

KOLEKTIVNA POGODBA

DRUŽBE ZA AVTOCESTE V REPUBLIKI SLOVENIJI D.D.

KAZALO	Stran
I. SPLOŠNI DEL	3
Stranke kolektivne pogodbe	3
Stvarna veljavnost kolektivne pogodbe	3
Časovna veljavnost kolektivne pogodbe	3
II. OBLIGACIJSKI DEL	4
Pozitivna izvedbena dolžnost	4
Negativna izvedbena dolžnost	4
Spremembe, dopolnitve in odpoved kolektivne pogodbe	4
Komisija za pomirjevanje	4
Arbitražni svet	5
Komisija za razlago kolektivne pogodbe	6
III. NORMATIVNI DEL	6
Razvrstitev delovnih mest	6
Pogoji za sklenitev delovnega razmerja	6
Sklenitev delovnega razmerja za določen čas	6
Pogodba o zaposlitvi	7
Odpoved pogodbe o zaposlitvi	8
Odpravnina	8
Poskusno delo	8
Sprememba ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi	9
Napotitev delavca na delo v drug kraj	9
Varstvo invalidov	10
Delo na domu	10
Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga večjemu številu delavcev	10
Polni delovni čas	14
Nočno delo	14
Razporeditev delovnega časa	15
Delo preko polnega delovnega časa - nadurno delo	14
Odmori med delom	16
Odsotnost z dela z nadomestilom in brez nadomestila plače	16
Letni dopust	17
Varnost in zdravje pri delu	19
Prehrana med delom	19
Izobraževanje	19
Obveščanje delavcev in sindikata	21
Pogoji za delovanje sindikata	21
Imuniteta sindikalnega zaupnika	22
Stavka	22
IV. PLAČILO ZA DELO	22
1. Plače, dodatki, nadomestila in druga plačila	22
Osnovna plača	24
Del plače za delovno uspešnost	24
Dodatki	25
Nadomestila	27

Regres za letni dopust	27
Jubilejne nagrade	27
Odpravnina ob upokojitvi	28
Solidarnostne pomoči	28
Dodatno pokojninsko zavarovanje	28
Izplačilo iz naslova uspešnosti poslovanja	28
Božičnica	29
2. Povračilo stroškov v zvezi z delom	29
Prehrana med delom	29
Prevoz na delo in z dela	29
Službeno potovanje po domovini in tujini	29
Ločeno življenje	29
Kilometrini	30
V. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE	30
TARIFNA PRILOGA	31

KOLEKTIVNA POGODBA
št. 817/2006
DRUŽBE ZA AVTOCESTE V REPUBLIKI SLOVENIJI D.D.

I. SPLOŠNI DEL

Stranke kolektivne pogodbe

1. člen

To kolektivno pogodbo sklepajo:

- Družba za avtoceste v Republiki Sloveniji d.d., Ulica XIV. Divizije 4, 3000 Celje,
- Sindikat železniškega transporta Slovenije - SE Dars - Sindikalna enota Družbe za avtoceste v Republiki Sloveniji, Trg OF 7, 1000 Ljubljana in
- Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije, Sindikat delavcev avtoceste, Grič 54, 1000 Ljubljana.

2. člen

S pojmom delodajalec se v nadaljnjem besedilu opredeljuje s statutom opredeljen organ Družbe za avtoceste v Republiki Sloveniji d.d. (v nadaljevanju: družba).

Stvarna veljavnost kolektivne pogodbe

3. člen

Ta kolektivna pogodba velja za vse delavce zaposlene v družbi, študente, dijake in vajence na praktičnem usposabljanju ter za delavce družb, ki so v večinski lasti družbe, razen, če s pogodbo o zaposlitvi ni drugače določeno.

Pravice in obveznosti ter odgovornosti iz te pogodbe veljajo za vse delavce, ne glede na dolžino trajanja delovnega razmerja in ne glede na to, ali so sklenili delovno razmerje za določen ali nedoločen čas, s polnim ali krajšim delovnim časom od polnega.

Časovna veljavnost kolektivne pogodbe

4. člen

Ta kolektivna pogodba je sklenjena za nedoločen čas in prične veljati z dnem, ko jo podpišejo vse pogodbene stranke, uporablja pa se od 1.1.2007 dalje.

Kolektivna pogodba se objavi v družbi na način, ki bo omogočil, da bo dostopna vsem zaposlenim delavcem.

Veljavnost tarifne priloge, ki je sestavni del te pogodbe, je določena v tarifni prilogi.

Tarifna priloga se sprejme vsako leto najpozneje do 31.12. za naslednje leto. Če se pred prenehanjem veljavnosti tarifne priloge ne dogovori drugače, se njena veljavnost vsakokrat podaljša za eno leto.

II. OBLIGACIJSKI DEL

Pozitivna izvedbena dolžnost

5. člen

Pogodbene stranke si morajo z vsemi sredstvi, ki so jim na voljo, prizadevati za pravilno in dosledno uresničevanje te pogodbe in spoštovanje njenih določb.

Negativna izvedbena dolžnost

6. člen

Pogodbene stranke so dolžne opustiti vsako ravnanje, ki bi nasprotovalo uresničevanju te kolektivne pogodbe.

Spremembe, dopolnitve in odpoved kolektivne pogodbe

7. člen

Vsaka stranka te pogodbe lahko pogodbo odpove s 6 mesečnim odpovednim rokom.

Vsaka pogodbeni stranka lahko kadarkoli predlaga spremembe oziroma dopolnitve te pogodbe.

Pogodbena stranka, ki želi spremeniti oziroma dopolniti to pogodbo, mora drugi stranki posredovati pisno zahtevo, ki mora biti obrazložena.

Druga stranka se je dolžna do zahteve pisno opredeliti v 30 dneh od njenega prejema.

Če druga stranka ne sprejme zahteve za spremembe in dopolnitve te pogodbe, oziroma se do nje ne opredeli v 30 dneh, sme stranka predlagateljica začeti postopek pred komisijo za pomirjevanje.

Komisija za pomirjevanje

8. člen

Za reševanje sporov, ki jih pogodbene stranke ne bodo mogle rešiti z medsebojnimi pogajanjmi, se ustanovi komisija za pomirjevanje.

Za tovrstne spore se štejejo spori, ki izvirajo iz te pogodbe.

9. člen

V komisijo za pomirjevanje imenujeta stranki vsaka po dva člana, predsednika komisije pa imenujeta sporazumno.

Komisija za pomirjevanje se imenuje za vsak primer posebej.

10. člen

Postopek pomirjanja se začne s predlogom katerekoli stranke v roku 30 dni od nastanka spora.

11. člen

Pomirjevanje velja za neuspešno, če katerakoli stranka pisno izjavi, da ga šteje za neuspešno, če katera od strank v sporu ne imenuje člana komisije za pomirjevanje oziroma, če se stranki ne sporazumeta o predsedniku komisije.

Vsak sporazum, ki ga stranki dosežeta, mora biti v pisni obliki in zavezuje obe.

Če je pomirjevanje neuspešno, se postopek ustavi, o spornih vprašanjih odloči arbitražni svet. Sporazum strank v postopku pomirjevanja ali odločitve arbitražne komisije dopolnjuje kolektivno pogodbo oziroma nadomešča kolektivne pogodbe, ki so z njo v nasprotju.

