: (manj zahtevna dela) – priučeni delavci

Manj zahtevna dela v proizvodnji, pri strojih in napravah. Za delo skupine je potrebno razumevanje ustnih in enostavnih pisnih navodil. Zahtevana izobrazba: končana osnovnošolska obveznost in krajše praktično usposabljanje. Alternativno je možna tudi nižja izobrazba, če delavec razpolaga z ustreznimi specifičnimi znanji ali delovnimi izkušnjami po oceni vodstva podjetja.

III. tarifni razred: (srednje zahtevna dela) – kvalificirani delavci ozkega profila

Srednje zahtevna dela in raznovrstna dela, ki se opravljajo v proizvodnji ali administraciji. Značilno za to skupino je zahteva po večjem razumevanju samega delovnega procesa. Dela se praviloma opravljajo po navodilih, vendar nastopajo situacije, kjer delavec individualno rešuje probleme. Za opravljanje teh del je potrebno znanje pridobljeno z javno priznanim poklicnim izobraževanjem do dveh let. Alternativno je možna tudi nižja izobrazba, če delavec razpolaga z ustreznimi specifičnimi znanji ali delovnimi izkušnjami po oceni vodstva podjetja.

IV. tarifni razred: (zahtevna dela) - kvalificirani delavci širokega profila

Zahtevna raznovrstna strokovna dela v zvezi s pripravo, izvedbo in kontrolo različnih delovnih postopkov v proizvodnji ali administraciji. Za opravljanje teh del je potrebno javno veljavno strokovno ali poklicno izobraževanje v triletnih poklicnih šolah in dodatno usposabljanje s predpisi podjetja. Alternativno je možna nižja izobrazba, če delavec razpolaga z ustreznimi specifičnimi znanji ali delovnimi izkušnjami po oceni vodstva podjetja.

V. tarifni razred: (bolj zahtevna dela) – visoko kvalificirani delavci

Delovna mesta, ki vključujejo raznovrstna dela v neposredni proizvodnji, v pripravi dela, storitvena dela, tehnično-administrativna dela, dela vezana na poslovne funkcije, vodenje izmen. Za opravljanje teh del je potrebna srednja strokovna izobrazba. Alternativno je možna nižja izobrazba, če delavec razpolaga z ustreznimi specifičnimi znanji ali delovnimi izkušnjami po oceni vodstva podjetja.

VI. tarifni razred: (zelo zahtevna dela) – strokovni delavci I. stopnje

Zelo zahtevna strokovna dela v proizvodnji, zahtevnejša dela priprave, kontrole, organiziranja, analiziranja delovnih procesov, dalje operativno in strokovno vodenje delovnih procesov ter vodenje na posameznih področjih poslovanja. Za opravljanje teh del je potrebna višješolska izobrazba. Alternativno je možna tudi nižja izobrazba, če delavec razpolaga z ustreznimi specifičnimi znanji ali delovnimi izkušnjami po oceni vodstva podjetja.

VII. tarifni razred: (visoko zahtevna dela) – strokovni delavci II. stopnje

Delovna mesta, v okviru katerih se opravljajo visoko zahtevna dela načrtovanja, analiziranja razvoja, delovnih procesov, oblikovanje novih teoretičnih in praktičnih rešitev. Za opravljanje teh del je potrebno visoko strokovno splošno teoretično znanje, pridobljeno na univerzitetnem študiju. Alternativno je možna nižja izobrazba, če delavec razpolaga z ustreznimi specifičnimi znanji ali delovnimi izkušnjami po oceni vodstva podjetja.

VIII. tarifni razred: (najbolj zahtevna dela) – razvojno- raziskovalni delavci

Delovna mesta, v okviru katerih se opravljajo visoko zahtevna dela pri pripravi, analitičnem proučevanju, raziskovanju proizvodnje, poslovnih in podobnih procesov. V to zahtevnostno skupino so praviloma uvrščeni isti poklici, kakor v VII. skupino z ustrežno specializacijo oz. magisterijem. V to skupino del oziroma delovnih mest se razvrščajo tudi dela delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, če za njih niso določene izhodiščne plače v drugi pogodbi. Alternativno je možna nižja izobrazba, če delavec razpolaga z ustreznimi specifičnimi znanji ali delovnimi izkušnjami po oceni vodstva podjetja.

IX. tarifni razred: (izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela) - znanstveno raziskovalni delavci

Delovna mesta, ki vključujejo visoko zahtevna, samostojna svetovalna znanstveno-raziskovalna dela. V to zahtevnostno skupino so praviloma uvrščeni isti poklici kakor v VIII. skupino z doktoratom. V to skupino dela oziroma delovnih mest se razvrščajo tudi dela poslovnih organov, če za njih niso določene izhodiščne plače v pogodbi o zaposlitvi. Alternativno je možna nižja izobrazba, če delavec razpolaga z ustreznimi specifičnimi znanji ali delovnimi izkušnjami po oceni vodstva podjetja.

(2) Razvrstitev del v tarifne razrede iz tega člena se uporablja pri razvrščanju delovnih mest in/ali vrste del z Aktom o sistemizaciji, ki ga sprejme delodajalec. Delodajalec je dolžan pred sprejemom Akta o sistemizaciji pridobiti mnenje sindikata.

SKLENITEV POGODBE O ZAPOSLOTVI

5. člen

(pogodba o zaposlitvi)

(1) Pogodba o zaposlitvi poleg sestavin, ki jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja, vsebuje:

- tarifni razred, v katerega je razvrščen delavec,
- plačni razred z navedbo osnovne plače glede na plačni razred,
- druge obveznosti delavca in delodajalca.

(2) V pogodbi o zaposlitvi delodajalec navede tudi nominalni znesek bruto plače delavca, izračunan na dan sklenitve pogodbe o zaposlitvi, upošteva Zakon o minimalni plači in dodatek na delovno dobo.

(3) Pogodba o zaposlitvi z vodilnim delavcem mora vsebovati poleg sestavin, ki jih določa zakon, tudi določbo o tem, da se nanaša na poslovnega oziroma vodilnega delavca.

6. člen

(pooblastila za odločanje)

(1) Poslovodne osebe delodajalca lahko za odločanje o urejanju in izvajanju pravic, obveznosti in odgovornosti delavcev pooblastijo tudi druge delavce (v nadaljnjem besedilu: pooblaščen delavec).

(2) Delodajalec mora o pooblaščenih delavcih in obsegu pooblastil za vsakega izmed njih obvestiti delavce z objavo na oglasni deski na sedežu podjetja in poslovnih enotah delodajalca, v katerih deluje pooblaščenec.

(3) Delodajalec mora na podlagi pisne zahteve sindikalnega zaupnika sindikatu, katerega član je delavec, v roku treh delovnih dni posredovati dokazilo o pooblaščenem delavcu in o obsegu njegovih pooblastil.

7. člen

(poskusno delo)

(1) Delavec in delodajalec, ki v pogodbi o zaposlitvi opredelita poskusno delo, opredelita konkretnije tudi njegovo trajanje, ki ne sme trajati dlje, kot to določa zakon in način spremljanja.

