

Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije

2957. Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije

V skladu z veljavnimi predpisi sklepata

Slovensko zavarovalno združenje

kot predstavnik delodajalcev

in

Sindikata finančnih organizacij Slovenije

kot predstavnik sindikatov

KOLEKTIVNO POGODBO za zavarovalstvo Slovenije

1. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Krajevna veljavnost kolektivne pogodbe

Kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije.

2. člen

Stvarna veljavnost kolektivne pogodbe

Kolektivna pogodba velja za stranke te kolektivne pogodbe in za tiste delodajalce, člane podpisnika, ki kot glavno dejavnost skladno s Standardno klasifikacijo dejavnosti opravljajo L65 - dejavnost zavarovanja, pozavarovanja in pokojninskih skladov, razen obvezne socialne varnosti.

3. člen

Osebna veljavnost

(1) Kolektivna pogodba velja za vse delavce, ki so pri delodajalcih, za katere kolektivna pogodba velja, zaposleni na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Kolektivna pogodba velja tudi za od drugega delodajalca napotene delavce, in sicer v obsegu, kot ga določa zakon.

(2) Kolektivna pogodba velja tudi za dijake in študente na praktičnem usposabljanju v vsebini in obsegu, kot je določeno s to kolektivno pogodbo.

(3) Kolektivna pogodba velja tudi za poslovodne osebe, prokuriste in vodilne delavce, razen glede pravic in obveznosti, ki so skladno z veljavno zakonodajo z njihovo pogodbo o zaposlitvi urejene drugače.

4. člen

Časovna veljavnost

Kolektivna pogodba se sklenu za nedoločen čas.

5. člen

Pomen izrazov v tej kolektivni pogodbi

(1) Izraz »delodajalec« pomeni domačo pravno osebo ter podružnico tuje pravne osebe, ki zaposluje delavce.

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

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

(4) Izraz »vodilni delavec« pomeni delavca, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve.

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

(6) »Sistemizacija delovnih mest« je splošni akt delodajalca, ki vsebuje opis delovnih mest oziroma vrste dela, pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma vrsti dela, uvrstitev delovnih mest oziroma vrste dela v tarifne skupine in druge s tem povezane pravice in obveznosti.

(7) Izraz »sindikalni zaupnik« pomeni predstavnika sindikata kot ga opredeljuje veljavna zakonodaja.

(8) Izraz »zavarovalni zastopnik« pomeni delavca, ki opravlja posle zavarovalnega zastopanja na terenu, in ima dovoljenje Agencije za zavarovalni nadzor za opravljanje poslov zavarovalnega zastopanja.

(9) Izraz »pomožni zavarovalni zastopnik« pomeni delavca, ki pod nadzorom in ob navzočnosti mentorja, ki ima dovoljenje Agencije za zavarovalni nadzor za opravljanje poslov zavarovalnega zastopanja, na terenu išče potencialne zavarovance in sodeluje pri mentorjevi predstavitvi zavarovanj potencialnim zavarovancem, pri čemer sme sam predstavljati zgolj osnovne značilnosti zavarovanj.

(10) Izraz »izobraževanje« pomeni proces učenja, ki poteka v organiziranem in strukturiranem okolju in vodi v pridobitev formalne javno veljavne izobrazbe, ki se izkazuje z javno listino.

(11) Izraz »izpopolnjevanje« pomeni pridobivanje novih znanj in kompetenc, obnavljanje, nadgrajevanje in poglobljanje znanj in kompetenc, potrebnih za opravljanje dela pri delodajalcu.

(12) Izraz »usposabljanje« pomeni pridobivanje znanj, kompetenc in veščin za delo in je namenjeno pridobitvi teoretičnih in praktičnih znanj, potrebnih na sedanjem ali bodočem delovnem mestu.

(13) Izraz »ožji družinski člani« pomeni zakonca in zunajzakonskega partnerja, kot ga opredeljuje zakon, ki ureja družinska razmerja, ter otroke in posvojence delavca, ki jih je delavec po zakonu dolžan preživljati.

(14) Izraz »predpis o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja« je v času sklenitve te pogodbe Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja, v primeru sprememb

pa vsakokratna njena sprememba ali drug predpis, ki ureja davčno obravnavo povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja.

6. člen

Enotni minimalni standardi

(1) Določila in zneski iz te kolektivne pogodbe in njene tarifne priloge so obvezni enotni minimalni standardi za določanje pravic delavcev, za katere velja ta kolektivna pogodba.

(2) Odstopanje od minimalnih standardov, ki so določeni s to kolektivno pogodbo, je dovoljeno le v primerih, če je ogrožena solventnost ali likvidnost zavarovalnice in je kapitalska ustreznost manjša ali enaka 100 %, ko je skladno z Zakonom o zavarovalništvu potrebno pripraviti seznam ukrepov za izboljšanje finančnega položaja.

