

Na podlagi določil Zakona o kolektivnih pogodbah in Zakona o delovnih razmerjih pogodbeni stranki:

ZDRUŽENJE BANK SLOVENIJE Gospodarsko interesno združenje, Ljubljana, kot zastopnik delodajalcev

in

SINDIKAT BANČNIŠTVA SLOVENIJE in **SINDIKAT NOVE LJUBLJANSKE BANKE**, Ljubljana, kot zastopnika delojemalcev

sklepata naslednjo

KOLEKTIVNO POGODBO DEJAVNOSTI BANČNIŠTVA SLOVENIJE *

1. SPLOŠNE DOLOČBE

1.1. Krajevna veljavnost kolektivne pogodbe

1. člen

Ta kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije.

1.2. Stvarna veljavnost kolektivne pogodbe

2. člen

Ta kolektivna pogodba velja za vse članice Združenja bank Slovenije in za stranki te pogodbe.

1.3. Osebna veljavnost

3. člen

Ta kolektivna pogodba velja za vse delavce, zaposlene pri delodajalcih iz 2. člena te kolektivne pogodbe, razen če ni s posamezno pogodbo o zaposlitvi drugače določeno, vendar ne v manjšem obsegu, kot je to določeno s to kolektivno pogodbo.

1.4. Časovna veljavnost

4. člen

Normativni del kolektivne pogodbe se sklepa za nedoločen čas, tarifni del kolektivne pogodbe pa za dobo dveh let, kot je določeno z vsakokrat veljavno Tarifno prilogo.

1.5. Pomen izrazov v kolektivni pogodbi

5. člen

1. Izraz "delodajalec" pomeni vse pravne osebe iz 2. člena te pogodbe;
2. Izraz "delavec" pomeni vsako fizično osebo, ki je v delovnem razmerju pri delodajalcu;

3. Izraz "uprava" pomeni eno ali več članski organ vodenja, ki vodi poslovanje delodajalca;
4. Izraz "pooblaščen oseba" pomeni osebo, ki na podlagi pooblastil sprejema odločitve o posamičnih pravicah, obveznostih in odgovornostih delavca;
5. Izraz "splošni akt" pomeni akt delodajalca, ki na splošen način ureja posamezna vprašanja, potrebna za poslovanje delodajalca;
6. Izraz "akt o organizaciji" pomeni splošni akt delodajalca, ki ureja notranjo organizacijo delodajalca;
7. Izraz "sistemizacija" je splošni akt (ali sestavni del drugega splošnega akta) delodajalca, ki določa področja dela, vrsto dela in/ali delovna mesta in pogoje za opravljanje dela;
8. Izraz "delovno mesto" pomeni delovno mesto, za katerega delavec s pogodbo o zaposlitvi sklepa delovno razmerje, če ga ne sklepa za vrsto dela;
9. Izraz »vrsta dela« pomeni delovna opravila, za katera se zahteva enaka smer in stopnja izobrazbe in za katera delavec sklene pogodbo o zaposlitvi;
10. Vse določbe, ki se v tej pogodbi nanašajo na delovno mesto, se smiselno uporabljajo tudi za vrsto dela;
11. Izraz "plača" pomeni bruto plačo;
12. Izraz "sindikato" pomeni vse reprezentativne sindikate pri delodajalcu in Sindikat bančništva Slovenije, če ga za posamezno zadevo pooblasti reprezentativni sindikat pri delodajalcu;
13. Izraz "edini skrbnik otroka" zajema vse primere, ko za otroka skrbi samo en roditelj (oče ali mati) ali oseba, določena kot edini skrbnik z odločbo pristojnega organa;
14. Definicijo »ustrezno delo« določa zakon, ki ureja delovna razmerja.

1.6. Enotni minimalni standardi

6. člen

- (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 pogodba.
- (2) Odstopanje od minimalnih standardov, ki so določeni s to kolektivno pogodbo, je dovoljeno le na podlagi pisnega sporazuma med sindikatom in delodajalcem v primerih izrednega poslabšanja poslovanja v zadnjem letu dni, ki ogroža pozitiven rezultat delodajalca, predvsem njegovo operativno poslovanje, če to prispeva k ohranitvi delovnih mest pri delodajalcu.
- (3) Delodajalec ob pobudi za sklenitev sporazuma predloži sindikatu pisno utemeljene razloge za sklenitev sporazuma. V sporazumu se opredelijo čas trajanja in vrsta ukrepov ter morebitna povračila, če z ukrepi pride do začasnega prikrajšanja delavcev pri uresničevanju pravic.
- (4) V primeru dobrih poslovnih izidov se delodajalec opredeli do pisne pobude sindikata za zvišanje standardov, določenih v tej kolektivni pogodbi.

1.7. Prepoved diskriminacije, ter spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu

7. člen

- (1) Med trajanjem delovnega razmerja delodajalec ne sme postavljati v neenakopraven položaj:
 - delavca, ki je uveljavljal ali uveljavlja kršitve svojih pravic ali pravic drugih delavcev pri organih delodajalca ali pri pristojnem sodišču,

- delavca, ki se glede uveljavljanja svojih pravic ali pravic drugih delavcev posvetuje s sindikalnimi organizacijami, njihovimi člani, zunanjimi strokovnjaki ali drugimi strokovnimi delavci,
- delavca, zaposlenega preko agencij za posredovanje dela in zaposlitev, skladno z veljavno zakonodajo.

(2) Delodajalec je dolžan takoj, ko izve za diskriminatorno ravnanje ali trpinčenje, pričeti z vsemi potrebnimi postopki za odpravo takšnih ravnanj in zaščito delavca.

8. člen

(1) Delodajalec je odgovoren za zagotavljanje normalnih delovnih in psihosocialnih pogojev za delo ter zagotavljati ukrepe za preprečitev psihičnega, fizičnega ali spolnega nasilja in trpinčenja na delovnem mestu nad delavcem ali skupino delavcev ter zaščititi žrtve pred takšnim ravnanjem. Delodajalec je dolžan delovati tudi preventivno in seznanjati zaposlene o njihovi pravici do dostojanstva pri delu, o pravici varovanja njihove zasebnosti in osebne integritete, in sicer na način, ki je običajen pri delodajalcu.

(2) Delodajalec je dolžan področje preprečevanja diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu urediti v splošnem aktu ter sprejeti konkretne preventivne ukrepe.

(3) Pooblaščenca, ki obravnavajo in rešujejo primere psihičnega, fizičnega ali spolnega nasilja in trpinčenja na delovnem mestu, imenujeta soglasno uprava banke in sindikat na predlog enega od socialnih partnerjev. Če do soglasja ne pride v roku 15 dni, imenuje pooblaščenca delodajalec. Pooblaščenec posreduje sindikatu enkrat letno poročilo o obravnavanih primerih s tega področja in sprejetih ukrepih.

1.8. Odločanje o pravicah, obveznostih in odgovornostih

9. člen

O pravicah, obveznostih in odgovornostih delavcev pri delodajalcu odloča uprava delodajalca, ki lahko pooblastilo za odločanje prenese na eno ali več pooblaščenih oseb. En izvod pisnega pooblastila posreduje delodajalec sindikatu.

1.9. Splošni akti in kolektivna pogodba delodajalca

10. člen

(1) Področja, ki se urejajo s splošnimi akti pri delodajalcu, so zlasti:

- organizacija in sistemizacija,
- delovni čas,
- varnost in zdravje pri delu z Izjavo o varnosti in oceno tveganja ter požarna varnost,
- varstvo osebnih podatkov delavca,
- etični kodeks oziroma pravila vedenja delavca na delu,
- preprečevanje spolnega nadlegovanja, drugega nadlegovanja in trpinčenja.

(2) Ostala področja, ki se nanašajo na urejanje socialno ekonomskega in delovno pravnega položaja delavcev, se uredijo s kolektivno pogodbo pri delodajalcu, če tako določajo predpisi.

11. člen

(1) Splošne akte banke in njihove spremembe ter dopolnitve sprejema uprava.