Arbitražni svet

12. člen

Če je pomirjevanje neuspešno, odloči o spornih vprašanjih arbitražni svet.

Število članov arbitražnega sveta je liho.

Stranki imenujeta enako število arbitrov, vendar najmanj dva. Predsednika arbitražnega sveta imenujeta stranki sporazumno izmed priznanih strokovnjakov za delovno pravo.

Arbitražni svet je stalni organ in ga stranki imenujeta najpozneje v roku 60 dni od dneva sklenitve te pogodbe.

Odločba arbitražnega sveta je dokončna in izvršljiva ter se objavi v družbi na način, ki omogoča dostopnost vsem delavcem.

Komisija za razlago kolektivne pogodbe

13. člen

Stranke kolektivne pogodbe v 60 dneh od dneva podpisa te pogodbe imenujejo petčlansko komisijo za njeno razlago, v katero vsak od sindikatov, podpisnikov te pogodbe, imenuje po enega člana, delodajalec dva člana, predsednika komisije pa imenujejo stranke sporazumno.

III. NORMATIVNI DEL

Razvrstitev delovnih mest

14. člen

Razvrščanje delovnih mest v posamezne tarifne razrede po tej pogodbi opravi delodajalec.

Temeljno merilo razvrščanja del oziroma poklicev je strokovna izobrazba.

Pogoji za sklenitev delovnega razmerja

15. člen

Delodajalec lahko sklene delovno razmerje s kandidatom, ki izpolnjuje splošne in posebne pogoje določene z zakonom in splošnim aktom.

Sklenitev delovnega razmerja za določen čas

16. člen

Delodajalec lahko z delavcem sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas v primerih in pod pogoji, ki jih določa zakon in se lahko za enaka dela ponovno sklene največ še dvakrat, za obdobje, ki v skupnem trajanju ne more trajati več kot dve leti, razen ob morebitnem nadomeščanju začasno odsotnega delavca.

17. člen

Za delovna mesta, na katerih je delodajalec v zadnjih 12 mesecih ugotavljal presežne delavce ni mogoče skleniti delovnega razmerja za določen čas, razen v primeru nadomeščanja začasno odsotnega delavca.

Pogodba o zaposlitvi

18. člen

Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati:

- podatke o pogodbenih strankah z navedbo njunega bivališča oziroma sedeža,
- datum nastopa dela,
- naziv delovnega mesta, oziroma podatke o vrsti dela, za katerega delavec sklepa pogodbo o zaposlitvi z opisom dela, ki ga mora opravljati po pogodbi o zaposlitvi,
- kraj opravljanja dela; če ni navedenega točnega kraja velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca,
- čas trajanja delovnega razmerja, kjer se navede ali je pogodba sklenjena za nedoločen ali določen čas,
- določilo ali gre za delovno razmerje s polnim ali krajšim delovnim časom,
- določilo letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta,
- določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas,
- določila o znesku osnovne plače v tolarjih, ki pripada delavcu za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, druge elemente za določanje plače delavca, način izplačevanja plače in o morebitnih drugih plačilih, plačilni dan in plačilno obdobje,
- način ugotavljanja delovne uspešnosti (norma, akord, premije, ocenjevanje itd.)
- dolžino odpovednega roka,
- poskusno delo (če se zahteva),
- pripravništvo (če se delovno razmerje sklepa s pripravnikom),
- ukrepi za posebno varstvo delavcev,
- izobraževanje,
- način spremembe pogodbe o zaposlitvi,
- navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca,
- druge pravice in obveznosti delodajalca in delavca v primerih določenih s to pogodbo in zakonom.

Določilo v pogodbi o zaposlitvi, ki je v nasprotju z zakonom, to kolektivno pogodbo ali splošnim aktom, je nično.

V primeru iz prejšnjega odstavka se uporabljajo določbe zakona, te kolektivne pogodbe oziroma splošnih aktov kot sestavni del pogodbe o zaposlitvi.

19. člen

Delodajalec mora pred podpisom pogodbe o zaposlitvi delavca seznaniti z vsebino kolektivnih pogodb in drugih splošnih aktov, ki določajo njegove pravice in obveznosti, vključno z oceno tveganja njegovega delovnega mesta.

Akti iz prvega odstavka tega člena morajo biti dostopni vsem delavcem.

Odповed pogodbe o zaposlitvi

20. člen

Pogodbeni stranki lahko odpovesta pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom, razen v primeru, ko pogodbo o zaposlitvi odpove delodajalec iz poslovnih razlogov in ima delavec več kot 25 let delovne dobe pri delodajalcu, odpovedni rok znaša 160 dni.

Odpravnina

21. člen

Delavcu pripada odpravnina v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu z zakonom, razen v primeru, ko pogodbo odpove delodajalec iz poslovnih razlogov in sicer delavcu, ki je zaposlen pri delodajalcu več kot 20 let, je delodajalec dolžan izplačati odpravnino v višini 1/2 osnove, ki jo za izplačilo te odpravnine določa zakon.

Odpravnina ne sme presegati 10-kratnika osnove po zakonu.

Poskusno delo

22. člen

Delodajalec, ki odloča o sprejemu delavca v delovno razmerje, lahko določi poskusno delo.

Poskusno delo lahko traja najdalj:

- | | |
|--|------------|
| - za dela do vključno III. stopnje strokovne izobrazbe | 1 mesec, |
| - za dela IV. stopnje strokovne izobrazbe | 2 meseca, |
| - za dela V. stopnje strokovne izobrazbe | 3 mesece, |
| - za dela VI. in VII. stopnje strokovne izobrazbe | 4 mesece, |
| - za dela VIII. in IX. stopnje strokovne izobrazbe | 6 mesecev. |

23. člen

Delodajalec določi za spremljanje poskusnega dela strokovnega delavca z najmanj enako stopnjo izobrazbe, kot jo ima delavec na poskusnem delu.

Na predlog strokovnega delavca, ki spremlja poskusno delo, lahko delodajalec poskusno dobo skrajša.

Pri sprejemu ocene o uspešnosti poskusnega dela se upoštevajo naslednja merila:

- strokovnost in samostojnost pri delu,
- delovne navade in prizadevnost,
- količina in kakovost opravljenega dela.

V času trajanja poskusnega dela lahko delavec odpove pogodbo o zaposlitvi s sedemdnevним odpovednim rokom.

V primeru neuspešno opravljenega poskusnega dela lahko delodajalec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi brez odpovednega roka.

Delodajalec sme podaljšati poskusno delo v primerih, ko je bil delavec upravičeno odsoten z dela najmanj deset delovnih dni brez prekinitve. Podaljšati ga sme za toliko delovnih dni, kolikor je trajala upravičena odsotnost delavca.

Način izvajanja poskusnega dela delodajalec uredi z notranjim aktom po predhodni pridobitvi mnenja reprezentativnih sindikatov pri delodajalcu.

Sprememba ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi

24. člen

Spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi lahko predlaga katerakoli stranka v skladu z zakonom.

Pogodba se spremeni, oziroma nova pogodba velja, če na to pristane tudi druga stranka.