(3) V primerih iz drugega odstavka tega člena lahko delodajalec sindikatu pri delodajalcu predlaga sklenitev pisnega sporazuma o zmanjšanju obveznosti delodajalca, ki kratkoročno prispevajo k znižanju stroškov poslovanja in prispevajo k ohranitvi delovnih mest. Sporazum se lahko sklene le o znižanju osnovnih plač, in sicer največ do višine 10 %, in lahko traja največ šest mesecev z možnostjo enkratnega podaljšanja. O razlogih za sklenitev sporazuma je delodajalec dolžan pisno seznaniti sindikat pri delodajalcu, z delavcem pa skleniti ustrezen aneks k pogodbi o zaposlitvi.

(4) V sporazumu se opredelijo ukrepi, čas trajanja ter povračilo, če z ukrepi pride do začasnega prikrajšanja delavcev pri uresničevanju pravic.

7. člen

Raba jezika

(1) Vsi splošni akti pri delodajalcu so v slovenščini. V slovenščini mora potekati tudi notranje poslovanje, ki se nanaša na urejanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja, na dajanje navodil in obveščanje delavcev ter na varstvo pri delu.

(2) Določba prejšnjega odstavka se ne nanaša na obveznost uporabe tujega jezika v predpisih, navodilih, delovnih gradivih, aplikacijah in podobno, ki jih mora delavec uporabljati pri svojem delu, če je znanje tujega jezika sestavni del pogojev za zasedbo delovnega mesta.

2. PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELODAJALCA IN DELAVCEV

8. člen

Razvrstitev del

(1) Delovna mesta se razvrščajo v osem tarifnih skupin glede na zahtevano raven strokovne izobrazbe, določene v splošnem aktu delodajalca, in sicer:

I. tarifna skupina:

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

II. tarifna skupina:

Delovna mesta, za katera se zahteva osnovnošolsko

izobraževanje višje stopnje/osnovnošolska izobrazba.

III. tarifna skupina:

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

IV. tarifna skupina:

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

V. tarifna skupina:

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

VI. tarifna skupina:

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

- VI/1 - višješolska, višja strokovna in podobna izobrazba (višja strokovna izobrazba, prejšnja višješolska izobrazba);

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

VII. tarifna skupina:

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

VIII. tarifna skupina:

Delovna mesta, za katera se zahteva visokošolsko izobraževanje tretje stopnje in podobno izobraževanje/visokošolska izobrazba tretje stopnje in podobna izobrazba: magisterij znanosti in podobna izobrazba (prejšnja specializacija po univerzitetni izobrazbi, prejšnji magisterij znanosti) ter doktorat znanosti in podobna izobrazba (prejšnji doktorat znanosti, doktorat znanosti - tretja bolonjska stopnja).

(2) Tarifne skupine lahko v podjetniških kolektivnih pogodbah vsebujejo tudi eno ali več podskupin.

9. člen

Pogodba o zaposlitvi

(1) Pogodba o zaposlitvi poleg obveznih sestavin, ki jih določa zakon, vsebuje še določbo o poskusnem delu, če je dogovorjeno; o pripravništvu, če je dogovorjeno; o tarifni skupini, v katero je delovno mesto razporejeno, če tarifna skupina ni razvidna iz opisa del in nalog iz sistemizacije delovnih mest. Delodajalec ob podpisu pogodbe o zaposlitvi delavcu izroči opis del in nalog iz sistemizacije delovnih mest.

(2) Če delavec pri svojem delu ali v zvezi z delom pridobiva

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

(3) Delodajalec mora pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen ali za določen čas seznaniti kandidata z delom, pogoji dela ter pravicami in obveznostmi delavca in delodajalca, ki so povezane z opravljanjem dela, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi.

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

10. člen

Poskusno delo

(1) S pogodbo o zaposlitvi se lahko določi poskusno delo.

(2) Trajanje poskusnega dela za posamezna dela znaša od enega meseca do največ šest mesecev.

(3) Način spremljanja in ocenjevanja poskusnega dela določa delodajalec.

11. člen

Odreditev drugega ustreznega dela

(1) Delodajalec lahko z namenom ohranitve zaposlitve ali zagotovitve nemotenega poteka delovnega procesa delavcu pisno odredi začasno opravljanje drugega ustreznega dela v primerih, ki jih določa zakon, pri čemer lahko taka odreditev traja dokler traja razlog, vendar skupno največ 132 delovnih dni v obdobju dveh koledarskih let. Začasna odreditev ne vpliva na sistem napredovanja, do katerega bi bil delavec upravičen, če do začasne odreditve ne bi prišlo.

(2) Odredba iz prejšnjega odstavka mora vsebovati navedbo dela, ki ga je delavec dolžan opravljati, čas trajanja opravljanja tega dela, organizacijsko enoto, v kateri bo delavec delal, in plačilo za delo.

(3) Delavec mora izpolnjevati pogoje za opravljanje drugega ustreznega dela, mora biti poučen o varnosti in zdravju pri delu ter seznanjen z oceno tveganja delovnega mesta, ki mu je odrejeno.

(4) Delavec, ki začasno opravlja drugo ustrezno delo, ima pravico do plače za delo, ki ga opravlja, oziroma pravico do plače, kot da bi opravljal svoje delo, če je to zanj ugodneje.

12. člen

Pogodba za določen čas za projektno delo

(1) Pogodba o zaposlitvi za določen čas se lahko sklene tudi za projektno delo.

(2) Kot projektno delo se šteje delo, ki ima terminsko opredeljen začetek in konec, se izvaja in zaključuje skladno s

projektnim programom in ima samostojno finančno konstrukcijo.