(2) Predloge splošnih aktov ali njihove spremembe in dopolnitve posreduje delodajalec pred sprejemom sindikatu v mnenje. Delodajalec je dolžan pisno obrazložiti razloge in cilje za sprejem novega splošnega akta ali njegovih sprememb in dopolnitev ter sindikatu predstaviti svoje videnje posledic, ki bi jih utegnil imeti splošni akt na socialno ekonomski in delovno pravni položaj delavca. Če sindikat posreduje v 8 (osmih) delovnih dneh po prejemu gradiva delodajalcu svoje pisno mnenje, se delodajalec v 5 (petih) delovnih dneh opredeli do posredovanega mnenja ali se delodajalec in sindikat do posredovanega mnenja opredelita na skupnem posvetovanju v roku 5 (petih) delovnih dni po prejemu mnenja.

(3) Če sindikat ne posreduje mnenja v roku 8 (osmih) delovnih dni po prejemu gradiva, pomeni, da nima pripomb.

(4) Delodajalec in sindikat se lahko dogovorita o skrajšanju ali podaljšanju rokov iz drugega in tretjega odstavka tega člena.

12. člen

(1) Delodajalec je dolžan delavca ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi seznaniti s kolektivnimi pogodbami in splošnimi akti, ki veljajo pri delodajalcu, in jih hraniti tako, da so delavcu v času delovnega razmerja ves čas dostopni, lahko tudi v elektronski obliki, tako da se lahko delavec brez nadzora seznanj z njihovo vsebino.

(2) Delavec se je dolžan seznanjati z vsebino kolektivnih pogodb in splošnih aktov.

1.10. Akt o sistemizaciji delovnih mest

13. člen

Obvezna sestavina splošnega akta o sistemizaciji delovnih mest so opisi vseh delovnih mest. Opis delovnega mesta določa: naziv delovnega mesta, vsebino dela in druge pogoje za opravljanje dela. Opis delovnega mesta mora biti jasen in razumljiv.

1.11. Razvrstitev delovnih mest po tarifnih razredih

14. člen

Delovna mesta se v aktu o sistemizaciji delovnih mest praviloma razvrstijo v devet tarifnih razredov, pri čemer se v okviru posameznega tarifnega razreda praviloma opravljajo naslednja tipična opravila:

I. tarifni razred: dela, v okviru katerih se opravljajo enostavna opravila, sestavljena iz manjšega števila enoličnih in kratkotrajnih operacij, ki jih je mogoče zaradi njihovih tehnoloških značilnosti opravljati po enostavnem postopku, z enostavnimi delovnimi sredstvi.

Za to raven zahtevnosti ni potrebna priučitev in zadostuje nedokončana osnovna šola.

II. tarifni razred: dela, v okviru katerih se opravljajo manj zahtevna opravila na splošnem in tehničnem področju, sestavljena iz manjšega števila različnih in kratkotrajnih operacij, ki se ponavljajo in izvajajo z enostavnimi in mehaniziranimi delovnimi sredstvi.

Tej ravni zahtevnosti praviloma ustreza osnovnošolsko znanje s krajšimi eno ali večmesečnimi tečaji.

III. tarifni razred: dela, v okviru katerih se opravljajo srednje zahtevna, raznovrstna opravila na splošnem in tehničnem področju, ki se izvajajo z mehaniziranimi in enostavnimi delovnimi sredstvi. Za opravila v tej zahtevnostni skupini je značilna zahteva po višji stopnji razumevanja

delovnega procesa, ker obstaja možnost nepredvidljivih delovnih situacij, v katerih mora delavec sam reševati manjše probleme.

Tej ravni zahtevnosti praviloma ustreza znanje, pridobljeno z javno priznanim poklicnim ali strokovnim izobraževanjem, ki traja do 2 leti.

IV. tarifni razred: dela, v okviru katerih se opravljajo zahtevna, raznovrstnejša opravila na posameznih področjih bančnega poslovanja, ki zahtevajo razumevanje obvestil iz pisanih, ustnih in grafičnih oblik ter v večji meri samostojno reševanje manjših problemov.

Tej ravni zahtevnosti praviloma ustreza znanje, pridobljeno z javno priznanim poklicnim ali strokovnim izobraževanjem, ki traja najmanj 2 leti in pol.

V. tarifni razred: dela, v okviru katerih se opravljajo bolj zahtevna opravila, zelo raznovrstna operativna opravila v okviru določene tehnologije, na posameznih področjih bančnega poslovanja.

Tej ravni zahtevnosti praviloma ustreza znanje, ki se pridobi z javno priznanim poklicnim ali strokovnim izobraževanjem, ki traja 3 leta in mojstrskim, delovodskim ali poslovodskim izpitom ali znanje, ki se pridobi z javno priznanim strokovnim izobraževanjem, ki traja 4 ali 5 let.

Tipična opravila so: opravila prodaje osnovnih storitev fizičnim osebam, blagajniška opravila, računovodsko-knjigovodska opravila, opravila plačilnega prometa, tajniška opravila, operativna opravila vzdrževanja, nadziranja in programiranja sistemov, itd.

VI. tarifni razred: dela, v okviru katerih se opravljajo zelo zahtevna opravila priprav, spremljave, kontrole, organiziranja in analiziranja delovnih procesov, prodaje storitev ter vodenja, na posameznih področjih bančnega poslovanja.

Tej ravni zahtevnosti praviloma ustreza znanje po končanem višjem (univerzitetnem) strokovnem izobraževanju ali po končanem višjem (neuniverzitetnem) strokovnem izobraževanju.

Tipična opravila so: opravila na področju prodaje zahtevnejših storitev izbranim fizičnim osebam in manjšim pravnim osebam, analiz, trgovanja in borznega posredništva, zahtevnejša računovodsko-knjigovodska opravila, opravila vezana na vzdrževanje in spremljanje informacijske tehnologije, opravila na področju revidiranja, opravila vezana na organiziranje dela in poslovanja banke in vodstva, opravila v zvezi z vodenjem manjših poslovalnic, itd.

VII. tarifni razred: dela, v okviru katerih se opravljajo zahtevna strokovna opravila na področju podpore analiz, podpore pri načrtovanju. Podpore pri organiziranju, strokovna dela na področju računovodstva in finančnega ter komercialnega poslovanja.

Tej ravni zahtevnosti praviloma ustreza znanje po končanem visokem strokovnem izobraževanju.

Tipična opravila so: opravila na področju prodaje zelo zahtevnih storitev izbranim fizičnim osebam ter zahtevnejšim manjšim in srednjim pravnim osebam, opravila samostojnega analiziranja, zahtevnostna opravila na področju računovodstva, opravila vezana na samostojno trgovanje in borzno posredništvo, na področju vzdrževanja in implementiranja informacijske tehnologije, revidiranja, organiziranja delovnih procesov, itd.

VIII. tarifni razred: dela, v okviru katerih se opravljajo visoko zahtevna opravila načrtovanja, analiziranja, organiziranja in razvoja posameznih delovnih procesov, oblikovanja novih teoretičnih in praktičnih rešitev, vodenja poslovanja in svetovanja, na posameznih področjih bančnega poslovanja.

Tej ravni zahtevnosti praviloma ustreza znanje po končanem univerzitetnem strokovnem izobraževanju.

Tipična opravila so: opravila na področju prodaje kompleksnih storitev poslovno najzahtevnejšim strankam, opravila v zvezi z razvojem tehnologij, projektiranja razvoja in

tehnologij, kontroliranja in analiziranja stanj in poslovanja, usmerjanja procesov, pokrivanja področja pravnih opravil, vodenja skupin, večjih enot in poslovalnic, itd.

IX. tarifni razred: dela, v okviru katerih se opravljajo najbolj zahtevna opravila analiziranja in upravljanja velikih sistemov, znanstveno-raziskovalnega dela, vodenja in svetovanja ter vodenja in organiziranja na nivoju uprav, direktorjev in drugih delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi.

Tej ravni zahtevnosti praviloma ustreza znanje, doseženo s specializacijo ali državnim izpitom po končanem visokem univerzitetnem strokovnem izobraževanju, z magisterijem ali doktoratom.

Tipična opravila so na področju pravnih opravil v zvezi z zastopanjem, svetovanjem, opravila v zvezi s svetovanjem vodstvu, najzahtevnejša opravila na področju revidiranja, računovodstva in finančnega svetovanja, vodenja in upravljanja, itd.

15. člen

Z aktom o sistemizaciji lahko delodajalec določi izpolnjevanje alternativnih zahtev: nižjo stopnjo izobrazbe delavca in določeno število let ustreznih delovnih izkušenj ali ustreznih funkcionalnih znanj. Pravice delavca, ki se odmerjajo po zahtevnosti delovnega mesta, se določajo po tarifnem oziroma plačilnem razredu, v katerega je delovno mesto razvrščeno.