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

(3) Poskusno delo se lahko v primerihčasne odsotnosti delavca za ta čas tudi podaljša. Sklep o podaljšanju sprejme delodajalec oziroma od njega pooblaščen delavec.

(4) Pripravištvo in poskusno delo se med seboj izključujeta.

(5) Pisno ugotovitev o uspešnosti poskusnega dela lahko delodajalec poda kadarkoli v času trajanja poskusnega dela.

(6) Ugotovitev o neuspešno opravljenem poskusnem delu se šteje kot razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi.

8. člen **(primeri in pogoji za opravljanje drugega dela)**

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

- nadomeščanje drugega delavca v trajanju do dveh mesecev,
- zmanjšanja ali povečanja obsega dela pri delodajalcu ali v posamezni organizacijski enoti,
- nenadne okvare strojev in drugih sredstev za delo na delovnem mestu,
- nadomeščanja delavca, ki iz objektivnih razlogov ne sme zapustiti delovnega mesta, zaradi zagotovitve odmora med delom,
- izvajanja ukrepov za varnost in zdravje pri delu,
- v času odpovednega roka v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti,
- v primerih uvajanja novih tehnologij, nove organizacije dela in novih proizvodnih programov, delovnih procesov, predlogov izboljšav in podobno,
- v primeru začasnih zdravstvenih omejitev delavca, ki izhajajo iz mnenja izvajalca medicine dela in ko delavec svojega dela iz teh razlogov ne more opravljati oziroma mu delodajalec dela na svojem delovnem mestu zaradi organizacije dela ne more omogočiti.
- ko je treba zagotoviti neprekinjenost delovnega procesa in je delo nujno treba opraviti, da se prepreči nastanek škode.

(2) Potrebe po opravljanju drugega dela pisno odredi delodajalec v roku najmanj tri delovne dni pred datumom pričetka dela, razen v primeru iz četrte alineje naštetih primerov, ko lahko delodajalec takoj odredi delo brez predhodnega obvestila. V vseh zgoraj naštetih primerih lahko traja opravljanje drugega dela največ dva meseca. V izjemnih in utemeljenih primerih lahko delodajalec delo ustno odredi, vendar mora v nadaljnjih treh delovnih dnevih delavcu vročiti pisno odreditev.

(3) Za čas opravljanja drugega dela pripada delavcu plača, ki je zanj ugodnejša. Drugo delo mora ustrezati usposobljenosti in delovni zmožnosti delavca, vse skladno s sklenjeno pogodbo o zaposlitvi.

9. člen **(kraj opravljanja dela)**

(1) Kraj opravljanja dela se dogovori s pogodbo o zaposlitvi.

(2) Kraj opravljanja dela je lahko širše opredeljen, in sicer glede na mrežo poslovnih enot delodajalca.

(3) Če je kraj opravljanja dela v pogodbi o zaposlitvi širše določen, se kot kraj opravljanja dela štejejo vse organizacijske enote delodajalca, do katerih pot na delo in z dela z razpoložljivimi prevoznimi sredstvi ne traja dlje kot tri ure od prebivališča delavca po pogodbi o zaposlitvi, če gre za mater z otrokom do treh let starosti, pa ne dalj kot ena ura.

(4) Upošteva je naravo delovnega mesta, dogovorjenega s pogodbo o zaposlitvi, se lahko delavec in delodajalec dogovorita izven omejitev, navedenih v prejšnjem odstavku tega člena.

ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI

10. člen

(redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga)

Delodajalec je dolžan delavcu odpovedati pogodbo o zaposlitvi v skladu z določili zakona, ki urejajo delovna razmerja.

11. člen

(odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti)

(1) Delodajalec lahko začne postopek pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, v primerih, ki so določeni z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

(2) Ocenjevanje delovnih rezultatov, če delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno ali kvalitetno, mora zajemati obdobje najmanj 30 koledarskih dni.

(3) Po zaključku ocenjevalnega obdobja delodajalec sprejme pisno oceno delavčevega dela, katere sestavni del je tudi način spremljanja njegovega dela v ocenjevalnem obdobju. 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.

(4) Če delavec tako zahteva, mora delodajalec na razgovor iz tretjega odstavka tega člena povabiti sindikat.

(5) Delavec in njegov pooblaščenec (če ga ima) imata pred razgovorom iz tretjega odstavka tega člena pravico vpogleda v dokumentacijo, ki se nanaša na ta postopek.

(6) V čas trajanja postopka ocenjevanja se ne sme šteti čas upravičenih odsotnosti delavca (letni dopust, odsotnost zaradi bolezni ipd.).

(7) Delodajalec delavcu ne more odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, če pred tem ni izpeljal postopka po tem členu.

12. člen

(odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga)

(1) Delodajalec lahko delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga zaradi kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja.

(2) Pisno opozorilo delodajalca delavcu, da mu lahko v primeru ponovne kršitve pogodbenih in drugih obveznosti redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga, mora vsebovati navedbo kršitev pogodbenih in drugih obveznosti ter datum in način kršitve.

(3) Pisno opozorilo mora biti delavcu vročeno v rokih, ki jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja, za odpoved pogodbe o zaposlitvi.

13. člen **(izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi)**

(1) Delodajalec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi iz razlogov in pod pogoji, ki jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja.

(2) Šteje se, da je podana hujša kršitev pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, če si delavec protipravno prilasti premoženje delodajalca, sodelavcev ali drugih oseb, ki se nahajajo v prostorih delodajalca.

14. člen **(minimalni odpovedni roki)**

(1) Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi tako delodajalec kot tudi delavec, se uporabljajo določila zakona, ki urejajo delovna razmerja.

(2) Za delovno dobo pri delodajalcu se šteje tudi delovna doba pri njegovih pravnih prednikih.

DELOVNI ČAS, ODMORI IN POČITKI

15. člen **(splošne določbe)**

(1) Delovni čas delavca je efektivni delovni čas, čas odmora med delom ter čas opravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom, to pogodbo ter navodili delodajalca oziroma od njega pooblaščenega delavca, ki so skladna z določbami te pogodbe.

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

(3) Polni delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur na teden.

16. člen **(deljen delovni čas)**

(1) Deljen delovni čas je čas, ko delavec opravlja delo s prekinitvijo polnega dnevnega delovnega časa, prekinitvev pa traja najmanj eno uro.

(2) Delavcu, ki dela s krajšim delovnim časom, do štiri ure, se omogoči delo brez prekinitve.

17. člen

(izmenski delovni čas)

- (1) Izmenski delovni čas je čas, ko se delo izmenoma opravlja v dopoldanski, popoldanski ali tudi v nočni izmeni, ki traja osem ur dnevno in se praviloma ponavlja vsak teden, tako da delavec dela en teden v dopoldanski in drug teden v popoldanski oziroma nočni izmeni.
- (2) Za delo v popoldanski izmeni se šteje delo, če delavec izpolni 75% in več svoje redne dnevne delovne obveznosti po 12.00 uri.
- (3) Za delo v nočni izmeni se šteje delo, če delavec izpolni 75% in več svoje redne dnevne delovne obveznosti med 22.00 in 6.00 uro naslednjega dne.