(3) Pogodba o zaposlitvi se v primerih iz tega člena sklene za ves čas trajanja projekta.

13. člen

Pripravnništvo

Pripravnništvo se lahko določi s splošnim aktom delodajalca, v katerem se uredi način izvajanja, trajanje in pravice ter obveznosti pripravnika.

14. člen

Delo na domu

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

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

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

(4) V času trajanja delovnega razmerja delavca brez njegove privolitve ni mogoče razporediti na delo na domu, razen v primerih, ko je delo na domu potrebno zaradi izjemnih okoliščin, skladno z določili zakona.

15. člen

Trajno presežni delavci

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

(2) Delodajalec lahko ob upoštevanju zakona s podjetniško kolektivno pogodbo ali posebnim dogovorom s sindikatom oziroma, če ni organiziranega sindikata, s splošnim aktom delodajalca, dogovori kriterije in merila za ugotavljanje trajno presežnih delavcev.

16. člen

Rok ob opozorilu za možnost krivdne odpovedi

Delavec, ki je prejel opozorilo delodajalca po 85. členu Zakona o delovnih razmerjih, v roku 15 mesecev ne sme ponovno kršiti pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja, ker mu sicer delodajalec lahko poda redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga.

17. člen

Delovni čas

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

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

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

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

(5) Delovni čas zavarovalnih zastopnikov in pomožnih zavarovalnih zastopnikov se določi s podjetniško kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom delodajalca.

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

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

- če je povečan obseg dela (cenitev in likvidacija množičnih škod in podobno),

- če je zmanjšano število delavcev za opravljanje določenih del in nalog (dopusti, prekinitve ali prenehanje delovnega razmerja in podobno),

- če imajo posamezni delavci mesečni presežek ali primanjkljaj delovnih ur.

(8) Zaradi narave ali organizacije dela (v primerih iz sedmega odstavka tega člena) ali potreb uporabnikov je delovni čas lahko začasno prerazporejen. Pri začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden, pri čemer se v ta čas štejejo tudi morebitne nadure.

(9) Delodajalec mora pisno obvestiti delavce o začasni prerazporeditvi delovnega časa najmanj en dan pred razporeditvijo delovnega časa na pri delodajalcu običajen način.

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

18. člen

Letni dopust

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

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

- razvrstitev delovnega mesta v tarifno skupino (raven strokovne izobrazbe),

- dosežena delovna doba,

- posebne socialne in zdravstvene razmere,

- posebni delovni pogoji,

- starost delavca.

(3) Skupna dolžina letnega dopusta ne glede na odmero po kriterijih iz tega člena, je največ 35 dni.

(4) Delodajalec pisno obvesti delavca o dolžini letnega dopusta najkasneje do 31. marca tekočega leta. Delodajalec lahko delavca obvesti tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(5) V skladu z drugim odstavkom tega člena pripadajo delavcu dnevi letnega dopusta po naslednjih kriterijih:

a) V odvisnosti od razvrstitve dela v tarifno skupino in dosežene delovne dobe, in sicer:

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

Pri odmeri letnega dopusta po tem kriteriju se upoštevajo polna leta delovne dobe, ki je dosežena kadarkoli do 31. 12. tekočega koledarskega leta.

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

- invalidu in delavcu z najmanj 60 % telesno okvaro 3 dni,

- delavcu, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke 3 dni,

- delavcu, ki varuje ali neguje telesno ali duševno prizadeto osebo 2 dni,

- za vsakega otroka, ki je v celem letu odmere mlajši od 15 let 1 dan.

c) V odvisnosti od posebnih pogojev dela:

Delavci, ki v večini leta, v katerem se dopust odmerja, opravljajo nočno delo, imajo v tem letu pravico do dodatnih 3 dni letnega dopusta, če je to določeno s podjetniško kolektivno pogodbo ali s splošnim aktom delodajalca.

č) V odvisnosti od starosti delavca:

Delavcu, mlajšemu od 18 let, pripada dodatnih 7 dni letnega dopusta.

Delavcu - mlademu zaposlenemu (18-30 let), pripada dodatni dan letnega dopusta.

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

Pri odmeri letnega dopusta po tem kriteriju se upoštevajo dopolnjena leta starosti do 31. 12. tekočega koledarskega leta.

(6) Delavec je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna letnega dopusta, preostanek pa v

dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega koledarskega leta. Delavec ima pravico izrabiti ves letni dopust, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu, oziroma do 30. junija naslednjega leta zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, do 31. marca leta, ki sledi letu, v katerega je možen prenos letnega dopusta. Delavec ima pravico en dan dopusta izrabiti na tisti dan, ki ga sam določi. O izrabi tega dopusta mora obvestiti neposrednega vodjo najkasneje 3 dni pred izrabo. Delodajalec lahko delavcu odreče izrabo letnega dopusta, če bi odsotnost delavca resneje ogrozila delovni proces.