1.12. Varni in zdravi pogoji dela

16. člen

(1) Delodajalec je dolžan pri organizaciji in izvajanju delovnega procesa zagotavljati delavcem varne in zdrave delovne razmere, v katerih ob normalni pazljivosti ter ustrezni strokovni in delovni sposobnosti ne pride do poškodb ali zdravstvenih okvar.

(2) Delavec ima pravico ustno ali pisno zahtevati od delodajalca, da se izvedejo predpisani ukrepi za varno in zdravo delo. Dokler ukrepi za varno in zdravo delo niso zagotovljeni in je zaradi tega ogroženo življenje ali zdravje delavca, lahko delavec delo v takšnih okoliščinah odkloni.

(3) Delavec se je dolžan seznaniti in spoštovati navodila delodajalca o zagotavljanju varnih in zdravih pogojev dela.

17. člen

Delodajalec je dolžan seznaniti sindikat o ugotovitvah in predlogih pristojnih institucij, ki jih pridobi na sprejeto pobudo sindikata.

18. člen

Delodajalec krije delavcu vse stroške preventivnih zdravstvenih pregledov, na katere ga napoti, delavec pa jih je dolžan opraviti.

1.13. Varstvo osebnih podatkov

19. člen

Obdelava osebnih podatkov, vključno s posredovanjem le-teh, ki jih banka pridobi o delavcu iz poslovnega razmerja, izven namenov tega razmerja ni dovoljena.

1.14. Raba slovenskega jezika

20. člen

Vsi splošni akti pri delodajalcu so v slovenščini, v skladu s področno zakonodajo. V slovenščini mora potekati tudi notranje poslovanje pri delodajalcu, ki se nanaša na urejanje pravic in dolžnosti iz delovnega razmerja, na dajanje pisnih in ustnih navodil in obveščanje delavcev.

2. POGODBA O ZAPOSLOTVI

2.1. Splošno

21. člen

(1) Pogodbo o zaposlitvi je dovoljeno skleniti le za delovno mesto, ki je določeno v aktu o sistemizaciji delodajalca. Pogodba o zaposlitvi mora biti skladna z zakonom, kolektivno pogodbo dejavnosti in kolektivno pogodbo pri delodajalcu.

(2) Delavec se ne more odpovedati neodtujljivim pravicam, določenim z zakonom, kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

(3) Neodtujljive pravice so pravice, ki izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi, ki so osebne in ki jih delavec ne more prenesti na drugega ter niso predmet dedovanja.

22. člen

(1) Če se pogodba o zaposlitvi sklepa za vrsto dela, se v njej določijo delovna opravila, za katera je delavec zadolžen, in osnovna plača za vrsto dela.

(2) Delodajalec delavca s sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za vrsto dela z odredbo seznanja o:

- delovnih opravilih, za katere je delavec zadolžen,
- datumu nastopa dela,
- plačilu iz naslova odreditve delovnih opravil.

(3) Delavec lahko kadarkoli pisno zahteva varstvo svojih pravic v zvezi z odredbo iz prejšnjega odstavka tega člena, delodajalec pa se je dolžan najkasneje v 8 (osmih) dneh pisno opredeliti do delavčeve zahteve. Delavčeva zahteva za varstvo pravic ne zadrži izvajanja odredbe iz prejšnjega odstavka tega člena.

23. člen

Delodajalec je dolžan objaviti prosto delovno mesto na svoji spletni strani oziroma v obliki, ki je običajna pri delodajalcu.

2.2. Vsebina pogodbe

24. člen

(1) Pogodba o zaposlitvi vsebuje poleg sestavin, ki jih določa zakon, še:

1. tarifni razred, v katerega sodi delovno mesto, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi,
2. plačilni razred, v katerega sodi delovno mesto, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi, če je tako določeno s splošnim aktom delodajalca,
3. kraj opravljanja dela,

4. določilo, da bo delavec v roku petih delovnih dni po nastopu dela prejel obvestilo o številu dni letnega dopusta, ki mu pripada na dan sklenitve pogodbe o zaposlitvi.

(2) Delodajalec se bo pri pripravi in spremembah splošnih določil pogodbe o zaposlitvi, ki bo veljala za večino delavcev, in bo temeljila na spremembi splošnega akta, kolektivne pogodbe, delovne zakonodaje ali statusnih spremembah, posvetoval s sindikatom.

2.3. Sprememba kraja opravljanja dela

25. člen

Delodajalec ne sme brez pisnega soglasja odrediti dela v drugem kraju, ki je od njihovega prebivališča oddaljen več kot uro vožnje v eno smer z javnim prevoznim sredstvom v normalnih voznih razmerah, naslednjim delavcem:

- materi z otrokom do 3 (treh) let starosti,
- materi z otrokom do 7 (sedmih) let starosti in bi v drugem kraju delala v deljenem delovnem času,
- edinemu skrbniku otroka starega do 7 (sedem) let,
- delavcu, ki skrbi za otroka z motnjami v razvoju,
- invalidu, ki predloži mnenje invalidske komisije, da vožnja v eno smer, daljša od ene ure, negativno vpliva na njegovo zdravstveno stanje,
- delavcu z več kot 60% telesno okvaro, ki predloži mnenje izbranega zdravnika, da vožnja v eno smer, daljša od ene ure, negativno vpliva na njegovo zdravstveno stanje.

2.4. Odreditev drugega ustreznega dela

25.a člen

(1) Delodajalec lahko z namenom ohranitve zaposlitve ali zagotovitve nemotenega poteka delovnega procesa delavcu pisno odredi začasno opravljanje drugega ustreznega dela, kadar gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca, pri čemer lahko taka odreditev traja, dokler traja razlog nadomeščanja, vendar ne več kot 12 mesecev. 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 tega člena mora vsebovati navedbo dela, ki ga je delavec dolžan opravljati, čas trajanja opravljanja tega dela, organizacijsko enoto, v kateri bo delavec delal, in način nagrajevanja, pri čemer je delavec upravičen najmanj do izplačila, kot bi ga prejemal, če do odredbe ne bi prišlo.

2.5. Sprememba ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin

26. člen

(1) Postopek spremembe pogodbe o zaposlitvi ali sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi se začne s ponudbo, ki vsebuje kratko obrazložitev razlogov za ponudbo in predlog sprememb pogodbe o zaposlitvi oziroma besedilo nove pogodbe o zaposlitvi.

(2) Druga pogodbeni stranka odgovori na prejeto ponudbo najkasneje v roku 3 (treh) delovnih dni ali podpiše predlagano spremembo pogodbe oziroma novo pogodbo. Za enak čas ponudba veže delodajalca. Če v odgovoru poda spreminjvalne predloge, se pogodbeni stranki dogovarjata o končnem besedilu sprememb pogodbe oziroma nove pogodbe.

(3) Če druga pogodbeni stranka na ponudbo v roku iz prejšnjega odstavka ne odgovori ali ne podpiše predloga sprememb pogodbe oziroma besedila nove pogodbe, se šteje, da s ponudbo ne soglaša.

(4) Če se v skladu z zakonom sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas z delavcem, ki je že zaposlen pri delodajalcu za nedoločen čas, v času opravljanja dela po pogodbi o zaposlitvi za določen čas mirujejo pravice, obveznosti in odgovornosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

27. člen

V primeru, ko delodajalec s spremembo splošnega akta v opisnem listu delovnega mesta, ki ga delavec zaseda, zgolj spremeni naziv delovnega mesta, ne pa tudi ostale karakteristike tega delovnega mesta (delovna opravila, odgovornost, pogoje za zasedbo ipd.), ohrani delavec enako osnovno plačo, kot jo je imel pred spremembo.

2.6. Suspenz pogodbe o zaposlitvi

28. člen

(1) Suspenz pogodbe o zaposlitvi je, poleg primerov, določenih z zakonom, mogoč tudi iz naslednjih razlogov:

- izobraževanje delavca na lastno željo, če izobraževanje traja dlje časa,
- zaradi osebnih okoliščin delavca.

(2) Suspenz pogodbe se dogovori v pisni obliki.