18. člen

(neenakomerna razporeditev delovnega časa)

- (1) Pri neenakomerni razporeditvi delovnega časa v primerih, ko to narekujejo objektivni razlogi (različne vrste in oblike delovnega časa, ki ne omogočajo izravnave delovnega časa v krajšem obdobju) ali tehnični razlogi ali razlogi organizacije dela, se upošteva poln delovni čas kot povprečna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od 6 mesecev.
- (2) Delodajalec je dolžan delavcu v okviru 6-mesečnega obdobja, ki ga določi delodajalec, omogočiti, da presežek ur, ki jih je opravil zaradi neenakomerne razporeditve delovnega časa ali začasne prerazporeditve delovnega časa, kompenzira s prostimi urami.
- (3) Če ima delavec ob zaključku referenčnega obdobja presežek ur, mu je delodajalec ob plači za naslednji mesec te presežne ure dolžan izplačati po postavki, kot velja za nadurno delo. Delavec je za opravljene presežne ure upravičen do plače za opravljeno delo po vseh osnovah, to je do osnovne plače, dela plače na podlagi delovne uspešnosti, dodatka za delovno dobo, dodatkov za posebne obremenitve pri delu, vključno z dodatkom za opravljene presežne ure v višini 30 % in drugih dodatkov za delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden.
- (4) Pri neenakomerni razporeditvi delovnega časa, delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur tedensko.
- (5) Neenakomerne razporeditve delovnega časa ni mogoče odrediti delavcem, za katere velja prepoved dela preko polnega delovnega časa.

19. člen

(začasna prerazporeditev delovnega časa)

- (1) V posameznih organizacijskih enotah se lahko delovni čas začasno prerazporedi, tako da traja v določenem časovnem obdobju več, kot znaša redna delovna obveznost delavca, v preostalem delovnem obdobju pa manj od redne delovne obveznosti delavca.
- (2) Delodajalec oziroma od njega pooblaščen delavec lahko v posameznih organizacijskih enotah delovni čas prerazporedi v primerih nepredvidenih izjemnih potreb delovnega procesa.
- (3) Delodajalec je dolžan v pisni obliki obvestiti delavce o oceni, za koliko časa se začasno prerazporeja delovni čas, in sicer najmanj en dan pred začasno prerazporeditvijo delovnega

časa posameznemu delavcu. Delodajalec je na zahtevo sindikata dolžan v roku treh delovnih dni po prejeti zahtevi pisno obrazložiti razloge za uvedbo začasne prerazporeditve delovnega časa.

20. člen (nadurno delo)

(1) Delavec je dolžan na zahtevo delodajalca opravljati nadurno delo:

- v primerih izjemoma povečanega obsega dela,
- če je potrebno nadaljevanje delovnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi,
- če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela,
- če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa,
- v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

(2) Nadurnega dela ni dovoljeno uvesti, če je delo možno opraviti v polnem delovnem času z ustrežno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa, z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev.

(3) Nadurno delo lahko traja največ osem ur na teden, največ dvajset ur na mesec in največ 170 ur na leto. Delovni dan lahko traja največ deset ur. Nadurno delo lahko s pisnim soglasjem delavca traja tudi preko letne časovne omejitve iz prejšnjega stavka, vendar skupno največ 230 ur na leto.

21. člen (odreditev nadurnega dela)

Delodajalec je dolžan nadurno delo po prejšnjem členu te kolektivne pogodbe odrediti v pisni obliki pred začetkom dela. Če tega zaradi narave dela ali nujnosti opravljanja nadurnega dela ni mogoče storiti, se lahko nadurno delo odredi tudi ustno. V tem primeru se pisno odreditev vroči delavcu naknadno, vendar najkasneje v roku petih delovnih dneh po opravljenem nadurnem delu.

22. člen (prepoved opravljanja nadurnega dela)

Nadurnega dela ni dovoljeno naložiti:

- delavcu, ki neguje otroka do treh let starosti, razen če s takim delom pisno soglaša,
- delavki v času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko doji otroka, razen če s takim delom pisno soglaša,
- enemu od delavcev – staršev, ki ima otroka mlajšega od sedem let ali hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo in ki živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo, razen če s takim delom soglaša,
- starejšemu delavcu, razen če s takim delom soglaša,
- delavcu, ki še ni dopolnil 18 let,
- delavcu, kateremu bi se na podlagi mnenja zdravniške komisije zaradi takega dela poslabšalo zdravstveno stanje,

- delavcu, ki ima polni delovni čas krajši od 36 ur na teden zaradi dela na delovnem mestu, kjer obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare, in
- delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi.

23. člen (nočno delo)

Za nočno delo se šteje delo med 22.00 in 6.00 uro naslednjega dne.

24. člen (pravice delavcev, ki delajo ponoči)

(1) Delavec, ki dela ponoči vsaj tri ure svojega dnevnega delovnega časa, oziroma delavec, ki dela ponoči vsaj tretjino polnega letnega delovnega časa, ima pravico do posebnega varstva (v nadaljevanju: nočni delavec).

(2) Delodajalec je dolžan nočnemu delavcu zagotoviti:

- strokovno vodstvo delovnega procesa,
- daljši letni dopust,
- obrok med delom ter brezplačen topel napitek,
- periodični zdravstveni pregled (najmanj enkrat na 4 leta),
- izplačilo dodatka za delo v delovnem času, ki je za delavca manj ugoden – izmensko delo v nočni izmeni in nočno delo,
- počitek v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

(2) Če delo, organizirano v izmenah, vključuje tudi nočno izmeno, mora delodajalec zagotoviti njihovo periodično izmenjavo. Pri tem sme delavec ene izmene delati ponoči najdalj en teden. V okviru tako organiziranega dela sme delavec delati ponoči daljše časovno obdobje le, če se s takim delom izrecno pisno soglaša.

(3) Dela v nočni izmeni ni dovoljeno naložiti:

- delavcu, ki neguje otroka do treh let starosti, razen če s takim delom pisno soglaša,
- delavki v času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko doji otroka, če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka,
- enemu od delavcev – staršev, ki ima otroka mlajšega od sedem let ali hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo in ki živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo, razen če s takim delom pisno soglaša,
- delavcem, ki še niso dopolnili 18 let starosti.

25. člen (omejitve dela ponoči)

(1) Delovni čas nočnega delavca ne sme v obdobju štirih mesecev trajati povprečno več kot osem ur na dan.

(2) Delovni čas nočnega delavca, ki dela na delovnem mestu, na katerem iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare, ne sme trajati več kot osem ur na dan.

ODMORI IN POČITKI

26. člen (odmor med delovnim časom)

Med dnevnim delovnim časom mora biti delavcu za osemurni delovni čas zagotovljena pravica do 30-minutnega odmora, ki se všteva v delovni čas. V primeru daljšega oziroma krajšega dnevnega delovnega časa je dolžina odmora sorazmerna z dolžino delovnega časa.