19. člen

Pravica do odsotnosti z dela z nadomestilom in brez nadomestila plače

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

- lastne poroke	2 dni
- rojstva otroka	1 dan
- poroke otroka	1 dan
- smrti ožjega družinskega člana	2 dni
- smrti staršev	2 dni
- smrti bratov, sester, starih staršev	1 dan
- selitve delavca oziroma družine v interesu delodajalca	2 dni
- selitve delavca oziroma družine	1 dan
- elementarnih nesrec	do 3 dni
- spremstva otroka, učenja prvega razreda, na prvi šolski dan	1 dan
- krvodajalcu (tisti dan, ko da kri)	1 dan
- urejanje zaščite, pravnih in drugih postopkov ter odpravljanje posledic nasilja v družini v skladu s 168.a členom ZDR-1	do 5 dni
- koriščenje oskrbovalskega dopusta	2 dni

(2) Odsotnost v zgornjih primerih je treba koristiti ob nastopu dogodka. Dnevi odsotnosti zaradi selitve, krvodajalstva, koriščenja oskrbovalskega dopusta in v primeru urejanja zaščite, pravnih in drugih postopkov ter odpravljanje posledic nasilja v družini v skladu s 168.a členom ZDR-1, se ne štejejo v kvoto sedmih dni.

(3) Odsotnost delavca iz prvega odstavka tega člena je v breme delodajalca.

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

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

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

- neodložljivih osebnih opravkov,
- zasebnega potovanja,
- nege družinskega člana, ki ni medicinsko potrebna,
- 3 dni koriščenja oskrbovalskega dopusta,
- popravila hiše oziroma stanovanja,
- zdravljenja na lastne stroške.

(7) Delodajalec lahko delavcu odreče izrabo odsotnosti iz

prejšnjega odstavka, razen za koriščenje oskrbovalskega dopusta, če bi odsotnost delavca resneje ogrozila delovni proces.

19.a člen

Pravica do odklopa

(1) Delodajalec mora delavcem zagotoviti pravico do odklopa v času trajanja delavčeve izrabe pravice do počitka oziroma v času opravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom delodajalca. V tem času delavec ni dolžan biti na razpolago delodajalcu, razen v primeru izrednih ali nujnih situacij. V primeru nujne ali izredne situacije delodajalec delavca kontaktira po telefonu.

(2) Izredna ali nujna situacija je npr. okvara delovnih sredstev, izvedba nujnih delovnih postopkov ali višja sila, ko je nujno, da delavec poda informacijo ali opravi določeno delo, da se odvrne škoda ali zagotovi varnost ljudi in premoženja ali zagotovi nemoten delovni proces, kar vse se lahko konkretnije opredeli v podjetniški kolektivni pogodbi oziroma s splošnim aktom delodajalca.

(3) Delavca v primeru nedosegljivosti ne smejo doleteti negativne posledice.

(4) Delodajalec bo za uresničevanje pravice do odklopa izvajal naslednja ukrepa: ozaveščanje delavcev o pravici do odklopa ter usposabljanje vodilnih delavcev za zagotavljanje pravice do odklopa. Dodatni ukrepi se lahko določijo v podjetniški kolektivni pogodbi oziroma s splošnim aktom delodajalca.

20. člen

Dolžina odpovednega roka v primeru redne odpovedi delavca

S pogodbo o zaposlitvi ali podjetniško kolektivno pogodbo je za primer redne odpovedi s strani delavca lahko dogovorjen daljši odpovedni rok od zakonskega, vendar ne daljši kot 60 dni.

21. člen

Varnost in zdravje pri delu

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

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

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

22. člen

Izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje

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

(2) Delavec se je dolžan izobraževati, izpopolnjevati ali

usposabljanje, če je napoten s strani delodajalca.

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

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

(5) Čas, prebit na usposabljanju ali izpopolnjevanju, ki je obvezno po predpisih, se všteva v delovni čas.

23. člen

Izpiti

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

- en delovni dan za vsak izpit na ravni izobraževanja do vključno V. ravni strokovne izobrazbe,

- dva delovna dneva za vsak izpit na višjih ravneh izobraževanja (VI., VII., VIII.),

- pet delovnih dni za zaključno delo na višjih ravneh izobraževanja (VI., VII., VIII.).

(2) Do odsotnosti iz prejšnjega odstavka tega člena je delavec upravičen samo, ko prvič opravlja izpit.

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

24. člen

Povračilo stroškov, povezanih z izobraževanjem

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

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

(3) Trajanje in potek izobraževanja ter pravice pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem se določijo s pogodbo o izobraževanju oziroma s podjetniško kolektivno pogodbo.

(4) Če delodajalec napoti delavca na izobraževanje, izpopolnjevanje ali usposabljanje iz razlogov iz drugega odstavka tega člena, nosi stroške tega izobraževanja, izpopolnjevanja ali usposabljanja delodajalec. Delavec in delodajalec lahko o kritju stroškov izobraževanja in s tem povezanih obveznosti skleneta posebno pogodbo o izobraževanju.

25. člen

Neizpolnjevanje obveznosti iz pogodbe o izobraževanju

Če delodajalec ne izpolni obveznosti iz pogodbe o izobraževanju, je delavec prost svojih obveznosti iz te pogodbe. Če delavec ne izpolni svojih obveznosti iz pogodbe o izobraževanju, je dolžan delodajalcu povrniti vse stroške, povezane z izobraževanjem.