2.7. Posebnosti pogodbe o zaposlitvi

2.7.1. Pogodba o zaposlitvi za določen čas

29. člen

(1) Pogodba o zaposlitvi za določen čas se lahko sklene tudi izven zakonsko določenih časovnih omejitev za izvedbo del, ki so projektne narave in katerih vsebino in roke za izvedbo delodajalec določi vnaprej v pisni obliki.

(2) Za projektno delo se šteje razvojni proces, v katerem se izvajajo enkratne razvojne naloge z določenim ciljem in rokom trajanja, ki je opredeljen kot projekt banke.

(3) Pogodba o zaposlitvi za določen čas se lahko sklene tudi za opravljanje dela, za katero je v skladu s splošnim aktom delodajalca določen mandat.

(4) Pogodba o zaposlitvi za določen čas se lahko z novo zaposlenim delavcem sklene tudi zato, da se ugotovi, ali je delavec sposoben opravljati delo, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi. Tako delo lahko traja največ eno leto. Če delodajalec ugotovi, da delavec ni sposoben opravljati dela, mu je dolžan ob izteku veljavnosti pogodbe plačati namesto odpravnine, ki bi delavcu pripadala na podlagi zakona, odpravnino v višini 1/5 delavčeve osnovne plače, določene s pogodbo o zaposlitvi, za vsak mesec dela pri delodajalcu.

(5) Delodajalec na pisno zahtevo sindikata največ dvakrat letno pisno sporoči sindikatu delež zaposlenih za določen čas.

2.7.2. Delo na domu

30. člen

- (1) Delavec in delodajalec se lahko s pogodbo o zaposlitvi dogovorita, da bo delavec opravljaj delo, ki je predmet pogodbe o zaposlitvi, na domu.
- (2) Delavec in delodajalec se lahko tudi dogovorita, da bo delo na domu trajalo določeno število ur ali dni v tednu, preostanek ur ali dni do polne tedenske delovne obveznosti pa bo delavec na svojem delovnem mestu.
- (3) Pravice, obveznosti, odgovornosti delavca in delodajalca se določijo s pogodbo o zaposlitvi.

2.7.3. Sprememba delodajalca

31. člen

- (1) Delodajalec prevzemnik je dolžan najmanj 5 (pet) delovnih dni pred prevzemom delavca na delo le-tega obvestiti o datumu in kraju nastopa dela.
- (2) Delodajalec prevzemnik je dolžan delavcu, ki bo prešel k njemu na delo, zagotavljati najmanj 12 (dvanajst) mesecev enake pogodbene in druge pravice, kot jih je imel delavec pogodbeno dogovorjene z delodajalcem prenosnikom.
- (3) Prevzeti delavec ne sme imeti nižje ravni pravic, kot delavci prevzemnika.
- (4) Pred sklenitvijo pogodbe o prevzemu delavcev lahko delodajalec prenosnik in delodajalec prevzemnik skleneta s sindikati sporazum, s katerim se uredijo tudi ostale socialno ekonomske pravice prevzetega delavca upošteva je kontinuiteto delovne dobe in solidarne oz. subsidiarne materialne odgovornosti obeh delodajalcev za terjatve delavca, kot to določa zakon.

2.8. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi

32. člen

Pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga oziroma pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec delavcu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od petih delovnih dni, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči, kot npr. v primerih, ko je delodajalec sam žrtev kršitve, v primeru neuspešno opravljenega poskusnega dela oziroma če delavec to izrecno odkloni ali če se neopravičeno ne odzove povabilu na zagovor.

33. člen

- (1) Delodajalec je dolžan na zahtevo delavca obvestiti sindikat o uvedenem postopku odpovedi delavčeve pogodbe o zaposlitvi.
- (2) Delodajalec mora obravnavati mnenje sindikata o uvedenem postopku odpovedi delavčeve pogodbe o zaposlitvi in se do njega opredeliti do odpovedi pogodbe, če to mnenje prejme najkasneje 10 dni pred iztekom zakonskega prekluzivnega roka za odpoved pogodbe. V nasprotnem primeru je dolžan to storiti najkasneje v roku 14 dni po prejemu mnenja.

2.8.1. Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov

34. člen

(1) Delodajalec lahko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, če delo delavca ni več potrebno zaradi reorganizacije delovnega procesa, ekonomskih razlogov, zmanjšanja obsega poslovanja, sprememb tehnologije, ukinitve organizacijske enote ali delovnega mesta, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi, in podobnih razlogov.

(2) Ugotavljanje presežnih delavcev se pri delodajalcu izvede na ravni najnižje organizacijske enote, razen če se delodajalec in sindikat do uvedbe postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno ne dogovorita drugače.

(3) Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ni utemeljena:

- če ima delodajalec na delovnih mestih določene organizacijske enote, za katera se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe kot za delovno mesto, ki ga zaseda delavec, ki se mu odpoveduje pogodba o zaposlitvi, osebe, ki delajo preko študentskega servisa, preko delodajalca, ki zagotavlja delo drugim uporabnikom, ali če gre za upokojenje;
- če analiza delovnega časa v času odpovedi izkazuje stalni presežek ur delovne obveznosti na enakih ali podobnih delovnih mestih določene organizacijske enote.

35. člen

(1) Poleg primerov, določenih z zakonom, delodajalec ne sme brez pisnega soglasja delavca odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov:

- materam z otrokom do 3 (treh) let starosti in
- edinemu skrbniku otroka do 7 (sedmega) leta starosti.

(2) Ne glede na določilo prejšnjega odstavka tega člena lahko delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi, če mu hkrati ponudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi za drugo ustrezno delo.

(3) Če delodajalec zahteva podatke o izpolnjevanju pogojev starostne upokojitve od ZPIZ-a, je dolžan o tem sočasno obvestiti delavca ter delavcu izročiti izvod prejete informacije.

36. člen

Delodajalec je dolžan delavca najkasneje 7 (sedem) delovnih dni pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov pisno obvestiti o nameravani odpovedi pogodbe. V pisnem obvestilu je dolžan delavca seznaniti z razlogi odpovedi.

2.8.2. Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov večjemu številu delavcev

37. člen

(1) Poleg obveznosti, ki jih določa zakon, je dolžna uprava delodajalca v postopku odpovedi pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov, sindikat obvestiti tudi o:

- analizi stanja z obrazložitvijo razlogov za prenehanje potrebe po delu večjemu številu delavcev,
- poslovanju delodajalca v preteklem obdobju s prikazom stroškov poslovanja.

(2) Analiza in podatki iz prejšnjega odstavka tega člena morajo odražati resnično stanje poslovanja delodajalca in biti posredovana na način, ki omogoča sindikatu celovit vpogled v postopek ugotavljanja večjega števila presežnih delavcev.

38. člen

(1) Delodajalec ugotavlja presežne delavce zlasti na podlagi naslednjih kriterijev za ugotavljanje presežnih delavcev:

- delovna uspešnost delavca,
- strokovna izobrazba delavca oziroma usposobljenost za delo in potrebna dodatna znanja in zmožnosti,
- delovna doba,
- zdravstveno stanje delavca,
- socialno stanje delavca in njegove družine,
- število mladoletnih otrok.

(2) Prvi kriterij za ohranitev zaposlitve je delovna uspešnost delavca. Ta kriterij je pri določanju presežnih delavcev dovoljeno uporabiti le, če delodajalec v kolektivni pogodbi ali splošnem aktu predhodno opredeli merila za ugotavljanje delovne uspešnosti. Prednost pri ohranitvi zaposlitve ima delavec z višjo oceno delovne uspešnosti.

(3) Delodajalec in sindikat se pred pričetkom postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov večjemu številu delavcev posvetujeta z namenom, da dosežeta sporazum o kriterijih za ugotavljanje presežnih delavcev v skladu z zakonom, to kolektivno pogodbo in podjetniško kolektivno pogodbo. Če sporazum ni dosežen, določi kriterije delodajalec na podlagi zakona in kolektivne pogodbe.

(4) Presežni delavci se določajo v okviru kategorij, ki jih opredeli uprava po predhodnem posvetovanju s sindikatom.

2.8.3. Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti

39. člen

(1) Delodajalec lahko delavcu, ki ne dosega pričakovanih rezultatov oziroma ne izpolnjuje zakonske ali druge pogoje za opravljanje dela, zaradi česar ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja (razlog nesposobnosti), redno odpove pogodbo o zaposlitvi na način, določen z zakonom in s to kolektivno pogodbo.