27. člen (izraba odmora med delovnim časom)

- (1) Odmor med delom se lahko določi v dveh ali več delih, v skladu s potrebami delovnega procesa, pri čemer mora en del odmora trajati neprekinjeno najmanj 20 minut.
- (2) Pravico do odmora imajo tudi delavci, ki delajo deljen delovni čas.
- (3) Dnevni odmor se obvezno izkoristi v času med obema deloma dnevne delovne obveznosti. Odmor se ne všteva v čas prekinitve dela.
- (4) Odmor se lahko določi šele po eni uri dela in najkasneje eno uro pred koncem delovnega časa.

LETNI DOPUST

28. člen (trajanje letnega dopusta)

- (1) Osnovni dopust znaša 20 delovnih dni (4 tedne).
- (2) Poleg osnovnega dopusta iz prvega odstavka tega člena ima pravico do dodatnih dni letnega dopusta:
 - starejši delavec – 3 dni,
 - delavec, mlajši od 18 let – 7 dni,
 - delavcu za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti najmanj za 1 dan,
 - delavec invalid – 3 dni,
 - delavec z najmanj 60-odstotno telesno okvaro – 3 dni,
 - delavec, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke najmanj - 3 dni,
 - nočni delavec – 1 dan,
 - delavec, ki neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo – 3 dni.
- (3) Poleg osnovnega letnega dopusta iz prvega odstavka tega člena ima delavec pravico tudi do dodatnih dni letnega dopusta za skupno delovno dobo:
 - od 5 do 10 let – 1 dni,
 - od 10 do 20 let – 2 dni,
 - od 20 do 30 let – 3 dni,
 - nad 30 let – 4 dni.

(4) Poleg osnovnega dopusta iz prvega odstavka tega člena ima delavec pravico tudi so dodatnih dni letnega dopusta glede na tarifni razred, v katerega je razvrščeno delovno mesto delavca, in sicer:

- I. in II. TR: 1 dan;
- III. do IX TR in IP: 2 dni;

(5) Dokupljena, beneficirana in posebne zavarovalne dobe ne štejejo v skupno delovno dobo.

(6) Delodajalec delavca pisno obvesti o odmeri letnega dopusta do 31. marca tekočega leta. Pri odmeri in izrabi letnega dopusta delodajalec upošteva število delovnih dni v tednu po načelu sorazmernosti.

(7) Letni dopust delavec praviloma izrabi v letu, za katerega se odmerja, skladno s planom izrabe letnega dopusta, ki ga delodajalec sprejme v skladu z ZDR. Letni dopust je mogoče izrabiti v več delih, pri čemer mora en del trajati najmanj dva tedna.

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

(9) Pred pričetkom izrabe dopusta tekočega leta je delodajalec dolžan omogočiti delavcu izrabo preostalega letnega dopusta iz preteklega leta v skladu z določili zakona, ki ureja delovna razmerja.

(10) Starši šoloobveznih otrok imajo pravico izrabiti najmanj teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic, če to resneje ne ogroža delovnega procesa.

29. člen

(pravica do odsotnosti z dela z nadomestilom plače)

(1) Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela do skupaj največ sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu zaradi osebnih okoliščin. Za vsak posamezni primer:

- lastne poroke – 2 dni,
- rojstva otroka – 1 dan,
- poroke otroka – 1 dan,
- smrti zakonca oziroma osebe, ki je zadnji dve leti živela z delavcem v življenjski skupnosti, ki je po predpisih o zakonski zvezi in družinskih razmerjih v pravnih posledicah izenačena z zakonsko zvezo ali smrti otroka, posvojenca ali pastorka – 3 dni,
- smrti staršev – očeta, matere, očima, mačehe, posvojitelja, bratov, sester – 2 dni,
- starih staršev – 1 dan,
- hujše nesreče, ki zadene delavca – do 5 dni,
- selitve delavca – 1 dan.
- ob darovanju krvi – 1 dan

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

(3) Delavcu se mora omogočiti ostale odsotnosti z dela na način in pod pogoji, ki jih določajo ostali predpisi.

30. člen

(pravica do odsotnosti z dela brez nadomestila plače)

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

- neodložljivih osebnih opravkov,
- zasebnega potovanja,
- nege družinskega člana, ki ni medicinsko potrebna,
- popravila hiše oziroma stanovanja,
- zdravljenja na lastne stroške,
- izobraževanja v lastnem interesu.

Delavec mora pred odsotnostjo iz prvega odstavka podpisati izjavo, da pri prvem izplačilu plače dovoli odtegljaje za plačane prispevke za socialno varnost iz naslova delodajalca in delavca.

(2) Delavec ima pravico do odsotnosti z dela brez nadomestila do največ 30 delovnih dni v koledarskem letu. Delavec mora pisno zaprositi delodajalca za odobritev odsotnosti z dela brez nadomestila plače najmanj sedem delovnih dni pred nameravano odsotnostjo.

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

IZOBRAŽEVANJE

31. člen

(izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje)

(1) Delavci imajo pravico, da se izobražujejo. Delodajalec pa ima pravico, da delavce napoti na izobraževanje. Delavec se je dolžan izobraževati, če ga delodajalec napoti na izobraževanje in mu ponudi sklenitev pogodbe o izobraževanju.

(2) Če je izobraževanje organizirano izven delovnega časa, o pravicah delavcev odloči delodajalec. Če delodajalec organizira izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje v skladu s potrebami delovnega procesa, se čas takega izobraževanja šteje v delovni čas, delavec pa ima enake pravice, kot če bi delal.

Za izobraževanje v interesu delodajalca se šteje izobraževanje sindikalnih zaupnikov o kolektivnem dogovarjanju in delovnopravni zakonodaji.

(3) V primeru, da se delavec izobražuje v lastnem interesu, lahko delodajalec in delavec skleneta pogodbo, v kateri bosta pogodbeni stranki opredelili medsebojne pravice in dolžnosti. V primeru, da delodajalec in delavec ne skleneta pogodbe, ima delavec ob dnevih, ko prvič opravlja izpit, pravico do odsotnosti iz naslova izrabe letnega dopusta, po njegovi izrabi pa do odsotnosti z dela brez nadomestila plače. Delavcu, ki se izobražuje v lastnem interesu, pripada nadomestilo za čas opravičene odsotnosti, če je tako določeno v pogodbi o zaposlitvi ali pogodbi o izobraževanju.

32. člen

(pogodba o izobraževanju)

(1) Kolikor se delavec izobražuje v interesu delodajalca, razen usposabljanja in izpopolnjevanja, sta delodajalec in delavec dolžna skleniti pogodbo o izobraževanju.

(2) S pogodbo o izobraževanju delavec in delodajalec dogovorita obveznosti in dolžnosti, predvsem pa mora pogodba o izobraževanju vsebovati najmanj sledeče:

- število prostih dni za opravljanje izpitov glede na čas in zahtevnost programa izobraževanja,
- plačilo oziroma povrnitev stroškov izobraževanja.