Napotitev delavca na delo v drug kraj

25. člen

Če želi delodajalec delavca napotiti na delo v drug kraj, kot je to določeno s pogodbo o zaposlitvi, morata delodajalec in delavec skleniti aneks k pogodbi o zaposlitvi.

Če je kraj opravljanja dela v pogodbi o zaposlitvi širše določen, delavca ni mogoče napotiti iz kraja v kraj brez njegove privolitve v naslednjih primerih:

- če bi po zdravnikovem mnenju sprememba kraja dela lahko bistveno vplivala na poslabšanje delavčevega zdravja,
- če traja pot na delo in z dela v običajnih okoliščinah z javnimi prevoznimi sredstvi več kot tri ure, matere delavke z otrokom do petih let starosti pa, če pot traja več kot eno uro,
- če delavec neguje in skrbi za težje telesno ali težko duševno prizadetega družinskega člana,
- če gre za invalida,
- če gre za delavca, starega nad 55 let in delavko staro nad 52 let,
- če gre za sindikalnega zaupnika, člana Sveta delavcev ali člana Nadzornega sveta družbe.

Delavca je mogoče napotiti v drug kraj zaradi nadomeščanja odsotnega delavca ali iz drugih izrednih razlogov s posebno pisno odredbo, vendar najdlje za toliko časa kolikor te razmere trajajo.

V primerih napotitve delavca na delo v drug kraj mora delodajalec delavcu povrniti celotne stroške prevoza na delo in z dela.

Če napotitev delavca na delo v drug kraj brez njegove privolitve zaradi oddaljenosti kraja dela zahteva spremembo delavčevega prebivališča, mu je treba zagotoviti enakovredne bivalne razmere in možnosti šolanja otrok (osnovno šolstvo).

Varstvo invalidov

26. člen

Delodajalec zagotavlja delavcu invalidu varstvo v skladu z zakonom oziroma veljavnimi predpisi.

Delo na domu

27. člen

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

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

Delodajalec je dolžan zagotavljati varne pogoje dela na domu.

Med trajanjem delovnega razmerja delavcu brez njegove privolitve ni mogoče odrediti dela na domu.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga večjemu številu delavcev

28. člen

Razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi poslovnega razloga so primeri prenehanja potreb po opravljanju določenega dela zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih in drugih razlogov na strani delodajalca.

29. člen

Delodajalec določi delavce, katerih delo postane nepotrebno (v nadaljevanju: presežni delavci), le v skladu z zakoni in kolektivno pogodbo.

30. člen

Pri določanju presežnih delavcev je delodajalec dolžan upoštevati naslednja izločilna merila:

1. DELOVNA USPEŠNOST

Kot prvo izločilno merilo se upošteva delovna uspešnost delavca, ki se ugotavlja po merilih, navedenih v nadaljevanju.

Oceno delovne uspešnosti za posameznega delavca izdela njegov neposredni vodja. Pravico vpogleda v oceno ima delavec, na katerega se nanaša ocena in predstavnik sindikata, katerega član je delavec.

Oceno delovne uspešnosti za posameznega delavca predstavlja seštevek ocen, ki jih je delavec prejel pri posameznem podkriteriju.

Ocena delovne uspešnosti iz prejšnjega odstavka tega člena, se kot izločilno merilo pri ugotavljanju presežnih delavcev uporablja do seštevka, ki je manjši od 0 točk.

Delovna uspešnost se ocenjuje na podlagi naslednjih podkriterijev:

a) Samostojnost, iznajdljivost

Opis stopenj	Število točk
- Pri delu je nesamostojen, občasno potrebuje pomoč in kontrolo	-1
- Pri delu je samostojen, redkokdaj potrebuje pomoč in kontrolo	0
- Pri delu je samostojen, ne potrebuje pomoči in kontrole	1

b) Količina dela

Opis stopenj	Število točk
- Dosega slabe delovne učinke, izredno slabo izrablja delovni čas	-1
- Njegovi delovni učinki dosegajo normalna pričakovanja, izraba delovnega časa ustreza	0
- Trajneje dosega nadpovprečne delovne učinke in izrabo delovnega časa	1

c) Kakovost dela

Opis stopenj	Število točk
- Kakovost dela je slaba, stalne napake, delo ni opravljeno v pričakovanih rokih, potreben stalni nadzor	-1
- Kakovost je stalno in v celoti na zahtevani ravni, delo opravljeno v pričakovanih rokih napake so redke	0
- Trajneje dosega kakovost dela nad pričakovano ravno	1

d) Odnos in gospodarjenje s pripomočki za delo v lasti delodajalca

Opis stopenj	Število točk
- Večkrat pride do okvar, pripomočke za delo uporablja dokaj negospodarno, s sredstvi ne gospodari racionalno in varčno	-1
- Ima povprečno dober odnos do pripomočkov za delo, gospodarnost pri uporabi pripomočkov za delo je povprečna	0
- Izredna, gospodarna uporaba pripomočkov za delo, do pripomočkov ima mnogo boljši odnos od večine delavcev, s sredstvi gospodari racionalnejše in varčnejše od večine delavcev	1

e) Širina uporabnih znanj

Opis stopenj	Število točk
- Ustreza le delu delovnih opravil in nezanesljivo	-1
- Ustreza delovnemu mestu - primerno in zanesljivo	0
- Najširša, uporabna tudi na drugih delovnih mestih	1

2. STROKOVNA IZOBRAZBA

Drugo izločilno merilo je strokovna izobrazba. Prednost pri zaposlitvi ima delavec, ki ima zahtevano stopnjo strokovne izobrazbe. V primeru, da se primerjata delavca z zahtevano stopnjo strokovne izobrazbe, vendar različne smeri, ima prednost tisti delavec, ki ima ustrežnejšo strokovno izobrazbo za določen poklic oziroma delo, ki ga opravlja.

Šteje se, da ima zahtevano strokovno izobrazbo delavec, ki izpolnjuje pogoje glede strokovne izobrazbe, opredeljene v veljavnih pravilnikih in drugih zakonskih in podzakonskih predpisih in opravlja dela, za katera se ta strokovna izobrazba zahteva.

3. DELOVNE IZKUŠNJE V DRUŽBI

Kot tretje izločilno merilo se upoštevajo delovne izkušnje v družbi. Izločijo se tisti delavci, ki imajo manjše število točk po naslednjih kriterijih:

v družbi	
do 3 let	7,0
nad 3 do 7 let	13,5
nad 7 do 12 let	22,5
nad 12 do 15 let	25,5
nad 15 do 25 let	31,5
nad 25 let	45,0

4. ZDRAVSTVENO STANJE

Kot četrto izločilno merilo se upošteva zdravstveno stanje delavca. Prednost ima delavec, ki ima večji seštevek točk po naslednjih kriterijih:

- delavci s telesno okvaro od vključno 70% dalje (spremenjena delovna zmožnost, poklicna bolezen ali poškodba pri delu)	5,0
- delavci s telesno okvaro od vključno 50% do 70% (spremenjena delovna zmožnost)	4,5
- delavci s telesno okvaro do 50%	3,0
- delavci s težjimi kroničnimi obolenji (epilepsija, sladkorna bolezen, duševne bolezni, težja revmatična obolenja, maligna obolenja ipd.)	2,5

Dokazila za ocenjevanje na podlagi teh meril je dolžan predložiti delavec v roku 8 dni od dneva, ko je bil od stani delodajalca pozvan k predložitvi potrdil. Če ustreznih potrdil ne predloži, ali jih ne predloži pravočasno, se točkovanje pri posameznem podkriteriju, pri katerem potrdila ni predložil, ne upošteva.