(2) Nedoseganje pričakovanih rezultatov dela oziroma neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, zaradi česar delavec ne izpolnjuje pogodbenih ali drugih obveznosti, se ugotovi na podlagi predhodno zbrane dokumentacije, ki mora izkazovati delavčeve rezultate pri delu oziroma izpolnjevanje pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja za obdobje najmanj 30 (trideset) dni delavčeve prisotnosti na delu.

2.8.4. Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov

40. člen

(1) Če delavec krši obveznosti, določene s pogodbo o zaposlitvi, ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, določene s kolektivno pogodbo delodajalca ali splošnim aktom delodajalca, pa te kršitve onemogočajo nadaljevanje delovnega razmerja pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, mu lahko delodajalec redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnih razlogov.

(2) Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga je dolžan delodajalec delavca pisno opozoriti na izpolnjevanje delovnih obveznosti in možnost odpovedi v primeru ponovne kršitve obveznosti.

(3) Opozorilo iz prejšnjega odstavka tega člena je dolžan delodajalec posredovati delavcu najkasneje v roku 60 (šestdeset) dni od dneva, ko je izvedel za kršitev delovne ali pogodbene obveznosti in najkasneje v šestih mesecih od nastanka kršitve.

(4) Opozorilo, starejše od 9 (devetih) mesecev, ne predstavlja procesne predpostavke za uvedbo postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov.

2.8.5. Odpovedni roki

41. člen

(1) Če pogodbo o zaposlitvi odpoveduje delavec, je odpovedni rok 1 (en) mesec, če s kolektivno pogodbo pri delodajalcu ali pogodbo o zaposlitvi ni drugače določeno.

(2) V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz poslovnega razloga je odpovedni rok najmanj:

- do enega leta zaposlitve pri delodajalcu 15 dni,
- od enega do dveh let zaposlitve pri delodajalcu 30 dni,
- nad dve leti zaposlitve in do vključno 20 let pri delodajalcu odpovedni rok v trajanju 30 dni narašča za vsako izpolnjeno leto zaposlitve pri delodajalcu za dva dni, največ pa do 60 dni,
- nad 20 let zaposlitve pri delodajalcu je odpovedni rok 65 dni,
- nad 25 let zaposlitve pri delodajalcu je odpovedni rok 80 dni,
- nad 30 let zaposlitve pri delodajalcu je odpovedni rok 100 dni in
- nad 35 let zaposlitve pri delodajalcu je odpovedni rok 120 dni.

(3) Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec delavcu iz razloga nesposobnosti, se upoštevajo odpovedni roki, določeni z zakonom.

(4) V času odpovednega roka ima delavec pravico do plačane odsotnosti z dela 4 (štiri) ure na teden zaradi iskanja nove zaposlitve.

2.8.6. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi zaradi upokojitve

42. člen

(1) Delavec, ki se namerava upokojiti, pisno sporoči delodajalcu svojo namero in datum upokojitve. V pisnem odgovoru delodajalec seznanja delavca z njegovimi pravicami in obveznostmi pri delodajalcu ob prenehanju delovnega razmerja zaradi upokojitve.

(2) Če se delavec upokoji in ni mogel izrabiti letnega dopusta iz razlogov na strani delodajalca, mu je dolžan delodajalec za neizrabljen del letnega dopusta plačati odškodnino.

3. PRAVICE, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

3.1. Pripravništvo

43. člen

(1) Pripravnik je delavec, ki prvič začne opravljati delo ustrezno vrsti in stopnji njegove strokovne izobrazbe z namenom, da se uvede in usposobi za samostojno opravljanje dela, za katero se zahteva najmanj V. stopnja strokovne izobrazbe.

(2) Pripravniška doba traja glede na zahtevano stopnjo strokovne izobrazbe:

- V. in VI/1. stopnja: 4 mesece,

- VI/2. stopnja: 6 mesecev,
- VII. ali več stopnja: 9 mesecev.

(3) Pripravniška doba se lahko skrajša, vendar ne za več kot polovico določenega trajanja pripravništva.

(4) Delodajalec lahko odloči, da delavcu ni potrebno opravljati pripravništva oziroma da se pripravniška doba skrajša, če je že pridobil ustrezne izkušnje na podobnih delih v kakršnikoli obliki opravljanja dela (na primer pogodba o zaposlitvi, pogodba o delu, študentsko delo).

44. člen

(1) Delodajalec je dolžan pripravnika takoj po nastopu dela seznaniti z obveznostmi v času pripravništva:

- da se mora udeležiti vseh programov in oblik usposabljanja,
- da mora opravljati vse naloge, ki mu jih odredi mentor,
- da vodi dnevnik o svojem delu.

(2) Delodajalec mora pripravniku ob pričetku dela določiti mentorja, na predlog mentorja lahko tudi inštruktorje in mu v pisni obliki vročiti program pripravništva ter dati navodila za vodenje dnevnika.

45. člen

(1) Pred iztekom pripravniške dobe opravlja pripravnik pripravniški izpit, ki je sestavni in zaključni del pripravništva.

(2) Pripravniški izpit je sestavljen iz:

- splošnega dela, ki je enoten za vse pripravnike in zajema poznavanje delodajalca (vloga, pomen, dejavnost itd.),
- posebnega dela, ki zajema preizkus znanja stroke in področja dela, za katero se pripravnik usposablja.

46. člen

(1) Pripravnik opravlja pripravniški izpit pred komisijo za pripravniški izpit.

(2) Komisijo za pripravniški izpit sestavljata predsednik in dva člana, ki jih imenuje uprava delodajalca, oziroma od nje pooblaščen oseba.

(3) Če pri delodajalcu ni dovolj ustreznih strokovnjakov, lahko imenuje uprava, oziroma od nje pooblaščen oseba, za predsednika ali člana komisije za pripravniški izpit tudi zunanje strokovnjake.

(4) Mentor sodeluje pri delu komisije, vendar ne more biti predsednik komisije ali njen član.

3.2. Poskusno delo

47. člen

(1) Poskusno delo opredeli delodajalec in traja do vključno V. stopnje zahtevane strokovne izobrazbe največ 3 mesece in nad V. stopnjo zahtevane strokovne izobrazbe največ 6 mesecev.

(2) Poskusno delo se lahko podaljša v primeru začasne odsotnosti od dela.

(3) Poskusnega dela ni dovoljeno določiti delavcu, ki mu delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi s ponudbo nove.

48. člen

(1) Poskusno delo delavca spremlja ocenjevalec ali komisija, ki ga imenuje uprava delodajalca, oziroma od nje pooblaščen oseba.

(2) Ocenjevalec je dolžan delavcu mesečno posredovati informacijo o uspešnosti poteka poskusnega dela in najmanj 5 (pet) delovnih dni pred iztekom poskusnega dela izdelati pisno oceno o delu delavca na poskusnem delu, ter jo vročiti upravi delodajalca oziroma od nje pooblaščen osebi in delavcu na poskusnem delu.

49. člen

Če delavec ne opravi uspešno poskusnega dela, mu lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi, brez da bi mu predhodno omogočil zagovor.

3.3. Osebni prejemki delavca

3.3.1. Splošna določila

50. člen

Delavcu pripadajo za delo, ki je predmet pogodbe o zaposlitvi, naslednji osebni prejemki po tej kolektivni pogodbi:

- plača,
- nadomestila plače,
- drugi osebni prejemki,
- povračila stroškov v zvezi z delom,
- druga plačila.

51. člen

(1) S podatki o višini prejemkov iz delovnega razmerja posameznega delavca je potrebno ravnati v skladu z zakonom, ki ureja področje varstva osebnih podatkov, in internimi akti pri delodajalcu.

(2) Delavcu mora biti ob izplačilu plače vročen pisni obračun, iz katerega so razvidni elementi obračuna plače, nadomestil in ostalih prejemkov ter odtegljajev.

(3) Delodajalec je na zahtevo delavca dolžan delavcu pojasniti višino in način njegovih obračunanih in izplačanih prejemkov.

52. člen

(1) Delavci s sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas od polnega delovnega časa in delavci, ki delajo pri več delodajalcih, so upravičeni do povračil stroškov v zvezi z delom skladno s pogodbo o zaposlitvi.

(2) Delavci iz prejšnjega odstavka tega člena so upravičeni do drugih osebnih prejemkov sorazmerno delovnemu času, določenem v pogodbi o zaposlitvi.