33. člen **(povračila stroškov za usposabljanje in izpopolnjevanje)**

Delavcu, ki ga delodajalec napoti na usposabljanje in izpopolnjevanje, delodajalec krije zlasti stroške:

- prevoza,
- kotizacije, šolnine,
- prehrane,
- bivanja.

34. člen **(vajenci)**

(1) Delodajalec je dolžan vajencu, s katerim ima sklenjeno učno pogodbo, zagotoviti pravice, najmanj v obsegu in na ravni, določeni z zakonom, ki ureja razmerja med delodajalci in vajenci.

(2) Delodajalec je dolžan pooblaščenemu predstavniku sindikata na podlagi vnaprejšnjega obvestila omogočiti pregled sklenjenih učnih pogodb z vajenci ter izvajanje določb zakona, ki ureja razmerja med delodajalci in vajenci.

35. člen **(dijaki in študenti na praksi)**

Delodajalec zagotavlja dijakom in študentom na obvezni praksi:

- seznanitev z nevarnostmi, povezanimi z delom, in ustrezna zaščitna sredstva,
- zavarovanje za primer poklicne bolezni in poškodbe na delu,
- ustrezno mentorstvo in uvajanje v delo,
- prehrano oziroma povračilo stroškov za prehrano med delom,
- povračilo stroškov prevoza,
- delodajalec lahko izplača nagrado za obvezno prakso.

POGOJI ZA DELOVANJE SINDIKATA

36. člen **(splošno)**

(1) S kolektivno pogodbo se ne posega v svobodno ustanavljanje in delovanje sindikatov pri delodajalcu 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 primerih, ki jih določa zakon ter ta kolektivna pogodba zagotoviti sodelovanje sindikatom.

(3) Delavec – član reprezentativnega sindikata se glede uveljavljanja in zaščite svojih pravic lahko obrne za pomoč, svetovanje in zastopanje neposredno na višje oblike sindikalne organiziranosti reprezentativnega sindikata.

(4) Določila 37. do 40. člena te PKP veljajo in se uporabljajo za reprezentativne sindikate, podpisnike te PKP.

37. člen (obveščanje sindikata)

(1) Delodajalec je dolžan na podlagi pisne zahteve sindikata pisno obvestiti sindikat glede namer, ukrepov ali poslovanja delodajalca, ki lahko vplivajo na položaj delavcev, v roku 30 dni od prejema zahtevka.

(2) Dolžnosti obveščanja ni, če gre za poslovno skrivnost.

38. člen (materialni pogoji za delovanje sindikata)

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

- dve plačani uri letno na vsakega delavca, člana reprezentativnega sindikata v organizaciji oziroma pri delodajalcu za opravljanje sindikalnih funkcij in za sodelovanje pri delu organov sindikatov. V tako določeno število ur se ne vštevata sodelovanje sindikalnih zaupnikov v organih sindikalnih central in v organih sindikatov dejavnosti.
- tri plačane delovne dni letno za usposabljanje sindikalnih zaupnikov, za posameznega sindikalnega zaupnika.

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

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

- udeležbo članom sindikata pri delodajalcu na članskih sestankih, vendar največ dvakrat letno,
- udeležbo sindikalnih zaupnikov na sejah organov reprezentativnega sindikata pri delodajalcu, na državni in območni ravni ter na sejah organov sindikalnih central na državni in območni ravni,
- udeležbo sindikalnih zaupnikov na strokovnih posvetih in oblikah izobraževanja za sindikalno delo, organiziranih pri delodajalcu ali izven delodajalca, pet delovnih dni letno,
- sindikalni zaupnik mora delodajalca, na podlagi prejetega vabila, pravočasno seznaniti s sindikalno aktivnostjo in se z njim uskladiti glede odsotnosti.

(4) Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu:

- prostorske pogoje za delo sindikatov, njihovih organov in sindikalnih zaupnikov,
- brezplačen obračun in nakazovanje članarine za člane sindikata, skladno s pisnimi navodili sindikata.

39. člen (status sindikalnega zaupnika)

- (1) Reprezentativni sindikat imenuje ali izvoli sindikalne zaupnike pri delodajalcu, v skladu s svojim statutom ali pravili.
- (2) Reprezentativni sindikat lahko imenuje ali izvoli največ naslednje število sindikalnih zaupnikov pri delodajalcu:
- če je pri delodajalcu zaposlenih do 5 članov sindikata, zunanjega sindikalnega zaupnika,
 - če je pri delodajalcu zaposlenih od 6 do 50 članov sindikata, enega sindikalnega zaupnika,
 - če je pri delodajalcu zaposlenih več kot 50 članov sindikata, dva sindikalna zaupnika.
- (3) Sindikalni zaupniki, izvoljeni po kriterijih iz drugega odstavka tega člena, uživajo delovno pravno zaščito, v skladu z zakonom.
- (4) Reprezentativni sindikat mora o imenovanju oziroma izvolitvi sindikalnega zaupnika oziroma sindikalnih zaupnikov pisno obvestiti delodajalca v 8 dneh po imenovanju oziroma izvolitvi. Enak rok velja za pisno obvestilo po prenehanju funkcije sindikalnega zaupnika.
- (5) Za sindikalne zaupnike po tem členu se štejejo tudi funkcionarji sindikatov – sindikalnih central (predsedniki območnih in republiških odborov sindikatov, predsedniki območnih sindikatov), ki so zaposleni pri delodajalcu, svojo funkcijo pa opravljajo neprofesionalno.
- (6) Sindikalnemu zaupniku zaradi sindikalne dejavnosti ni mogoče znižati plače ali začeti zoper njega disciplinski ali odškodninski postopek ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden oziroma podrejen položaj.

PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

40. člen (splošne določbe)

- (1) Prejemki delavca v delovnem razmerju, ki so predmet te kolektivne pogodbe, so:
- plača,
 - nadomestilo plače,
 - povračila stroškov v zvezi z delom,
 - drugi osebni prejemki.
- (2) Povračila stroškov v zvezi z delom so:
- prevoz na delo in z dela,
 - prehrana med delom,
 - povračila stroška za službena potovanja,
 - terenski dodatek,
 - nadomestilo za ločeno življenje.
- (3) Drugi osebni prejemki:
- regres za letni dopust,
 - jubilejne nagrade,
 - solidarnostna pomoč,
 - odpravnine.

(4) Vsi prejemki iz delovnega razmerja so v bruto zneskih. Plače, nadomestila plač, drugi prejemki in povračila stroškov v zvezi z delom se izplačujejo v denarju na osebni bančni račun delavca, razen če ta pogodba ne določa drugače.

(5) 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.

41. člen (plačilo za delo)

Plačilo za delo po pogodbi o zaposlitvi je sestavljeno iz plače, ki mora biti vedno v denarni obliki, in morebitnih drugih vrst plačil, ki jih delodajalec in delavec določita v pogodbi o zaposlitvi.