5. STARŠI Z MLADOLETNIMI OTROKI

Kot peto izločilno merilo se upošteva starše z mladoletnimi otroki. Prednost pri zaposlitvi ima delavec, ki je edini hranitelj družine z mladoletnimi otroki, v nadaljevanju pa delavec, ki ima več mladoletnih otrok.

6. SKUPNA DELOVNA DOBA, VKLJUČNO Z ZAVAROVALNO DOBO, KI SE ŠTEJE S POVEČANJEM

Kot šesti izločilno merilo se upošteva delavčeva skupna delovna doba, vključno z zavarovalno dobo, ki se šteje s povečanjem. Enako kot zavarovalna doba, ki se šteje s povečanjem, se upošteva tudi obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje. Prednost ima delavec z daljšo delovno dobo.

7. SOCIALNI POLOŽAJ

Kot sedmo izločilno merilo se upošteva delavčev socialni položaj, ki se upošteva na podlagi naslednjih kriterijev:

A. Povprečna plača na družinskega člana

- nad 2 zjamčeni plači v RS	0,2
- od 1,5 do 2 zjamčeni plači v RS	0,4
- od 1 do 1,5 zjamčene plače v RS	0,6
- od 0,7 do 1 zjamčene plače v RS	0,8
- manj kot 0,7 zjamčene plače v RS	1,0

B. Nepreskrbljeni otroci

- en otrok	0,2
- dva otroka	0,4
- trije otroci	0,6
- štirje otroci	0,8
- pet ali več otrok	1,0

C. Število zaposlenih družinskih članov

- več kot dva zaposlena	0,2
- dva zaposlena	0,4
- en zaposlen	1,0

Dokazila za ocenjevanje na podlagi teh meril je dolžan predložiti delavec v roku 8 dni od dneva, ko je bil od stani delodajalca pozvan k predložitvi potrdil. Če ustreznih potrdil ne predloži, ali jih ne predloži pravočasno, se točkovanje pri posameznem podkriteriju, pri katerem potrdila ni predložil, ne upošteva.

Polni delovni čas

31. člen

Polni delovni čas delavcev znaša največ 40 ur na teden, vključno s plačanimi odmori med delom.

V polni delovni čas se poleg dela, ki ga delavec opravlja, šteje še:

- čas, porabljen za redne in izredne občasne zdravstvene preglede na katere ga napoti delodajalec,
- čas porabljen za delo in udeležbo na sejah organov, komisij in drugih delovnih teles družbe,
- drug čas, ko je delavec na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti.

Nočno delo

32. člen

Delodajalec mora nočnim delavcem zagotoviti:

- daljši letni dopust,
- z zakonom določen počitek,
- periodične zdravstvene preglede,
- prehrano med delom v skladu s to pogodbo,
- strokovno vodstvo dela.

Razporeditev delovnega časa

33. člen

Razporeditev delovnega časa v koledarskem letu se opredeli v planu izrabe letnega delovnega časa. Delodajalec je pred sprejemom plana izrabe letnega delovnega časa s predlogom plana dolžan seznaniti reprezentativne sindikate pri delodajalcu. Sindikat lahko v osmih dneh od seznanitve, poda svoje mnenje. Delodajalec se je do mnenja sindikata dolžan opredeliti. Če sindikat v roku osmih dni ne poda mnenja, se šteje, da s planom soglaša.

Plan izrabe letnega delovnega časa delodajalec oblikuje skladno s potrebami delovnega procesa najkasneje do 31.3. tekočega koledarskega leta.

Delo preko polnega delovnega časa - nadurno delo

34. člen

Izjemoma sme delodajalec odrediti delo preko polnega delovnega časa - nadurno delo v primerih in pod pogoji določenimi z zakonom in sicer, če gre za:

- v primerih izjemoma povečanega obsega dela,
- če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega 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 in
- v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo.

Izjemoma sme delodajalec odrediti delo preko polnega delovnega časa - nadurno delo predvsem v naslednjih primerih:

- strojno in ročno polaganje asfalta in poraba proizvedenih in dostavljenih mešanic,
- izvedba gradbenih del na objektih, pri katerih se delo zaradi tehnologije ne more časovno premakniti,
- izvajanje del na cestah, ki so posledica elementarnih dogodkov ali prometnih nezgod,
- popraviljanje vozil in strojev, ki so nujno potrebni za nemoteno izvajanje del,
- odstranjevanje snežnih plazov s ceste,
- izvedba del, vezanih na rok, če so bila ta dela prekinjena ali ovirana zaradi vremenskih razmer, pomanjkanja energije in podobno,
- pluzenje snega in posipanje cestišč zaradi poledice v zimski službi,
- prevoz delavcev na delovišča, zaradi potreb delovnega procesa, pri katerem ne pride v poštev prevoz z javnimi prevoznimi sredstvi (samo za voznike),
- čiščenje jarkov in propustov ob nalivih zaradi izlitja vode na cesto,
- delo cestninskega blagajnika zaradi nenadnega povečanja prometa.

35. člen

Delodajalec mora delavcu nadurno delo odrediti v pisni obliki praviloma pred začetkom dela. Če zaradi narave dela ali nujnosti opravljanja nadurnega dela ni možno odrediti nadurnega dela delavcu pisno pred začetkom dela, se lahko nadurno delo odredi tudi ustno. V tem primeru se pisno odreditev vroči delavcu naknadno, vendar najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu.

36. člen

Delodajalec ne sme zahtevati od delavca, da dela preko polnega delovnega časa, če:

- neguje ožjega družinskega člana, kar je potrebno po mnenju zdravnika,
- si za ta čas nikakor ne more zagotoviti varstva otroka,
- odkloni delo v skladu z določili Zakona o varstvu in zdravju pri delu.

37. člen

Delodajalec spremlja in ocenjuje potrebe po uvedbi dela preko polnega delovnega časa in zagotavlja, da so delavci in pristojni zavod za zaposlovanje s tem seznanjeni enkrat letno, reprezentativni sindikati pri delodajalcu pa vsakih šest mesecev.

Odmori med delom

38. člen

Delodajalec praviloma določi odmor med delom v enkratnem trajanju, v več delih pa samo, če je glede na vpliv dela na delavčevo zdravje in sposobnost taka delitev najprimernejša.

Odmor med delom delodajalec določi na posamezen dan ali izmeno v trajanju, ki je odvisno od razporeda delovnega časa ter narave dela, in sicer:

- delavcem, ki delajo s polovičnim delovnim časom - 15 minut
- delavcem, ki delajo od 4 do 8 ur - 30 minut v enkratnem trajanju,
- delavcem, ki delajo nad 8 ur za vsako uro dela nad 8 ur še po 5 minut v nepretrganem ali deljenem času.