(3) Prvi in drugi odstavek tega člena se ne uporabljata za delavce, ki delajo krajši delovni čas od polnega na podlagi predpisov s področja invalidskega, pokojninskega in zdravstvenega zavarovanja.

3.3.2. Plača

53. člen

Plača je sestavljena iz:

- osnovne plače,
- dodatkov,
- dela plače za delovno uspešnost v skladu z določili te kolektivne pogodbe in
- dela plače za poslovno uspešnost v skladu z določili te kolektivne pogodbe.

3.3.2.1. Osnovna plača

54. člen

(1) Osnovna plača delavca za polni delovni čas in normalne delovne pogoje je najmanj enaka vrednosti delovnega mesta, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

(2) Vrednost delovnega mesta se lahko izrazi s plačilnim razredom ali na drug vrednostni način.

(3) Vrednost delovnega mesta ne more biti nižja od najnižje osnovne plače tarifnega razreda, v katerega sodi to delovno mesto.

(4) Najnižje osnovne plače posameznih tarifnih razredov določa tarifna priloga te kolektivne pogodbe.

55. člen

(1) Delovna mesta se razvrščajo v tarifne razrede glede na stopnjo strokovne izobrazbe, ki se zahteva za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu. Število tarifnih razredov določa tarifna priloga te kolektivne pogodbe.

(2) Če se delovna mesta po zahtevnosti v okviru tarifnih razredov razvrščajo v plačilne razrede, mora imeti vsak tarifni razred najmanj 3 (tri) plačilne razrede.

(3) Če je v okviru tarifnega razreda oblikovanih pet ali manj plačilnih razredov, razlika med najnižjim in najvišjim plačilnim razredom ne more biti manjša od 15% vrednosti najnižjega plačilnega razreda tega tarifnega razreda. Če je v okviru tarifnega razreda oblikovanih več kot pet plačilnih razredov, razlika med najnižjim in najvišjim plačilnim razredom ne more biti manjša od 20% vrednosti najnižjega plačilnega razreda tega tarifnega razreda.

56. člen

Delavec pripravnik ima pravico do plače v višini 80% osnovne plače za delovno mesto, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik, in do drugih osebnih prejemkov, ki jih določa zakon, ta kolektivna pogodba, kolektivna pogodba delodajalca ali splošni akt delodajalca.

3.3.2.2. Napredovanje delavca

57. člen

(1) Napredovanje delavca pomeni:

- navpično napredovanje, ko delavec napreduje med različnimi delovnimi mesti (prehod na višje vrednoteno delovno mesto) in
- vodoravno napredovanje, ko delavec napreduje na istem delovnem mestu.

(2) Delodajalec, ki ima uveden sistem napredovanja, oziroma delodajalec, ki tak sistem namerava uvesti, je dolžan predhodno v kolektivni pogodbi oziroma v splošnem aktu, če kolektivne pogodbe nima, opredeliti kriterije in merila za napredovanje.

3.3.2.3. Dodatki

3.3.2.3.1 Splošna določila

58. člen

(1) Dodatki so:

- dodatki za pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden,
- dodatki za pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu,
- dodatek za delovno dobo,
- ostali dodatki v skladu s to kolektivno pogodbo, kolektivno pogodbo pri delodajalcu ali splošnim aktom pri delodajalcu.

(2) Dodatki iz prve in druge alinee prvega odstavka tega člena se obračunajo le za čas, ko delavec dela v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada, in se obračunavajo v odstotku od osnovne plače delavca.

(3) Dodatek za delovno dobo se obračunava v odstotku od osnovne plače delavca.

3.3.2.3.2 Dodatki za pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa

59. člen

(1) Delavec, ki dela v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden, je za čas dela v teh pogojih upravičen do dodatkov:

- za nočno delo
- nadurno delo
- za delo v nedeljo
- za delo na praznike in dela proste dneve po zakonu
- za delo v izmeni v popoldanskem ali nočnem času
- za delo v soboto
- za delo v deljenem delovnem času – prekinitev dela ene ure in več
- pripravljenost na delo na delovne dni
- pripravljenost na delo na dela proste dni

Dodatek za delo v soboto in dodatek za nadurno delo se izključujeta.

(2) Višina dodatkov je določena v tarifni prilogi te kolektivne pogodbe.

3.3.2.3.3. *Dodatki za pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu*

60. člen

(1) Delavcu pripadajo dodatki za naslednje pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu:

- blagajniški riziko
- trezorsko soključarstvo ali hrambo šifer trezorja
- prevoz trezorskih vrednosti preko državne meje
- nošenje orožja
- delo v prostorih brez naravne osvetlitve

(2) Iz naslova blagajniškega rizika je delavec upravičen do dodatka za odgovornost, ki jo ima za pravilno stanje gotovine oz. za pokrivanje morebitnega manjka gotovine ob njenem zaključevanju v skladu z delovnimi navodili delodajalca.

(3) Iz naslova trezorskega soključarstva je delavec upravičen do dodatka zaradi odgovornosti, ki jo ima glede hrambe ključev ali šifer trezorja po postopkih trezorskega poslovanja in sicer glede ključa ves čas, ko ima ključ v hrambi, glede šifer pa za čas, ko je odgovoren za stanje v trezorju. Delavec je upravičen do enega dodatka ne glede na to, koliko ključev in/ali šifer trezorja hrani.

(4) Iz naslova nošenja orožja pripada delavcu dodatek na dan, ko nosi orožje v skladu s predpisi.

(5) Iz naslova dela v prostorih brez naravne osvetlitve pripada delavcu dodatek za čas, ki traja najmanj polovico delavčeve dnevne delovne obveznosti in dela v prostorih brez naravne svetlobe.

(6) Višina dodatkov je določena v tarifni prilogi te kolektivne pogodbe.

3.3.2.3.4. *Dodatek za delovno dobo*

61. člen

Delavci, ki so imeli na dan 1.7.2004 pravico do dodatka za delovno dobo najmanj v višini 0,5% od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe, ohranijo tak dodatek, razen če je s podjetniško kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi določen višji dodatek.

Ostalim delavcem pripada dodatek za delovno dobo v višini najmanj 0,1% od osnovne plače delavca za polni delovni čas za vsako izpolnjeno leto delovne dobe.

3.3.2.3.5. *Ostali dodatki*

Dodatek za stalnost

62. člen

Delodajalec lahko v kolektivni pogodbi ali splošnem aktu opredeli dodatek za stalnost.

63. člen

Mentorju, ki usposablja pripravnika za samostojno delo po programu pripravništva, pripada dodatek za mentorstvo na dan, ko opravlja to delo, v višini 0,4% od povprečne plače na zaposleno osebo v RS po zadnjem objavljenem podatku Statističnega urada RS.

3.3.2.4. Plačilo za delovno uspešnost

64. člen

(1) Delavcu pripada plača na podlagi delovne uspešnosti v skladu s kriteriji in merili, ki jih določa kolektivna pogodba delodajalca. Če delodajalec nima sklenjene kolektivne pogodbe, je dolžan v 6 mesecih od podpisa te KPDb s sindikatom podpisati dogovor o določitvi kriterijev in meril za ugotavljanje in nagrajevanje delovne uspešnosti delavca.

(2) Pri določanju delovne uspešnosti delavca se upošteva zlasti:

- kvaliteta dela,
- količina dela,
- gospodarnost pri delu,
- odnos do sodelavcev in strank.

(3) Uprava delodajalca določi obseg sredstev, namenjenih za plače na podlagi delovne uspešnosti in dinamiko izplačila. Ta znesek ne more biti manjši od 7% sredstev, namenjenih za izplačilo osnovnih mesečnih plač delavcev po kolektivni pogodbi, in se izplačuje praviloma mesečno oziroma najmanj enkrat letno.

3.3.2.5. Plačilo za poslovno uspešnost

65. člen

S kolektivno pogodbo pri delodajalcu se morajo dogovoriti pogoji, način in višina plačila na podlagi uspešnosti poslovanja.

3.3.3. Nadomestila plače

66. člen

(1) Delavcu pripadajo nadomestila plače pod pogoji in v primerih, določenih z zakonom.

(2) Ne glede na določilo prejšnjega odstavka tega člena, pripada delavcu nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe v višini, kot jo določa tarifna priloga k tej kolektivni pogodbi.