42. člen (plača)

(1) Plača je sestavljena iz:

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

(2) Plača mora biti izplačana najkasneje do 18. dne v mesecu za preteklo plačilno obdobje. Obračunane plače posameznega delavca pri delodajalcu so zaupne.

(3) V pogodbi o zaposlitvi delodajalec navede tudi nominalni znesek bruto plače delavca, izračunan na dan sklenitve pogodbe o zaposlitvi, upošteva Zakon o minimalni plači in dodatek na delovno dobo.

43. člen (osnovna plača)

(1) Delovna mesta na dejavnosti ravnanja z odpadki so razvrščena v 9 tarifnih razredov. Osnovna plača se določi s plačnim razredom glede na zahtevnost dela na delovnem mestu, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

(2) Višina plačnih razredov je določena v Prilogi 1 h tej Podjetniški kolektivni pogodbi, ki je sestavni del te pogodbe. V primeru delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi se lahko določi osnovna plača v bruto znesku, brez upoštevanja plačnih razredov.

(3) Osnovna plača je plača za polni delovni čas, normalne delovne pogoje dela in za doseganje vnaprej določenih delovnih rezultatov. Za vnaprej določene 100 % delovne rezultate se štejejo delovni rezultati, merjeni individualno ali skupinsko.

(4) Osnova za izračun dodatkov je vsakokratna višina osnovne plače v mesecu, glede na ugotovljene, vnaprej določene delovne rezultate, razen če ta kolektivna pogodba ne določa drugače.

(5) Delavcu, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za delovni čas krajši od polnega, pripada sorazmerni del osnovne plače.

44. člen

(najnižji plačni razred in najnižja osnovna plača za posamezen tarifni razred)

Tarifni razred	Najnižji plačni razred	Najnižja mesečna osnovna plača v EUR
I.	PR 1	600,00
II.	PR 2	620,00
III.	PR 5	680,00
IV.	PR 10	780,00
V.	PR 14	860,00
VI.	PR 24	1.140,00
VII.	PR 33	1.500,00
VIII.	PR 39	1.800,00
IX.	PR 45	2.200,00

45. člen

(del plače za delovno uspešnost)

(1) Delavec ima pravico do dela plače na podlagi delovne uspešnosti, ugotovljene individualno ali skupinsko, v primeru, da dosega vnaprej določeno delovno uspešnost pri opravljanju dela, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi (predvideno 100 % doseganje delovnih rezultatov). Del plače delavca, ki je odvisen od ocene njegove delovne uspešnosti pri delu, se lahko spreminja mesečno, glede na obseg opravljenega dela in doseganje rokov, kvaliteta opravljenega dela, inovativnost in sposobnost prilagajanja spremembam, dejansko prizadevnost in pripravljenost posameznega delavca pri delu, sodelovanje s sodelavci in uspešnost poslovanja poslovnih enot. Z delovno uspešnostjo se ugotavlja in ocenjuje prispevek delavcev k uresničevanju poslovnih ciljev družbe.

(2) Delovna uspešnost znaša do 100 % osnovne plače delavca. Delodajalec lahko delavcu v izjemnih primerih določi tudi višjo delovno uspešnost.

(3) Delovno uspešnost ugotavlja in ocenjuje direktor dejavnosti ravnanja z odpadki v sodelovanju z vodilnimi delavci in vodji poslovnih enot. Delovna uspešnost se ugotavlja mesečno.

(4) Pri ocenjevanju delovne uspešnosti se upošteva zlasti:

- količina dela v primerjavi s planirano ali na drug način ugotovljivo normalno količino dela (obseg dela),
- nepredvidene delovne naloge z drugih delovnih področij (obseg dela),
- skladnost vsebine opravljenih nalog z namenom in ciljem poslovanja družbe, zlasti povečevanje prihodkov, zmanjševanje stroškov (kvaliteta dela),
- dosežena stopnja izvirnosti, samoiniciativnosti in domiselnosti zlasti pri nalogah, ki niso standardizirane (kvaliteta dela),

- odnos do dela, ki vpliva na uspešnost realizacije nalog (pripadnost delodajalcu),
- pomoč sodelavcem, ki vpliva na obseg, pravočasnost in kakovost uresničevanja posameznih nalog, zlasti pomoč v času delovnih konic in pomoč izven svojega osnovnega delokroga (pripadnost delavca delodajalcu),
- prispevek delavca k dobrim rezultatom poslovanja na področju dela delavca (rezultati dela).

(5) Delovna uspešnost se ovrednoti s procentom povečanja osnovne plače na posameznih področjih ocenjevanja delovne uspešnosti (obseg dela, kvaliteta dela, pripadnost delodajalcu in rezultati dela).

(6) Delavec zaradi dosežkov na delovnem mestu, ki imajo pri delodajalcu dolgoročnejsše pozitivne učinke na delovnem mestu, lahko napreduje v višji plačilni razred.

46. člen (izračun delovne uspešnosti)

(1) Osnova za obračun delovne uspešnosti je del plače, ki se izplača za prisotnost na delu. V primeru, če osnovna plača ne dosega minimalne plače, je osnova za obračun predpisana minimalna plača deljena s 174 in pomnožena s številom ur prisotnosti na delu.

(2) V primeru poškodbe na delu se lahko delovna uspešnost obračuna kljub odsotnosti od dela.

47. člen (del plače za poslovno uspešnost)

(1) Delavci lahko prejmejo ob uspešnem poslovanju družbe oziroma poslovne enote tudi del plače za poslovno uspešnost. Izplačilo in višina dela plače za poslovno uspešnost je odvisna od doseganja poslovnih rezultatov dejavnosti ravnanja z odpadki. Odločitev o izplačilu in višini tega dela plače sprejme direktor dejavnosti ravnanja z odpadki ob soglasju direktorja družbe.

(2) Osnova za obračun poslovne uspešnosti je del plače, ki se izplača za prisotnost na delu. V primeru, če osnovna plača ne dosega minimalne plače, je osnova za obračun predpisana minimalna plača deljena s 174 in pomnožena s številom ur prisotnosti na delu.

48. člen (dodatki, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden)

(1) Delavec je upravičen do dodatka za delo v delovnem času, ki je zanj manj ugoden, najmanj v naslednjem odstotku od ustrezne urne postavke, ki se izračuna tako, da se osnovna mesečna plača za poln delovni čas na delovnem mestu, na katerega je delavec razporejen s pogodbo o zaposlitvi deli s številom 174:

- za čas dela v popoldanski izmeni ali nočni izmeni – 5%
- za delo v deljenem delovnem času – 15 %
- dežurstvo - pripravljenost na domu za delo – 20 %
- za nočno delo – 50 %
- za nadurno delo – 30%
- za delo ob nedeljah in dela prostih dni po zakonu - 100%

(2) Delavec je upravičen do dodatka za delo v deljenem delovnem času za vsako uro prekinitve dela.

(3) Delavec je upravičen do dodatka za čas pripravljenosti na domu na delo za vsako uro pripravljenosti.