Odsotnost z dela z nadomestilom in brez nadomestila plače

39. člen

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom plače do sedem dni v koledarskem letu v naslednjih primerih:

- | | |
|--|--------|
| – lastne poroke | 2 dni, |
| – rojstva otroka | 1 dan, |
| – smrti zakonca, otroka ali staršev | 2 dni, |
| – smrti bratov, sester, starih staršev in zakončevih staršev | 1 dan, |
| – selitve | 2 dni, |
| – naravne nesreče | 3 dni, |
| – ob vstopu otroka v prvi razred osnovne šole | 1 dan, |
| – za vsakokratno darovanje krvi | 1 dan. |

V primerih iz prvega odstavka tega člena je posvojenec izenačen z otrokom, posvojitelj s starši, partner v izvenzakonski skupnosti pa z zakoncem.

Delavec je upravičen do plačane odsotnosti iz tretje alineje prvega odstavka tega člena tudi za osebe, za katere mu je dodeljeno skrbništvo.

V primeru naravne nesreče lahko delodajalec delavcu na podlagi njegovega predloga odobri dodatne dneve izrednega dopusta.

Odsotnost v zgornjih primerih je treba koristiti ob nastopu dogodka.

40. člen

Delodajalec zagotavlja delavcu odsotnost z dela z nadomestilom plače:

- za udeležbo na športnih tekmovanjih, strokovnih posvetovanjih, kulturnih prireditvah na regijski, državni in mednarodni ravni, ki jo odobri delodajalec,
- za udeležbo na obravnavah pred organi družbe, na katerih se odloča o delavčevih pravicah in obveznostih, ki izhajajo iz delovnega razmerja,

- za odsotnosti zaradi opravljanja državljskih dolžnosti, funkcij v organih republike in lokalnih skupnosti.

V primerih iz druge alineje prejšnjega odstavka pravica do nadomestila plače pripada tako delavcu, ki je v postopku, kot tudi drugim delavcem, ki so vabljeni in se udeležijo obravnave.

41. člen

Delodajalec lahko odobri delavcu odsotnost z dela brez nadomestila plače v primerih, povezanih z osebnimi interesi, in sicer:

- za nego družinskega člana,
- za udeležbo na prireditvah, tečajih in seminarjih,
- za zdravljenje,
- za izobraževanje in
- v drugih podobnih primerih.

Odsotnost z dela v primerih iz prvega odstavka tega člena delodajalec delavcu lahko odobri na podlagi delavčeve pisne prošnje, če zaradi tega delovni proces ni moten.

Letni dopust

42. člen

Delavcem pripada 20 dni osnovnega dopusta.

Proste sobote se ne všttevajo v letni dopust.

43. člen

Delavec lahko izrabi dva dni letnega dopusta na dneva v tekočem letu, ki ju sam določi, pri čemer mora o tem delodajalca obvestiti najmanj tri delovne dni pred nastopom dopusta. V izjemnih primerih lahko izrabi ta dneva dopusta tudi brez predhodnega obvestila, če gre za nenaden dogodek, o katerem delodajalca ni bilo mogoče v predpisanem roku obvestiti. O takšni odsotnosti mora delavec obvestiti delodajalca najpozneje naslednji delovni dan.

44. člen

Poleg osnovnega dopusta iz 43. člena se za določitev letnega dopusta uporabijo še naslednji kriteriji:

- a) skupna delovna doba,
- b) zahtevnost delovnega mesta,
- c) posebne socialne in zdravstvene razmere,
- d) kontinuirano opravljanje nočnega dela,
- e) kontinuirano opravljanje dela cestninskega blagajnika.

Dolžina letnega dopusta se določa po naslednjih osnovah in merilih:

a) Skupna delovna doba:	
- do 10 let	0 dni,
- nad 10 do 15 let	1 dni,
- nad 15 do 20 let	3 dni,
- nad 20 do 25 let	5 dni,
- nad 25 let	7 dni.

Kot skupna delovna doba se šteje vsa delovna doba, ki se delavcu prizna za pokojninsko dobo po predpisih o invalidskem in pokojninskem zavarovanju, razen dokupa let in beneficirane delovne dobe.

b) Zahtevnost del delovnega mesta:	
- V. tarifni razred	1 dan,
- VI. tarifni razred	2 dni,
- VII.- IX. tarifni razred	3 dni.

c) Posebne socialne in zdravstvene razmere:	
- staršem za vsakega otroka do 15. leta starosti,	1 dan,
- staršem v eno starševskih družinah za vsakega otroka do 15. leta starosti,	dodatno 1 dan,
- invalidom z do 60% telesno okvaro	2 dni,
- invalidom z najmanj 60% telesno okvaro in delavcem, ki varujejo in negujejo otroka s telesno ali duševno prizadetostjo,	3 dni,
- starejšim delavcem, ki so dopolnili 55 let in delavkam, ki so dopolnile 52 let starosti v povezavi z 236. člen ZDR	3 dni.

d) Kontinuirano opravljanje nočnega dela	1 dan.
--	--------

e) Kontinuirano opravljanje dela cestninskega blagajnika:	
- nad 200 do 400 strank na dan	1 dan,
- nad 400 do 600 strank na dan	2 dni,
- nad 600 strank na dan	3 dni.

Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ima pravico do letnega dopusta, povečanega za sedem delovnih dni.

45. člen

Delodajalec lahko posameznemu delavcu iz naslova vodenja ali izjemnih rezultatov dela poveča letni dopust, določen s to pogodbo, in sicer za največ dodatna 2 dneva.

46. člen

Delodajalec pri določanju letnega dopusta upošteva delavčevo skupno delovno dobo, oziroma starost delavca ali otroka v tekočem letu, za katero se odmerja letni dopust.

47. člen

Delodajalec je dolžan delavcu omogočiti izrabo letnega dopusta v enkratnem trajanju najmanj 12 delovnih dni. O obdobju, v katerem bo delavec izrabil ta del letnega dopusta, se delodajalec in delavec dogovorita v skladu z letnim planom dopustov do konca meseca marca.

48. člen

Nastop letnega dopusta se odobri pisno z navedbo, od kdaj do kdaj je delavcu letni dopust odobren oziroma mu ni odobren.

Varnost in zdravje pri delu

49. člen

Poleg standardov v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu, urejenih v zakonskih in podzakonskih predpisih s področja varnosti in zdravja pri delu, se delodajalec zavezuje zagotavljati:

- delavcem, ki delajo na prostem, tople napitke v okoliščinah, ko zunanja temperatura pozimi pade pod 0°C in hladne napitke poleti, ko naraste preko 25°C,
- nabavo in čiščenje zaščitnih sredstev na stroške delodajalca in pri tem upoštevati kakovostne standarde, ki jih določi strokovni delavec in so urejeni v notranjem aktu,
- redne preglede delovnih mest ter takojšnje odpravljanje pomanjkljivosti, ki bi lahko vplivale na varnost in zdravje delavcev pri delu.

Prehrana med delom

50. člen

Delodajalec zagotavlja delavcu prehrano med delom ali povračilo stroškov za prehrano v skladu z določbami tarifnega dela te pogodbe.

Izobraževanje

51. člen

Delavci imajo pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za delo na delovnem mestu ter ohranitve zaposlitve.

V primerih iz prvega odstavka tega člena je delodajalec dolžan zagotoviti delavcu izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa, če se je z izobraževanjem možno izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi in ga v istih primerih napotiti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje. Delavec se je dolžan izobraževati, izpopolnjevati in usposabljati, če ga delodajalec napoti, sam pa ima pravico kandidirati na razpisu izobraževalnih potreb družbe.