(3) Če je del plače tudi plačilo za poslovno uspešnost, je le to izključeno iz osnove za izračun nadomestila plače.

67. člen

Delavec, ki je bil v bolniškem staležu zaradi trpinčenja, diskriminacije spolnega ali drugega nadlegovanja, kar ugotovi uprava s sklepom oziroma sodišče s pravnomočno sodbo, ima pravico do 100% nadomestila plače za čas tega bolniškega staleža.

3.3.4. Drugi osebni prejemki

3.3.4.1. Regres

68. člen

- (1) Delavcu se enkrat letno, najkasneje do 31. maja, izplača regres za letni dopust najmanj v višini, kot jo določa tarifna priloga k tej kolektivni pogodbi oz. kolektivna pogodba pri delodajalcu.
- (2) Če delavec pridobi pravico do izrabe letnega dopusta po 31. maju tekočega leta, mu je dolžan delodajalec izplačati regres za letni dopust takrat, ko to pravico pridobi.
- (3) Če delavec v tekočem letu ne izpolni pogoja za izrabo polnega letnega dopusta, je upravičen do sorazmernega dela regresa za letni dopust.
- (4) Delavec, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za delovni čas, krajši od polnega, je upravičen le do sorazmernega dela regresa iz prvega odstavka tega člena.
- (5) Delavec, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za delovni čas, krajši od polnega, na podlagi pravnomočne odločbe Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ali predpisov o zdravstvenem zavarovanju ali na osnovi predpisov o starševskem dopustu, je upravičen do regresa po tej kolektivni pogodbi v skladu z zakonom.
- (6) V primeru nelikvidnosti delodajalca, ki jo ugotovi Banka Slovenije in s tem v zvezi izda določene ukrepe, se regres za letni dopust izplača najkasneje do 1. novembra tekočega leta.

3.3.4.2. Odpravnina ob upokojitvi

69. člen

- (1) Delavcu, ki se upokoji na dan, ko izpolni vse pogoje za starostno upokojitev, pripada odpravnina v višini 3 (treh) povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle 3 (tri) mesece oziroma v višini 3 (treh) povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle 3 (tri) mesece, če je to za delavca ugodneje.
- (2) Delavcu, ki se upokoji kasneje, pripada odpravnina najmanj v višini 2 (dveh) povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle 3 (tri) mesece oziroma v višini 2 (dveh) povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle 3 (tri) mesece, če je to za delavca ugodneje.
- (3) Višina odpravnine iz prvega odstavka tega člena pripada tudi delavcu, ki dela krajši delovni čas po predpisih iz pokojninsko-invalidskega zavarovanja.

3.3.4.3. Odpravnina pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti

70. člen

- (1) Delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razlogov nesposobnosti v skladu z zakonom, je dolžan izplačati delavcu odpravnino v višini 1/3 delavčeve povprečne mesečne plače, ki jo je prejel ali bi jo prejel, če bi delal, za vsako leto dela pri delodajalcu. Osnova za izračun odpravnine je plača delavca v zadnjih 3 (treh) mesecih pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, za vsako leto dela pri delodajalcu. V ostalih primerih odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti pripada delavcu odpravnina v skladu z zakonom.
- (2) Višina odpravnine ne sme presegati 14-kratnika osnove iz prejšnjega odstavka tega člena.
- (3) V primeru, ko delavec zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov sprejme ponudbo za neustrezno delo in nižjo osnovno plačo, mu pripada sorazmerni del odpravnine. Sorazmerni del odpravnine predstavlja razliko med odpravnino, izračunano na podlagi delavčeve prejšnje plače, in odpravnino na podlagi njegove plače na neustreznem delu.

Delodajalec je dolžan delavcu plačati sorazmerni del odpravnine pred nastopom dela na neustreznem delovnem mestu.

3.3.4.4. Jubilejne nagrade

71. člen

- (1) Delavcu pripada jubilejna nagrada za 10, 20, 30 let in 40 let neprekinjene delovne dobe pri zadnjem delodajalcu.
- (2) Jubilejna nagrada se izplača v roku 1 meseca po izpolnitvi pogojev iz te točke.
- (3) Višina jubilejne nagrade se določi v tarifni prilogi.
- (4) Za prekinitev delovne dobe v smislu 1. odstavka tega člena se šteje vsako prenehanje delovnega razmerja pri delodajalcu.

3.3.4.5. Solidarnostna pomoč

72. člen

(1) Delavcu oziroma njegovim ožjim družinskim članom (zakoncu oziroma zunajzakonskemu partnerju, otrokom, posvojencem, staršem, posvojiteljem, rejnikom, rejencem) pripada solidarnostna pomoč v naslednjih primerih:

- smrti delavca,
- smrti v družini delavca,
- elementarni nesreči ali požaru, ki prizadene delavca in njegovo družino,
- nastanek invalidnosti delavca,

(2) O solidarnostni pomoči v primeru daljše bolezni delavca, v primeru izjemnih socialnih težav delavca in njegove družine ali v primeru telesne okvare delavca odloči delodajalec na predlog sindikata ali delavca.

(3) Zneske solidarnostne pomoči za primere iz prvega odstavka določa kolektivna pogodba pri delodajalcu ali splošni akt delodajalca.

(4) Ob polni invalidski upokojitvi pripada delavcu solidarnostna pomoč zaradi invalidnosti in odpravnina ob upokojitvi.

3.3.5. Povračila v zvezi z delom

3.3.5.1. Povračilo stroškov prevoza na delo in z dela

73. člen

(1) Delavec je upravičen do povračila stroška prevoza na delo in z dela za dan prisotnosti na delu za razdaljo od bivališča, s katerega prihaja na delo, do kraja, na katerem opravlja delo, v skladu s kolektivno pogodbo pri delodajalcu ali splošnimi akti delodajalca.

(2) Delavec je upravičen do povračila stroška prevoza na delo in z dela po najkrajših in najcenejših relacijah rednih linijskih prog javnih prevoznih sredstev.

(3) Če delodajalec organizira brezplačen prevoz na delo in z dela, delavec ni upravičen do povračila stroška tako organiziranega prevoza na delo in z dela.

(4) Sprememba bivališča delavca, s katerega prihaja na delo, kar ima za posledico povišanje stroška prevoza na delo in z dela, ne vpliva na višino povračila stroškov prevoza, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače.

(5) Če delavec med trajanjem pogodbe o zaposlitvi spremeni bivališče, s katerega 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.

(6) Delavcem, ki delajo v drugem kraju v deljenem delovnem času in prekinitve traja več kot 2 (dve) uri, pripadajo v času dnevne prekinitve prevozni stroški na način in pod pogoji, ki jih določa kolektivna pogodba pri delodajalcu.

(7) Višina povračila stroška prevoza na delo in z dela se določi v tarifni prilogi k tej kolektivni pogodbi.

3.3.5.2. Povračilo stroškov prehrane med delom

74. člen

(1) Delodajalec je delavcem dolžan zagotoviti brezplačen topel obrok v skladu s smernicami zdrave prehrane, ki jih je sprejelo pristojno ministrstvo, ali povračilo stroškov prehrane med delom.

(2) Če delavec iz utemeljenih zdravstvenih razlogov toplega obroka ne more uživati, je upravičen do povračila stroškov za prehrano med delom.

(3) Delavec je upravičen do toplega obroka ali do povračila stroškov za prehrano med delom, če je prisoten na delu vsaj 4 ure na dan.

3.3.5.3. Povračila stroškov za službena potovanja

75. člen

(1) Delavci so upravičeni do povračila stroškov za službena potovanja, in sicer do dnevnic za stroške prehrane, kilometrine oziroma povračila prevoznih stroškov, prenočišča ter drugih stroškov, povezanih s službeno potjo, v skladu s kolektivno pogodbo pri delodajalcu ali splošnim aktom delodajalca.

(2) Povračilo stroškov za službeno potovanje pripada delavcu za ves čas trajanja službene poti.

3.3.6. Druga plačila

3.3.6.1. Pogodbena kazen

76. člen

V primeru nezakonite izredne ali redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, ki je ugotovljena s pravnomočno sodbo sodišča, je delodajalec dolžan delavcu plačati pogodbeno kazen v znesku najmanj treh povprečnih plač pri delodajalcu v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo pogodbe.