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

(5) Delavec je upravičen do dodatka za delo v manj ugodnem delovnem času le za čas, ko je delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.

(6) Osnova za obračun dodatka za nadurno delo v primeru, če osnovna plača ne dosega minimalne plače, je predpisana minimalna plača deljena s 174 in pomnožena s številom opravljenih nadur.

49. člen **(dodatek za delovno dobo)**

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

(2) Pri uveljavljanju pravice iz prvega odstavka se v delovno dobo ne vštevata dokupljena, beneficirana in posebna zavarovalna doba.

50. člen **(obračun plače, nadomestil in drugih prejemkov)**

(1) Delavcu mora biti ob izplačilu plače vročen pisni obračun, ki vsebuje zlasti naslednje podatke:

- število plačanih ur za mesec, na katerega se nanaša pisni obračun plače,
- osnovno plačo delavca ali urno postavko,
- dodatke po posameznih vrstah, ki izhajajo iz zakona, kolektivne pogodbe oziroma pogodbe o zaposlitvi,
- del plače za delovno uspešnost,
- del plače za poslovno uspešnost,
- nadomestila plače po posameznih vrstah,
- subvencije plač invalidov,
- druga izplačila v skladu z akti družbe, podjetniško kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi,
- bruto plačo,
- zneske prispevkov za socialno varnost,
- neto plačo,
- odtegljaje iz plače (administrativne in sodne prepovedi, premije za dodatno prostovoljno zdravstveno in pokojninsko zavarovanje ipd.),
- akontacijo dohodnine,
- davek na plačo,
- neto izplačilo plače.

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

(3) Delavec ali od delavca pisno pooblaščen sindikalni zaupnik ima pravico do obrazložitve delavčeve obračunane plače.

51. člen **(povračilo stroškov v zvezi z delom)**

1. Prevoz na delo in z dela

1.1 Delavec je upravičen do povračila stroška prevoza na delo in z dela v višini cene najcenejšega javnega prevoza (mesečna vozovnica).

1.2 Če ni javnega prevoza, je delavec upravičen do 0,18 EUR na prevožen kilometer z osebnim vozilom.

1.3 Delavec, katerega običajno prebivališče je oddaljeno do enega kilometra od mesta opravljanja dela, ni upravičen do povračila stroškov prevoza na delo in z dela. Za določanje te oddaljenosti se upošteva najkrajša cestna povezava. Običajno prebivališče po tej kolektivni pogodbi je prebivališče delavca, ki je najbližje mestu opravljanja dela. Drugo prebivališče delavca je običajno prebivališče po tej kolektivni pogodbi le, če se delojemalec od tam vsaj štirikrat tedensko vozi na mesto opravljanja dela.

1.4 Delavec ni upravičen do povračila iz prvega odstavka, če delodajalec organizira in zagotovi brezplačni prevoz na delo in z dela.

2. Prehrana med delom

2.1 Delavec je upravičen do povračila stroškov za prehrano med delom, kolikor mu ni zagotovljen brezplačen topli obrok ustrezne kvalitete, energetske vrednosti, pri čemer mora biti vrednost obroka ekvivalentna vrednosti, določeni v naslednjem odstavku tega člena.

2.2 Višina povračila stroška za prehrano med delom znaša 6,12 EUR za dneve prisotnosti na delu. Prehrana se lahko izplačuje v obliki prehrabnih bonov, kar se šteje za enakovredno zagotovitvi prehrane na delu.

3. Službena potovanja

3.1 Povračilo stroška za službeno pot pripada delavcu, ki je napoten na službeno potovanje s strani delodajalca.

3.2 Med povračila stroškov na službeni poti sodijo:

- dnevnice (povračilo stroškov za prehrano) za službeno potovanje,
- povračilo stroškov za prenočišče,
- povračilo stroškov za prevoz.

3.3 Delavec je upravičen do povračila dnevnic in povračila stroškov za prevoz za službeno pot v Sloveniji ali v tujini, pod pogoji in v zneskih, ki se ne vštevajo v davčno osnovo in osnovo za

prispevke za socialno varnost tj. do višine določene z vsakokrat veljavno Uredbo o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo.

52. člen **(drugi osebni prejemki)**

1. Regres za letni dopust

1.1 Delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, pripada regres za letni dopust v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja. Regres se delavcu izplača do konca junija tekočega leta.

1.2 Regres za letni dopust znaša 70 % zadnjega znanega podatka povprečne mesečne plače na zaposlenega v Republiki Sloveniji. Delodajalec lahko odloči, da se delavcem izplača višji regres za letni dopust.

1.3 V primeru, da ima delavec pravico do izrabe le sorazmernega dela letnega dopusta, ima pravico le do sorazmernega dela regresa. V primeru da ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, ima pravico do regresa sorazmerno delovnem času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu.

2. Jubilejna nagrada za delo pri zadnjem delodajalcu

2.1 Delavcu pripada jubilejna nagrada za 10, 20, 30 let in 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini zgornjih zneskov, ki jih določa vsakokrat veljavna uredba vlade RS o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne štejejo v davčno osnovo.

3. Solidarnostna pomoč

3.1 Solidarnostna pomoč se izplača:

- v primeru smrti delavca pripada družini delavca solidarnostna pomoč v višini 80 % povprečne plače v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece,
- v primeru smrti delavčevega ožjega družinskega člana (ožji družinski člani so zakonec, zunajzakonski partner, partner v času trajanja registrirane istospolne partnerske skupnosti, otroci ter posvojenci, ki jih je delavec po zakonu dolžan preživljati in jih je tudi dejansko preživljal), pa znaša solidarnostna pomoč 50 % povprečne mesečne plače za pretekle tri mesece v RS,
- v primeru težje invalidnosti ali daljše bolezni delavca ter elementarne nesreče ali požara, ki prizadene delavca in drugih primerih, o katerih odloča delodajalec do višine zneska, ki se ne všteta v davčno osnovo v skladu z veljavnimi predpisi.

3.2 Predlog za dodelitev solidarnostne pomoči iz zadnje alineje prejšnje točke lahko poda sindikalni zaupnik ali katerikoli drugi delavec. O upravičenosti predloga in višini odobrene pomoči odloči delodajalec na podlagi okoliščin posameznega primera.

4. Odpravnine ob upokojitvi

Delavcu pripada odpravnina ob upokojitvi v višini zgornjega zneska, ki ga določa vsakokrat veljavna uredba vlade RS o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne štejejo v davčno osnovo.

DELO NA DOMU

53. člen (delo na domu)

(1) Delodajalec in delavec v pogodbi o zaposlitvi določita nadomestilo za stroške za uporabo sredstev delavca (elektrika, voda, ogrevanje, ustrezna razsvetljava, sanitarije, internetni priključek, pohištvo ipd.) najmanj v višini amortizacije, v vsakem primeru pa ne manj kot 0,75 EUR na dan, če pa delavec pri delu uporablja lasten osebni računalnik, tiskalnik, mobilni ali stacionarni telefon ali druga tehnična sredstva, pa višina nadomestila v nobenem primeru ne more biti nižja kot 1,75 EUR na dan. Za uporabo morebitnih posebnih delovnih sredstev (npr. dražji licenčni software, posebna računalniška oprema ipd.), ki jih za delo na domu potrebuje delavec, pa jih ne zagotovi delodajalec, se delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi za delo na domu dogovorita za dodatno nadomestilo. Delodajalec od delavca ne more zahtevati uporabe delovnih sredstev, ki mu jih ni zagotovil ali se dogovoril za plačilo nadomestila za uporabo sredstev delavca.