26. člen

Dijaki in študenti na praksi

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

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

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

- zavarovanje za primer poklicne bolezni in poškodbe na delu,

- ustrezno mentorstvo in uvajanje v delo,

- prehrano med delom,

- povračilo stroškov prevoza na delo in iz dela,

- ustrezen delovni čas, odmori in počitke, če še niso dopolnili 18 let.

27. člen

Obveščanje sindikata

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

- o letnih in večletnih planih delodajalca,

- v primeru poslabšanja poslovnih rezultatov, morebitnih motenj v poslovanju ali likvidnostnih težav,

- o doseženih letnih poslovnih rezultatih.

(2) Delodajalec je dolžan sindikatu pošiljati predloge splošnih aktov iz prvega odstavka 10. člena Zakona o delovnih razmerjih, na katere mora sindikat podati mnenje v roku osmih delovnih dni.

28. člen

Pogoji za delovanje sindikata

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

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

(3) Delodajalec zagotavlja sindikatu, organiziranem pri delodajalcu:

- prost dostop zunanjih sindikalnih predstavnikov k delodajalcu na podlagi vnaprejšnjega obvestila,

- svobodo sindikalnega obveščanja in širjenja sindikalnega tiska.

29. člen

Materialni pogoji za sindikalno delo

(1) S podjetniško kolektivno pogodbo, oziroma s pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo med sindikati in delodajalcem se določijo materialni pogoji za delo sindikata.

(2) Če s pogodbo iz prejšnjega odstavka ni drugače določeno, je za delo sindikatov zagotovljeno:

- ena plačana ura letno na vsakega člana sindikata pri delodajalcu, vendar ne manj kot 30 ur letno, če je do 20 zaposlenih in ne manj kot 60 ur, če je več kot 20 zaposlenih, ter pol ure za vsakega od preostalih zaposlenih delavcev, za opravljanje sindikalnih funkcij. V tako določeno število ur se ne všteva sodelovanje sindikalnih zaupnikov v organih sindikalnih central in v organih sindikatov dejavnosti - na višjih nivojih. O okvirnem režimu izrabe določenega števila ur za delo sindikalnih zaupnikov se dogovorijo sindikati in poslovodni organ. Pri tem upoštevajo potrebe in interese članov sindikatov in zahteve delovnega procesa,

- prostorski pogoji za delo sindikatov, njihovih organov in sindikalnih zaupnikov,

- tehnična izvedba obračuna in plačevanje članarine sindikatom za člane sindikata,

- trije plačani delovni dnevi letno za usposabljanje sindikalnih zaupnikov, vendar skupno število teh ur ne more presegati tretjine ur iz prve alineje,

- izobraževanje sindikalnih zaupnikov o kolektivnem dogovarjanju in delovno pravni zakonodaji.

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

30. člen

Sindikalni zaupnik

(1) Število sindikalnih zaupnikov, ki kot predstavniki delavcev uživajo posebno delovnopravno varstvo pred odpovedjo po določbah zakona, se lahko določi v skladu s kriteriji, dogovorjenimi v podjetniški kolektivni pogodbi oziroma dogovorjenimi med delodajalcem in sindikatom.

(2) V primeru, da število sindikalnih zaupnikov ni dogovorjeno na način iz prejšnjega odstavka, posebno delovnopravno varstvo pred odpovedjo velja za predsednika sindikata pri delodajalcu in za njegovega namestnika.

31. člen

Imuniteta sindikalnega zaupnika, ki uživa posebno delovnopravno varstvo

(1) Sindikalni zaupnik iz prejšnjega člena zaradi sindikalne dejavnosti uživa imuniteto.

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

(3) Sindikalnemu zaupniku iz prvega odstavka tega člena zaradi sindikalne dejavnosti ni mogoče znižati plače brez soglasja sindikata, katerega član je, ali začeti zoper njega disciplinski ali odškodninski postopek ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden oziroma podrejen položaj.

(4) Rok, v katerem je sindikat dolžan dati soglasje k ukrepu iz drugega ali tretjega odstavka tega člena, je osem delovnih dni. Če se v tem roku ne opredeli, se šteje, da je soglasje podano.

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

32. člen

Splošne določbe o plačah in drugih osebnih prejemkih

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

(2) Pri uveljavljanju pravice na podlagi delovne dobe pri zadnjem delodajalcu se za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu šteje tudi delovna doba pri delodajalcih, ki so pravni predniki zadnjega delodajalca, če vmes ni prišlo do prekinitve.

(3) Plače se izplačujejo enkrat mesečno, in sicer najkasneje do 18. dne v mesecu za pretekli mesec, ter se nakazujejo na osebni račun delavca.

33. člen

Plače

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

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

(3) Osnovna plača delavca za polni delovni čas, vnaprej določene delovne rezultate in normalne delovne pogoje, s katerimi je bil delavec seznanjen pred sklenitvijo delovnega razmerja oziroma pred razporeditvijo, ne more biti nižja od najnižje osnovne plače, določene v tarifni prilogi te kolektivne pogodbe.

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

(5) Za normalne delovne pogoje se štejejo pogoji, v katerih se delo pretežno opravlja. Ti pogoji so sestavina zahtevnosti delovnega mesta in so vključeni v osnovno plačo.