Medsebojne pravice in obveznosti v zvezi z izobraževanjem delodajalec in delavec uredita v pogodbi o izobraževanju ali pogodbi o zaposlitvi.

52. člen

Delavcu, ki je napoten na strokovno izobraževanje v zvezi z delom, ki ga opravlja (funkcionalno izobraževanje), pripada nadomestilo plače in povračilo stroškov, povezanih z izobraževanjem:

- kotizacija, šolnina,
- stroški prevoza,
- stroški bivanja in prehrane.

Delavec nima pravice do povračila stroškov iz prejšnjega odstavka, če delodajalec sam krije stroške, povezane z izobraževanjem.

53. člen

Delavec, ki se vključi v organizirano obliko izobraževanja za pridobitev ustrezne ali višje stopnje strokovne izobrazbe zunaj delovnega časa (izobraževanje ob delu) in je to izobraževanje v interesu delodajalca, sklene z delodajalcem posebno pogodbo o šolanju, s katero se uredijo vse pravice in obveznosti. Delodajalec zagotavlja delavcu odsotnost z dela z nadomestilom plače, in sicer:

- 2 delovna dneva za vsak izpit na katerikoli ravni izobraževanja in sicer 1 dan na dan, ko delavec opravlja izpit in 1 dan za pripravo na ta izpit, vendar le za prvo opravljanje izpita,
- 10 delovnih dni za diplomu na višji ali visoki šoli,
- 15 delovnih dni za diplomu na univerzitetnem študiju,
- 20 delovnih dni za magisterij,
- 30 delovnih dni za doktorat.

Delavcu, ki se izobražuje v interesu delodajalca, delodajalec praviloma povrne ali plača stroške:

- plačila vpisnine oziroma šolnine,
 - prevoza z od kraja bivanja do kraja šolanja,
- vendar le v primeru, če se o tem dogovorita s pogodbo o izobraževanju.

Delavec, ki se izobražuje v lastnem interesu lahko do 23. dne v mesecu predloži raspored svojih študijskih obveznosti za naslednji mesec, kar se lahko upošteva pri razporeditvi delovnega časa delavca v tem mesecu.

54. člen

Delodajalec zagotavlja sredstva za izvajanje letnega programa izobraževanja.

55. člen

Pravico do odklonitve napotitve na izobraževanje imajo:

- noseča delavka in mati z otrokom do 3 let starosti,

- delavec, ki neguje in varuje težje telesno ali težko duševno prizadeto osebo,
- delavec, ki mu do izpolnitve prvega pogoja za upokožitev manjka do 5 let.

56. člen

Delodajalec sklene s štipendistom posebno pogodbo, ki natančno opredeljuje njune medsebojne pravice in obveznosti.

57. člen

Delodajalec zagotavlja učencem in študentom na praksi:

- plačilo za opravljeno delo v skladu z določili kolektivne pogodbe,
- seznanitev z nevarnostmi, povezanimi z delom in ustrezna zaščitna sredstva,
- zavarovanje za morebitno poklicno bolezen in poškodbe na delu,
- prehrano med delom,
- povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela,
- ustrezno mentorstvo in inštruiranje.

Obveščanje delavcev in sindikata

58. člen

Delodajalec zagotavlja organizirano in objektivno obveščanje delavcev in reprezentativnih sindikatov pri delodajalcu v skladu z zakonom in pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo.

Pogoji za delovanje sindikata

59. člen

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.

Delodajalec zagotavlja sindikatom prost dostop zunanjih sindikalnih predstavnikov k delodajalcu na podlagi vnaprejšnjega obvestila in svobodo sindikalnega obveščanja in širjenja sindikalnega tiska.

60. člen

Materialni pogoji za delo sindikatov so določeni s pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo.

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

- ena plačana ura letno na vsakega člana sindikata pri delodajalcu, vendar ne manj kot 30 ur letno, če je do 20 zaposlenih in ne manj kot 60 ur, če je več kot 20 zaposlenih, ter pol ure za vsakega od preostalih zaposlenih delavcev za opravljanje sindikalnih funkcij.

V tako določeno število ur se ne všteta sodelovanje sindikalnih zaupnikov v organih sindikalnih central in v organih sindikatov dejavnosti na višjih nivojih. V okvirnem režimu izrabe določenega števila ur za delo sindikalnih predstavnikov se dogovorijo sindikati in delodajalec. Pri tem upoštevajo potrebe in interese članov sindikatov in zahteve delovnega procesa;

- prostorski pogoji za delo sindikatov, njihovih organov in sindikalnih zaupnikov;
- tehnična izvedba obračuna in plačevanje članarine sindikatom za člane sindikata;
- trije plačani dnevi letno za usposabljanje sindikalnih zaupnikov, vendar skupno število teh ur ne more presegati tretjine ur iz prve alineje;

Število članov posameznega organa sindikata določi sindikat v skladu z lastnimi pravili, število sindikalnih zaupnikov pa s pogodbo med sindikatom in delodajalcem.

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

Imuniteta sindikalnega zaupnika

61. člen

Sindikalni zaupnik uživa posebno pravno varstvo pred odpovedjo.

Delodajalec mora v primeru, če namerava sindikalnemu zaupniku odpovedati pogodbo, pisno obvestiti sindikat o svojih namerah in odločitvah ter pridobiti soglasje sindikata.

Sindikat se mora do namer delodajalca pisno opredeliti v roku 8 dni.

Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi sindikalnemu zaupniku, če sindikat za to ni dal soglasja.

Stavka

62. člen

Sindikat uporablja za organiziranje in vodenje stavke lastna sindikalna stavkovna pravila v skladu z zakonom.

IV. PLAČILO ZA DELO

1. Plače, dodatki, nadomestila in druga plačila

63. člen

Plača delavca je sestavljena iz:

- osnovne plače,
- del plače za delovno uspešnost,
- dodatkov in
- nadomestil.

64. člen

Vsi zneski v tej kolektivni pogodbi, ki se nanašajo na plače, nadomestila in druge osebne prejemke, so v bruto zneskih, če ni v posameznem členu izrecno določeno, da gre za neto zneske.

65. člen

Delodajalec razvrsti delovna mesta v devet tarifnih razredov po zahtevani strokovni izobrazbi, določeni v aktu o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest in sicer:

- I. tarifni razred: (enostavna dela)
Delovna mesta, za katera se ne zahteva priučevanje in za katera zadostuje nedokončana osnovna šola
- II. tarifni razred: (manj zahtevna dela)
Delovna mesta, za katera se zahtevajo poleg osnovnošolske izobrazbe še krajši eno ali večmesečni tečaji
- III. tarifni razred : (srednje zahtevna dela)
Delovna mesta, za katera se zahteva do dve leti javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja
- IV. tarifni razred: (zahtevna dela)
Delovna mesta, za katera se zahteva najmanj dve leti in pol priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja
- V. tarifni razred (bolj zahtevna dela)
Delovna mesta, za katera se zahtevajo tri leta javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja in mojstrski, delovodski ali poslovodski izpit ali delovna mesta, za katera se zahteva štiri ali pet let javno priznanega strokovnega izobraževanja
- VI. tarifni razred: (zelo zahtevna dela)
Delovna mesta, za katera se zahteva višja (univerzitetna) strokovna izobrazba ali delovna mesta, za katera se zahteva višja neuniverzitetna strokovna izobrazba.
- VII. tarifni razred: (visoko zahtevna dela)
Delovna mesta, za katera se zahteva visoka strokovna izobrazba.
- VIII. tarifni razred: (najbolj zahtevna dela)
Delovna mesta, za katera se zahteva univerzitetna izobrazba.
- IX. tarifni razred: (izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela)
Delovna mesta za katera se zahteva najmanj univerzitetna izobrazba.