(2) Delavec ima obveznost evidentirati svoj delovni čas v času opravljanja dela na domu skladno z navodili delodajalca, delodajalec pa sme v času opravljanja dela na domu od delavca zahtevati poročanje o opravljenem delu. Delodajalec in delavec se lahko tudi dogovorita, da delavec sporoča podatke o številu dejansko opravljenih ur dnevno le, če so te drugačne od v pogodbi o zaposlitvi dogovorjene oziroma v internih aktih delodajalca določene dnevne delovne obveznosti delavca.

PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK IN NAČIN REŠEVANJA SPOROV

54. člen (pristop k PKP)

Ko sindikat v družbi Salomon d.o.o., Ljubljana pridobi status reprezentativnosti, lahko pristopi k tej PKP s soglasjem strank PKP.

55. člen (pozitivna izvedba dolžnosti)

Stranki te kolektivne pogodbe si morata z vsemi sredstvi, ki so na voljo, prizadevati za pravilno izvrševanje te kolektivne pogodbe in spoštovanje njenih določb.

56. člen (sprememba ali dopolnitev podjetniške KP)

Vsaka pogodbeni stranka lahko kadarkoli predlaga spremembe oz. dopolnitev te podjetniške kolektivne pogodbe. Potrebno je le predložitev pisnega predloga sprememb in dopolnitev z obrazložitvijo razlogov in ciljev za spremembe. Druga pogodbeni stranka se je dolžna v roku 30 dni do predloga pisno opredeliti.

57. člen
(mirno reševanje kolektivnih sporov s posredovanjem in reševanje individualnih sporov z mediacijo)

- (1) Pogodbeni stranki lahko medsebojne kolektivne spore, ki izhajajo iz te kolektivne pogodbe in jih ni mogoče rešiti s pogajanjem, rešujeta na miren način s posredovanjem ali arbitražo.
- (2) Postopek mirnega reševanja sporov s posredovanjem se začne na podlagi pisnega predloga ene od pogodbenih strank, v katerem je navedeno sporno vprašanje. V postopku posredovanja se smiselno uporabljajo določbe zakona, ki urejajo mediacijo v delovnih sporih.
- (3) Če mediacija ni uspešno zaključena najkasneje v 90 dni od sklenitve dogovora o mediaciji, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni od neuspešne zaključen mediacije uveljavlja sodno varstvo pred delovnim sodiščem.

58. člen
(arbitražno reševanje kolektivnih in individualnih sporov)

- (1) Stranki kolektivnega delovnega spora se lahko ob nastanku spora, najkasneje pa v roku, ki ga določa zakon, pisno dogovorita za arbitražno reševanje spora.
- (2) Stranki individualnega delovnega spora lahko rešujeta medsebojne spore z arbitražo.

59. člen
(negativna izvedba dolžnosti)

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

PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

60. člen
(nova določitev osnovnih plač in dopusta)

- (1) Stranki sta sporazumni, da po sklenitvi te PKP in spremembi akta o sistematizaciji delodajalca nihče od zaposlenih pri delodajalcu ne bo imel nižje osnovne plače kot do sedaj.
- (2) Stranki sta sporazumni, da se dopust v dolžini določeni s to PKP prvič odmeri za koledarsko leto 2023. V koledarskem letu 2022 se za odmero dopusta uporabljajo določbe prej veljavne PKP.

61. člen
(veljavnost kolektivne pogodbe)

- (1) Stranki sta sporazumni, da z začetkom veljavnosti te kolektivne pogodbe preneha veljati Podjetniška kolektivna pogodba družbe Salomon, d.o.o, Ljubljana, oddelek odpadnih surovin, z dne 15. 10. 2014.

(2) Ta kolektivna pogodba se po podpisu oz. sprejemu obeh pogodbenih strank objavi na oglasni deski družbe Salomon d.o.o., Ljubljana in začne veljati naslednji dan po objavi. Uporablja se od dne 1. 6. 2022 dalje.

Ljubljana, 23.05.2022

Direktor družbe Salomon, d.o.o., Ljubljana
Gregor Repič
KSS



Dr. Primož Gabrič, Direktor za dejavnost
ravnjanja z odpadki, družbe Salomon d.o.o., Ljubljana

KSS PERGAM
Miran Kaučič, sindikalni zaupnik

Pergam pri družbi Salomon
d.o.o., Lj., za dejavnost ravnanja
z odpadki predsednik sindikata
Sindikat papir- servis Lenart



Priloga št. 1 h Podjetniški kolektivni pogodbi družbe Salomon d.o.o. Ljubljana za dejavnost ravnanja z odpadki

Plačni razredi	Osnovna plača v EUR	Plačni razredi	Osnovna plača v EUR
Pl. 1	600,00	Pl. 31	1.420,00
Pl. 2	620,00	Pl. 32	1.460,00
Pl. 3	640,00	Pl. 33	1.500,00
Pl. 4	660,00	Pl. 34	1.550,00
Pl. 5	680,00	Pl. 35	1.600,00
Pl. 6	700,00	Pl. 36	1.650,00
Pl. 7	720,00	Pl. 37	1.700,00
Pl. 8	740,00	Pl. 38	1.750,00
Pl. 9	760,00	Pl. 39	1.800,00
Pl. 10	780,00	Pl. 40	1.850,00
Pl. 11	800,00	Pl. 41	1.900,00
Pl. 12	820,00	Pl. 42	1.950,00
Pl. 13	840,00	Pl. 43	2.000,00
Pl. 14	860,00	Pl. 44	2.100,00
Pl. 15	880,00	Pl. 45	2.200,00
Pl. 16	900,00	Pl. 46	2.300,00
Pl. 17	920,00	Pl. 47	2.400,00
Pl. 18	940,00	Pl. 48	2.500,00
Pl. 19	960,00	Pl. 49	2.600,00
Pl. 20	980,00	Pl. 50	2.700,00
Pl. 21	1.020,00	Pl. 51	2.800,00
Pl. 22	1.060,00	Pl. 52	2.900,00
Pl. 23	1.100,00	Pl. 53	3.000,00
Pl. 24	1.140,00	Pl. 54	3.200,00
Pl. 25	1.180,00	Pl. 55	3.400,00
Pl. 26	1.220,00	Pl. 56	3.600,00
Pl. 27	1.260,00	Pl. 57	3.800,00
Pl. 28	1.300,00	Pl. 58	4.000,00
Pl. 29	1.340,00	Pl. 59	4.200,00
Pl. 30	1.380,00	Pl. 60	4.400,00