(6) Najnižja osnovna plača za določeno tarifno skupino je opredeljena v tarifni prilogi te kolektivne pogodbe in jo ima delavec pravico prejeti za delo v polnem delovnem času in dosežene vnaprej določene delovne rezultate v normalnih delovnih pogojih.

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

34. člen

Tarifna priloga

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

35. člen

Plače na podlagi delovne uspešnosti

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

(2) Pri določanju meril se mora upoštevati načelo, da delavec z ustrezno delovno usposobljenostjo in normalnim delovnim naprezanjem dosega osnovno plačo, določeno s pogodbo o zaposlitvi.

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

36. člen

Dodatki za posebne obremenitve

(1) Delavcem pripadajo dodatki za posebne obremenitve pri delu, neugodne vplive okolja, nevarnost pri delu in delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden.

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

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

(4) Dodatki iz prvega odstavka tega člena se ne izkazujejo kot poseben dodatek v primerih, ko so pogoji dela, v katerih se delo opravlja, že upoštevani v vrednotenju delovnega mesta in posledično zajeti v osnovni plači delovnega mesta.

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

- za čas dela v popoldanski in nočni izmeni, kadar se delovni proces izvaja najmanj v dveh izmenah	10 %
- za delo v deljenem delovnem času, za vsakokratno prekinitvev dela več kot eno uro	15 %
- za dežurstvo	20 %
- za nočno delo	50 %
- za delo preko polnega delovnega časa	30 %
- za delo v nedeljo	60 %
- za delo na dela proste dneve po zakonu	160 %.

(6) Za delo v prostorih brez naravne osvetlitve pripada delavcem dodatek 15 % od osnove.

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

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

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

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

37. člen

Dodatek za delovno dobo

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

(2) Pri uveljavljanju pravice iz prejšnje točke tega člena se v delovno dobo všttevajo izpolnjena leta delovne dobe, ki jih je delavec prebil na delu, ali v delovnem razmerju doma oziroma v tujini, ali pri opravljanju samostojne dejavnosti, ki so ustrezno evidentirana. Dokupljena, beneficirana in posebne zavarovalne dobe ne štejejo kot dobe pri uveljavljanju dodatka za delovno dobo.

38. člen

Nadomestila plače

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

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

(3) Delodajalec izplačuje nadomestilo plače iz lastnih sredstev v primerih nezmožnosti delavca za delo zaradi njegove bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, in sicer do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ za 80 delovnih dni v koledarskem letu. V primerih nezmožnosti za delo delavca zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu, izplačuje delodajalec nadomestilo plače delavcu iz lastnih sredstev do 30 delovnih dni za vsako posamezno odsotnost z dela. V času daljše odsotnosti z dela izplača delodajalec nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja.

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

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

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

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

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

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

(10) Delavec, ki se je kot presežni delavec dolžan prekvalificirati ali dokvalificirati, ima za ta čas pravico do nadomestila plače v višini osnovne plače, povečane za dodatek za delovno dobo.

39. člen

Plačilo za poslovno uspešnost

(1) Plačilo za poslovno uspešnost je sestavni del plače, če je dogovorjeno s podjetniško kolektivno pogodbo ali s splošnim aktom delodajalca ali s pogodbo o zaposlitvi.

(2) Plačilo za poslovno uspešnost je izključeno iz osnov za nadomestila plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja.

(3) Odločitev o izplačilu plačila za poslovno uspešnost sprejme delodajalec. Kriterije za delitev dela plače iz naslova plačila za poslovno uspešnost delavca dogovorita delodajalec in reprezentativni sindikat. Če se o kriterijih ne dogovorita, se za delitev lahko uporabita kriterij osnovne plače delavca in prisotnosti (efektivnega delovnega časa) delavca v obdobju na katerega se izplačilo nanaša.

40. člen

Obračun plače

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

- osnovno plačo delavca,
- dodatke po posameznih vrstah, ki izhajajo iz kolektivne pogodbe oziroma pogodbe o zaposlitvi,

- plačo iz naslova uspešnosti (stimulativni del),
- nadomestila plače po posameznih vrstah,
- bruto plačo,
- zneske prispevkov za socialno varnost,
- neto plačo,
- davek od osebnih prejemkov,
- neto izplačilo plače.

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

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

(4) Delodajalec lahko delavcu izroči pisni obračun plače in letni obračun plače in nadomestil plače za preteklo koledarsko leto tudi na elektronski naslov, ki ga zagotavlja delodajalec, oziroma preko druge informacijske tehnologije delodajalca.

41. člen

Drugi osebni prejemki

1. Regres za letni dopust

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

(2) Delavcu pripada regres za letni dopust v višini 80 % povprečne mesečne plače zaposlenih v RS. Za izplačilo se uporablja zadnji znani podatek.

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

(4) V primeru, da ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, ima pravico do regresa sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

2. Jubilejne nagrade

(1) Delavcu pripada jubilejna nagrada za 10, 20, 30 ali 40 let dela pri zadnjem delodajalcu. Jubilejna nagrada se izplača v skladu s predpisom o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja, v znesku, ki se v skladu s tem predpisom ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja.