Osnovna plača

66. člen

Zneski najnižjih osnovnih plač po posameznih tarifnih razredih so določeni v tarifni prilogi te pogodbe.

Osnovna plača posameznega delavca v pogodbi o zaposlitvi ne more biti nižja od najnižje osnovne plače za posamezni tarifni razred po tej kolektivni pogodbi.

Del plače za delovno uspešnost

67. člen

Ugotavljanje delovne uspešnosti v skladu z določbami te pogodbe se uporablja za vse delavce družbe, razen za tiste, v katerih pogodbi o zaposlitvi je drugače določeno.

68. člen

Delovna uspešnost se ugotavlja na podlagi sledečih kriterijev:

1. količine dela,
2. kakovosti dela,
3. gospodarnosti.

69. člen

Povečanje osnovne plače iz naslova delovne uspešnosti ne more biti višje od 30%. Na podlagi obračuna delovne uspešnosti ni mogoče znižati osnovne plače delavca.

70. člen

Oceno delovne uspešnosti opravi pooblaščen delavec, ki ga določi uprava družbe. Ocena praviloma velja tri mesece. Po izteku vsakokratnega trimesečnega obdobja se osebne ocene vseh delavcev obvezno pregledajo in po potrebi izvede novo ocenjevanje. Osebna ocena se lahko tudi predčasno spremeni. Delavcu se pravočasno obrazloži spremembe osebne ocene.

Potrditev ocene predlagajo izvršni direktorji, uprava pa jih sprejme na predlog poslovnega direktorja.

71. člen

Merila za oceno delovne uspešnosti po posameznem kriteriju so sledeča:

Nezadovoljivo	-10
Zadovoljivo, povprečno	0
Dobro, nadpovprečno	10
Zelo dobro, samoiniciativno	20
Odlično, zelo prizadevno	30

72. člen

Obseg sredstev za izplačilo delovne uspešnosti določi uprava praviloma za trimesečno obdobje, pri čemer upošteva uresničevanje poslovnega načrta družbe.

73. člen

Ocena delovne uspešnosti se opravi s posebnim obrazcem, ki ga predpiše uprava družbe. Obrazci z ocenami delovne uspešnosti hranijo izvršni direktorji in sicer pet let od dneva potrditve s strani uprave družbe.

Dodatki

74. člen

1. Dodatek za skupno delovno dobo

Delavcu pripada dodatek za skupno delovno dobo v višini, kot je določena v tej tabeli od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe:

Skupna delovna doba	% povečanja osnovne plače
- nad 1 leto	1
- nad 3 leti	2
- nad 5 leti	6
- nad 10 let	8
- nad 15 let	11
- nad 20 let	13
- nad 25 let	15
- nad 30 let	17
- nad 31 let za vsako dodatno izpolnjeno leto	0,5

Kot skupna delovna doba se šteje vsa delovna doba, ki se delavcu prizna za pokojninsko dobo po predpisih o invalidskem in pokojninskem zavarovanju, razen dokupa let in beneficirane delovne dobe.

Povečan dodatek za skupno delovno dobo se delavcu obračunava z naslednjim mesecem, ko je dopolnil polno leto skupne delovne dobe.

2. Dodatek za stalnost

Delavcem pripada dodatek za stalnost dela v Družbi za avtoceste v Republiki Sloveniji po naslednji lestvici:

Stalnost dela v cestnem gospodarstvu	% povečanja osnovne plače
- nad 1 do 5 let	2
- nad 5 do 10 let	3
- nad 10 do 20 let	4
- nad 20 let	5
- nad 25 let	6

Povečan dodatek za stalnost in delovne izkušnje se delavcu obračuna z naslednjim mesecem, ko je dopolnil polno leto delovne dobe.

3. Dodatki za posebne delovne razmere

Delodajalec zagotavlja delavcu dodatke za delovni čas, ki je za delavce manj ugoden, v naslednjem odstotku od osnove:

- za čas dela v popoldanski in nočni izmeni, kadar se delovni proces izvaja v drugi in tretji izmeni, oziroma v turnusu popoldan in ponoči	10%
- za nočno delo	50%
- za delo ob nedeljah	50%
- za delo ob sobotah	5%
- za delo preko polnega delovnega časa	30%

Za delo na dela prosti dan in praznike pripada delavcu poleg plače še dodatek 150% za vsako opravljeno uro, če mu ni mogoče zagotoviti drugega prostega delovnega dneva. Če je delavcu omogočena izraba prostega dne na drugi delovni dan, mu pripada dodatek v višini 50% od osnove.

Dodatka za delo v soboto in nedeljo ter dodatek za delo na dela proste dneve po zakonu se med seboj izključujeta.

Delodajalec zagotavlja delavcu za čas dežurstva ali pripravljenosti na domu izven rednega delovnega časa delavcu nadomestilo v višini 20% od osnove.

4. Drugi dodatki

Zaradi posebnih obremenitev in nevarnosti pri delu pripada delavcem poseben dodatek v spodaj navedenem odstotku od ustrezne urne postavke in sicer za naslednja dela:

- dela pri sanaciji izrednih razmer ob naravnih nesrečah	20%
- dela v tunelih in dela z avtodvigali	20%
- dela operaterjev v času vzdrževalnih del v predorih pod prometom	20%
- dela na postavitvi in odstranitvi avtocestnih zapor (A, B, C itd.)	20%
- dela z ekspanzijskimi posodami	20%
- označevanje in dela na talnih obeležjih	20%
- dela ob odpovedi elektronske opreme za cestninjenje	20%

Podlaga za obračunavanje in upravičenost dodatkov v predhodnih alinejah so obračuni avtocestnih baz, ki temeljijo na opisih v dnevnik dela in knjiga obračunskih izmen, ki sta osnova za izstavitve mesečnih situacij.

75. člen

Delavcu pripadajo posebni dodatki le za čas, ko je delavec dejansko delal v teh razmerah.

Nadomestila

76. člen

Delodajalec zagotavlja delavcu nadomestilo plače pod pogoji in v višini, kot je določena z zakonom.

Regres za letni dopust

77. člen

Regres za letni dopust pripada delavcem enkrat letno in se izplača najpozneje do konca junija. Višina regresa je določena v tarifni prilogi.

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

Jubilejne nagrade

78. člen

Delavcu pripada jubilejna nagrada, in sicer:

- za 10 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini najnižje osnovne plače I. tarifnega razreda,
- za 20 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini ene in pol najnižje osnovne plače I. tarifnega razreda in
- za 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini dveh najnižjih osnovnih plač I. tarifnega razreda.