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

(3) Jubilejna nagrada se izplača v roku enega meseca po dopolnitvi jubileja.

3. Odpravnina ob upokojitvi

(1) Delavec je upravičen do odpravnine ob upokojitvi v skladu

z zakonom.

(2) Delodajalec mora odpravnino izplačati ob izplačilu zadnje plače oziroma njenega nadomestila.

4. Solidarnostne pomoči

V primeru smrti delavca ali njegovega ožjega družinskega člana, njegovim družinskim članom oziroma delavcu pripada solidarnostna pomoč. V primeru smrti delavca pripada njegovim družinskim članom 60 % povprečne plače v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece, v primeru smrti družinskega člana pa 30 % enakega poprečja. Solidarnostne pomoči v ostalih primerih se lahko določijo v podjetniških kolektivnih pogodbah.

42. člen

Povračila stroškov v zvezi z delom

1. Prehrana med delom

Delavcu se zagotovi povračilo stroškov za prehrano med delom za dneve prisotnosti na delu. Delavcu pripada povračilo stroškov za prehrano med delom pod pogoji in v višini, kot jo določa predpis, ki ureja davčno obravnavo povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja. Do povračila stroškov prehrane med delom so upravičeni tudi delavci, ki delajo najmanj s polovičnim delovnim časom, učenci in študentje na praksi.

2. Prevoz na delo in z dela

(1) Delavec je upravičen do 100 % povračila dnevnega stroška prevoza na delo in z dela za dan prisotnosti na delu za razdaljo od bivališča, s katerega običajno prihaja na delo, do kraja, na katerem opravlja delo, in sicer v višini vozovnice najcenejšega javnega prevoza po najkrajših relacijah rednih linijskih prog (javni prevoz), pri čemer je možnost povračila zneska vozovnice integriranega javnega potniškega prometa izključena.

(2) Kjer ni možnosti prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi se delavcu obračunajo stroški za prevoz na delo in z dela za prevoženi kilometer v višini, kot je določena v predpisu, ki ureja davčno obravnavo povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (kilometrina). Za določanje oddaljenosti za obračun kilometrine se upoštevajo najkrajše cestne povezave.

(3) Kjer ni možnosti prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi za celotno razdaljo od bivališča, s katerega delavec običajno prihaja na delo, do kraja, na katerem opravlja delo, ali če delavec z uporabo javnih prevoznih sredstev ne more prispeti na delo v okviru, ki ga splošni akt delodajalca določa za prihod na delo in odhod z dela, se delavcu obračuna kombinacija kilometrine in javnega prevoza, in sicer za del poti do javnega postajališča kilometrina, za preostali del poti pa javni prevoz (v višini vozovnice najcenejšega javnega prevoza po najkrajših relacijah rednih linijskih prog, pri čemer je možnost povračila zneska vozovnice integriranega javnega potniškega prometa izključena).

(4) Če je kraj, od koder delavec dejansko prihaja na delo, oddaljen manj kot 1 kilometer od lokacije opravljanja dela, delavec ni upravičen do povračila stroškov prevoza. Za

določanje oddaljenosti se upoštevajo najkrajše običajne cestne povezave.

(5) Če delodajalec organizira brezplačen prevoz na delo in z dela, delavec ni upravičen do povračila stroška prihoda na delo in odhoda z dela.

(6) Če delavec med trajanjem pogodbe o zaposlitvi spremeni bivališče, s katerega običajno prihaja na delo, s čimer se stroški prevoza na delo in z dela znižajo ima pravico do povračila dejanskih stroškov prevoza iz prvega odstavka tega člena.

(7) Če zaradi spremembe bivališča delavca, s katerega prihaja na delo, pride do povišanja stroška prevoza na delo in z dela, delodajalec delavcu krije stroške prevoza, vendar dodatno največ v višini 50 % razlike med predhodnim in povišanim stroškom, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače.

(8) Delavcem, ki delajo v deljenem delovnem času in prekinitvev traja več kot dve uri, pripada povračilo stroškov prevoza na delo in z dela za vsak prihod na delo in odhod z dela, v kolikor delavcu dejansko nastanejo povišani stroški.

3. Službena potovanja

(1) Za povračilo stroškov, ki jih ima delavec pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju, se šteje dnevnic (povračilo stroškov za prehrano), povračilo stroškov za prenočišče in povračilo stroškov za prevoz.

(2) Do povračila stroškov na službenem potovanju je upravičen delavec, ki je napoten na službeno potovanje, in sicer pod pogoji in v višini, določeni s predpisom o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja.

(3) Delavcu se na službenem potovanju v tujino povrnejo dejanski stroški v skladu s predpisom o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja

4. Terenski dodatek

(1) Delavec je upravičen do terenskega dodatka, pod pogoji in v višini, določeni s predpisom o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja.

(2) Terenski dodatek in povračilo stroškov na službenem potovanju se med sabo izključujeta.

43. člen

Inovacije

Delavcu pripada za inovacijo nagrada, določena s splošnim aktom delodajalca.

44. člen

Prejemki pripravnikov

(1) Delavcu - pripravniku pripada osnovna plača v višini 70 % osnovne plače, ki bi jo prejel kot delavec na delovnem mestu oziroma pri vrsti dela, za katero se kot pripravnik usposablja, ter povračilo stroškov v zvezi z delom in drugi osebni prejemki.

(2) Plačilo pripravniku ne sme biti nižje od minimalne plače, določene z zakonom.

45. člen

Prejemki dijakov in študentov na praksi

(1) Dijakom in študentom na praktičnem izobraževanju v okviru izobraževalnih programov ali na praksi kot štipendisti delodajalca se za polni delovni čas obvezne prakse izplača plačilo v skladu s predpisom o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja.

(2) Dijakom in študentom na praktičnem izobraževanju v okviru izobraževalnih programov ali na praksi kot štipendisti delodajalca, se prizna povračilo stroškov prevoza na delo in iz dela, skladno z 42. členom te kolektivne pogodbe.

46. člen

Prejemki mentorjev

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

3. PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK TER NAČIN REŠEVANJA SPOROV

47. člen

Positivna izvedbena dolžnost

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

48. člen

Negativna izvedbena dolžnost

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

49. člen

Sprememba oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe

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

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

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

(4) Če druga stranka ne sprejme predloga za spremembo ali dopolnitev te kolektivne pogodbe, oziroma se do predloga ne opredeli v 30 dneh, lahko stranka - predlagateljica začne postopek za mirno reševanje interesnega spora.

50. člen

Odpoved in sklenitev nove kolektivne pogodbe

(1) Ta kolektivna pogodba se lahko kadarkoli odpove s priporočenim pismom drugi stranki s trimesečnim odpovednim rokom. Odpoved se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

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

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

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

51. člen

Reševanje sporov

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

52. člen

Razlaga kolektivne pogodbe

(1) Stranki te kolektivne pogodbe imenujeta 4-člansko strokovno komisijo za razlago te kolektivne pogodbe (v nadaljevanju: strokovna komisija), in sicer vsaka stranka po dva člana. Strokovna komisija sprejema razlago določb te kolektivne pogodbe.

(2) Strokovna komisija se konstituira najpozneje v roku 90 dni po uveljavitvi te kolektivne pogodbe. Način dela strokovne komisije določa poslovnik, ki ga soglasno sprejmejo vsi člani strokovne komisije.

(3) Strokovna komisija je dolžna pri svojem delu upoštevati mednarodne delovnopravne konvencije, predpise s področja delovnih razmerij in namen, ki sta ga pogodbeni stranki hoteli doseči s posamezno določbo te kolektivne pogodbe.

(4) Razlaga, ki jo soglasno sprejme strokovna komisija, je obvezna za obe stranki te kolektivne pogodbe in njene uporabnike ter se objavi na enak način kot ta kolektivna pogodba.

4. KONČNE IN PREHODNE DOLOČBE

53. člen

Začetek uporabe

(1) Z dnem, ko se začne uporabljati ta kolektivna pogodba, preneha veljati prejšnja kolektivna pogodba z dne 1. 12. 2021 skupaj z vsemi njenimi spremembami in dopolnitvami.

(2) Ta kolektivna pogodba začne veljati in se uporabljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, razen tarifne priloge, ki se prične uporabljati s 1. 1. 2025.

(3) Šifra glavne dejavnosti po Standardni klasifikaciji dejavnosti L65, ki je določena v 2. členu te kolektivne pogodbe, velja in se uporablja od 1. 1. 2025; do takrat pa še velja in se uporablja šifra glavne dejavnosti K65.

54. člen

Prehodno varstvo zavarovalnih zastopnikov in pomožnih zavarovalnih zastopnikov pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz razloga

nesposobnosti

(1) V obdobju 6 mesecev od pričetka uporabe tarifne priloge te kolektivne pogodbe delodajalec zavarovalnemu zastopniku ali pomožnemu zavarovalnemu zastopniku (v nadaljevanju: zastopnik) ne more podati redne odpovedi iz razloga nesposobnosti, če bi bil razlog nesposobnosti utemeljen s tem, da zastopnik s provizijo ne bi dosegel zneska osnovne plače v višini, ki je za V. tarifno skupino določena s to kolektivno pogodbo.

(2) Takšno varstvo pred odpovedjo ne velja za zastopnike:

- katerih osnovne plače, določene v pogodbi o zaposlitvi, bodo pred začetkom uporabe tarifne priloge te kolektivne pogodbe enake ali višje od najnižjih osnovnih plač za V. tarifno skupino po tej kolektivni pogodbi, in

- za zastopnike, ki s provizijo ne bi dosegli niti višine zneska osnovne plače po svoji pogodbi o zaposlitvi, veljavni pred začetkom uporabe tarifne priloge te kolektivne pogodbe.

Ljubljana, dne 12. novembra 2024

Podpisnika:

Predstavniki sindikatov

Sindikati finančnih organizacij Slovenije

Maja Konjar

sekretarka

Predstavniki delodajalcev

Slovensko zavarovalno združenje

mag. Maja Krumberger

direktorica

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je dne 13. 11. 2024 izdalo potrdilo št. 02047-3/2004-2611-15 o tem, da je Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije vpisana v evidenco kolektivnih pogodb na podlagi 25. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06 in 45/08 - ZArbit) pod zaporedno številko 14/4.