Ne glede na določilo prvega odstavka tega člena delodajalec izplača delavcu jubilejno nagrado, ko izpolni 30 let skupne delovne dobe. Delavec je upravičen do jubilejne nagrade pri delodajalcu enkrat za posamezni jubilej.

Zadnji delodajalec je tisti, ki je izplačevalec jubilejne nagrade.

Jubilejno nagrado delodajalec delavcu izplača najpozneje v 30 dneh od dneva, ko je delavec izpolnil jubilej.

Odpravnina ob upokojitvi

79. člen

Delodajalec izplača delavcu ob upokojitvi odpravnino v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je za delavca to bolj ugodno.

Solidarnostne pomoči

80. člen

Delodajalec izplača delavcu oziroma njegovi družini enkratno solidarnostno pomoč v višini polovice povprečne plače v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece, in sicer v naslednjih primerih:

- ob smrti ožjega družinskega člana,
- ob daljši bolezni delavca in
- ob elementarnih nesrečah ali požaru.

Za ožjega družinskega člana po tem členu šteje zakonec in otroci ter posvojenci delavca.

Delodajalec izplača delavčevi družini ob smrti delavca zaradi nesreče pri delu solidarnostno pomoč v višini dveh povprečnih plač delavca za pretekle tri mesece.

Kriterije za izplačilo solidarnostnih pomoči določita pogodbeni stranki soglasno s posebnim aktom.

Na predlog sindikata lahko delodajalec dodeli delavcu solidarnostno pomoč tudi v drugih primerih. O višini odloča delodajalec.

Dodatno pokojninsko zavarovanje

81. člen

Pogodbeni stranki soglašata, da bo v skladu z njunim medsebojnim dogovorom v družbi vzpostavljen II. pokojninski steber - dodatno pokojninsko zavarovanje.

Izplačilo iz naslova uspešnosti poslovanja

82. člen

Hkrati s sprejemom odločitve o višini sredstev za izplačilo iz naslova uspešnosti poslovanja, ki jo lahko sprejme delodajalec, sklenejo delodajalec in reprezentativni sindikati pri delodajalcu dogovor o kriterijih izplačila.

Božičnica

83. člen

Glede na uspešnost poslovanja družbe se reprezentativni sindikati pri delodajalcu in delodajalec lahko dogovorijo o izplačilu božičnice.

2. Povračilo stroškov v zvezi z delom

Prehrana med delom

84. člen

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

Delavec, ki dela več kot 10 ur je upravičen do dvakratnega povračila stroškov za prehrano.

Znesek povračila stroškov prehrane med delom je naveden v tarifni prilogi te pogodbe.

Dnevnica za službeno potovanje in povračilo stroškov za prehrano med delom se medsebojno izključujeta.

Prevoz na delo in z dela

85. člen

Delodajalec zagotavlja delavcu povračilo stroškov, ki jih je ta imel s prevozom na delo in z dela po ceni najcenejšega prevoza v skladu s pogoji in v višini, ki je določena v tarifni prilogi te pogodbe.

Službena potovanja po domovini in tujini

86. člen

Za službena potovanja po domovini in tujini delodajalec zagotavlja delavcu izplačilo dnevnic.

Ločeno življenje

87. člen

Delodajalec izplača delavcu, ki je v skladu s potrebami in v interesu družbe začasno razporejen na delo zunaj kraja stalnega bivališča svoje družine in tam tudi dejansko biva, mesečno nadomestilo za ločeno življenje v višini, ki ga določa tarifna priloga.

Nadomestilo za ločeno življenje in terenski dodatek se izključujeta. Ko delavec prejema nadomestilo zaradi odsotnosti z dela, ta pravica miruje.

Kilometrina

88. člen

Delodajalec povrne delavcu stroške za uporabo lastnega vozila na službenih potovanjih in pri opravljanju svojega dela, če je to prej odobril in sicer v višini ki je navedena v tarifni prilogi te pogodbe.

V. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

89. člen

Določba 2. točke 74. člena velja za delavce, ki so se pri delodajalcu zaposlili po datumu sklenitve te kolektivne pogodbe, za že zaposlene delavce pa se upošteva delo v DARS d.d. in PVAC d.o.o..

90. člen

Za pravice in obveznosti delavcev in delodajalca, ki jih ta pogodba ne ureja, se uporabljajo veljavni predpisi.

91. člen

Delodajalec je dolžan že sprejete splošne akte družbe uskladiti z določbami te kolektivne pogodbe in sprejeti tiste, ki iz nje izhajajo in druge, ki so potrebni za izvajanje te pogodbe najkasneje do 31.12.2006.

Z dnem uveljavitve te kolektivne pogodbe prenehajo veljati tiste določbe splošnih aktov družbe, ki so v nasprotju s to pogodbo.

Datum:

Sindikat železniškega transporta Slovenije
Sindikalna enota DARS d.d.

Andrej Fištravec
Predsednik



Družba za avtoceste
v Republiki Sloveniji d.d.

Rajko Širočič
Predsednik uprave

Abdon Peklaj
Član uprave



Sindikat delavcev v prometnem in avtocestnem sektorju Slovenije
Sindikat delavcev v avtocestnem sektorju Slovenije

Stanko Lenčič
Predsednik



TARIFNA PRILOGA

k podjetniški kolektivni pogodbi DARS d.d.

1. Najnižje osnovne plače iz te kolektivne pogodbe po posameznih tarifnih razredih so ob uveljavitvi te pogodbe naslednje:

Tarifni razred	Osnovne bruto plače v SIT za polni delovni čas	Osnovne bruto plače v EUR za polni delovni čas
I. enostavna dela	87.578,00	365,46
II. manj zahtevna dela	95.508,00	398,55
III. srednje zahtevna dela	105.816,00	441,56
IV. zahtevna dela	116.918,00	487,89
V. zahtevnejša dela	131.191,00	547,45
VI. zelo zahtevna dela	154.980,00	646,72
VII. visoko zahtevna dela	174.804,00	729,44
VIII. najzahtevnejša dela	206.522,00	861,80
IX. izjemno pomembna, najzahtevnejša dela	246.170,00	1.027,25

2. Najnižje osnovne plače iz prejšnje točke se usklajujejo v skladu z veljavnimi predpisi.
3. Regres za letni dopust od 1.1.2007 dalje znaša 175.000,00 SIT bruto oziroma 730,26 EUR.
4. Povračilo stroškov prehrane med delom znaša najmanj 1.050,00 SIT oziroma 4,38 EUR na dan za osem ur prisotnosti na delu.
5. Druga nadomestila in stroški se izplačujejo pod pogoji in v višini, ki jih določa Uredba o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne vštevaajo v davčno osnovo (Uradni list RS, št. 142/2004).

Ta tarifna priloga prične veljati naslednji dan po objavi, uporablja pa se od 1.1.2007 dalje in velja eno leto, razen 1. točke tarifne priloge, ki prične veljati s 1.8.2006.

Datum:

Sindikat železniškega transporta Slovenije
Sindikalna enota DARS d.d.
Andrej Fištravec
Predsednik



Družba za avtoceste
v Republiki Sloveniji d.d.

Rajko Siročič
Predsednik uprave

Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije
Sindikat delavcev avtoceste



Abdon Beklaj
Član uprave