3.3.6.2. Zavarovanja

77. člen

Kolektivno dodatno prostovoljno pokojninsko zavarovanje dogovorita delodajalec in sindikat s posebno pogodbo.

78. člen

(1) Delodajalec je dolžan delavce, ki delajo na delovnih mestih s povečano nevarnostjo, opredeljeno v oceni tveganja, nezgodno zavarovati do višine in pod pogoji, ki se določi sporazumno med njim in sindikatom.

(2) Če so nezgodno zavarovani vsi delavci pri delodajalcu, se šteje, da so izpolnjene obveznosti delodajalca iz prvega odstavka tega člena.

3.3.6.3. Službena uniforma

79. člen

Če delodajalec predpiše obvezno uporabo službene uniforme, mora tudi določiti količino te uniforme ter način povračila stroškov v zvezi z vzdrževanjem le-te.

3.4. Delovni čas

3.4.1. Splošno določilo

80. člen

(1) Delovni čas je efektivni delovni čas in čas odmora med delom, ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom, to kolektivno pogodbo in kolektivno pogodbo delodajalca ali splošnimi akti delodajalca.

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

(3) V efektivni delovni čas se vključuje tudi čas, ki je potreben za pripravo in zaključek dela.

3.4.2. Odločanje o delovnem času

81. člen

(1) O delovnem času odloča delodajalec v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo.

(2) Delavec lahko zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja pisno predlaga drugačno razporeditev delovnega časa. Če delovni proces to omogoča, lahko delodajalec ugodi njegovemu predlogu in pisno utemelji svojo odločitev.

3.4.3. Tedenski delovni čas

82. člen

(1) Tedenski delovni čas znaša največ 40 (štirideset) ur.

(2) Delovni čas v tednu je razporejen najmanj na 4 (štiri) delovne dni.

3.4.4. Delovni čas pri gotovinskih poslih s strankami

83. člen

Delavec, ki opravlja izključno gotovinske posle s strankami, sme ta dela opravljati neprekinjeno največ 6 (šest) ur in 30 (trideset) minut dnevno, pri čemer se odmor med delom v trajanju 30 (trideset) minut ne šteje za prekinitev dela.

3.4.5. *Izmenski delovni čas*

84. člen

(1) Izmensko delo je delo, ki se stalno izmenoma opravlja v dopoldanski, popoldanski ali tudi nočni izmeni.

(2) Za delo v popoldanski izmeni se šteje delo, če delavec izpolni 75 odstotkov in več svojega delovnega časa po 12. uri.

(3) Za delo v nočni izmeni se šteje delo, če delavec izpolni 75 odstotkov in več svojega delovnega časa po 22. uri.

(4) Za delo v izmeni se šteje tudi delo, ki se opravlja po razporedu 12 (dvanajst) ur, sledi mu 12 (dvanajst) ur počitka oziroma, ko se delo opravlja 12 (dvanajst) ur ponoči in mu sledi 24 (štiriindvajset) ur počitka.

3.4.6. *Deljen delovni čas*

85. člen

(1) Za delo v deljenem delovnem času se šteje delo, ki ga delavec opravlja s prekinitvijo med dvema deloma dnevnega delovnega časa, prekinitvev pa traja več kot 1 (eno) uro.

(2) Dnevni odmor (30 minut) se obvezno koristi v času med obema deloma dnevne delovne obveznosti. Odmor se ne všteva v čas prekinitve dela, pač pa skupaj s prekinitvijo predstavlja čas, ko delavec med obema deloma dnevne delovne obveznosti ne dela (najmanj več kot 1 uro in 30 minut).

(3) Delavcu, ki dela s krajšim delovnim časom od polnega na delovnem mestu, na katerem je uveden deljen delovni čas, se omogoči delo brez prekinitve, če je to mogoče.

3.4.7. *Pripravljenost na delo izven rednega delovnega časa*

86. člen

Za pripravljenost na delo gre, kadar je delavec izven rednega delovnega časa na podlagi predhodnega pisnega naloga delodajalca dosegljiv v času, določenem v pisnem nalogu, ter v tem času pripravljen za takojšen prihod na delo oziroma opravljanje odrejenih delovnih zadolžitvev.

3.4.8. *Delo s krajšim delovnim časom od polnega v primerih, ko to terjajo koristi otroka*

87. člen

Delavec ima pravico delati s krajšim delovnim časom v skladu z zakonom, ki ureja starševsko varstvo.

88. člen

(1) Delodajalec in delavec se lahko s pogodbo o zaposlitvi dogovorita, da delavec prične delati s krajšim delovnim časom v primerih:

- kadar je otrok potreben skrbnejše materine nege zaradi pogostih obolenj ali slabšega zdravstvenega stanja, po predhodnem mnenju ustrezne zdravstvene službe,
- kadar to terjajo druge koristi predšolskega otroka,
- če so v družini 3 (trije) ali več mladoletnih otrok.

(2) Delavec lahko predlaga delodajalcu sklenitev pogodbe o zaposlitvi v smislu prvega odstavka tega člena, delodajalec pa se je dolžan v roku 15 dni do tega predloga opredeliti in svojo odločitev pisno utemeljiti.

(3) Pravice in obveznosti, ki izhajajo iz dela s krajšim delovnim časom, opredelita delodajalec in delavec v pogodbi o zaposlitvi.

(4) Delodajalec si bo prizadeval na predlog delavca zagotoviti slednjemu delo v dopoldanskem delovnem času.

3.4.9. Nadurno delo

89. člen

(1) Delavci morajo delati preko polnega delovnega časa (nadurno delo) v vseh izjemnih, nujnih ali nepredvidenih primerih, določenih v zakonu o delovnih razmerjih in drugih zakonih ter še v naslednjih primerih:

- kadar je zaradi odredb državnih organov ali intervencijskih predpisov potrebno opraviti naloge v določenem roku in je nespoštovanje rokov sankcionirano ali bi delodajalcu zaradi neizvršenih nalog nastala večja škoda,
- kadar je potrebno opraviti nujna dela nenadno odsotnega delavca in dela ni mogoče odložiti.

(2) Nadurno delo se lahko odredi ustno ali pisno. Če je bilo odrejeno ustno, se delavcu vroči pisni nalog naknadno, vendar najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu.

90. člen

Poleg primerov, navedenih v zakonu, je za delo preko polnega delovnega časa potrebno pridobiti predhodno soglasje matere z otrokom do 5 (petega) leta starosti.

3.4.10. Evidentiranje delovnega časa

91. člen

(1) Način evidentiranja prisotnosti in odsotnosti z dela, obračunavanja prisotnosti in odsotnosti in način obračunavanja izpolnjevanja delovne obveznosti določi delodajalec. Način evidentiranja prisotnosti mora zagotavljati trajnost, točnost, razvidnost in dostopnost podatkov o delavčevi prisotnosti na delu.

(2) Vsako preseganje tedenske in mesečne delovne obveznosti, ki ga odredi pooblaščen oseb delodajalca, se mora v celoti evidentirati. Če delavec na zahtevo delodajalca v času dnevne prekinitve deljenega delovnega časa dela, mu delodajalec te ure evidentira kot prisotnost na delu.

(3) Delavec ni dolžan delati izven okvira dnevnega delovnega časa, kamor se všteva tudi delo v času prekinitve iz prejšnjega odstavka, ki ga določi delodajalec, če mu takšno delo ni bilo predhodno odrejeno s strani pooblaščen oseb. Navedeno ne velja za odreditev dela preko polnega delovnega časa, ki se odreja v skladu z zakonom.

(4) Delodajalec mora delavcu omogočiti in pisno odrediti koriščenje ur, opravljenih izven okvira povprečne tedenske delovne obveznosti na podlagi odredbe delodajalca, praviloma v roku treh mesecev, najkasneje pa v roku 6 (šestih) mesecev.

(5) Če delodajalec ne ravna v skladu s prejšnjim odstavkom tega člena, je dolžan delavcu plačati tako opravljene ure praviloma v roku 6 (šestih) mesecev, najkasneje pa ob izplačilu januarske plače naslednjega koledarskega leta.

3.5. Letni dopust

92. člen

Delavec, ki po 31.3. tekočega leta izpolni pogoje za upokojitev in se v tem letu upokoji, ter delavec, ki mu je po 31.3. tekočega leta odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, ima pred upokojitvijo oziroma pred iztekom odpovednega roka pravico izrabiti celotni letni dopust za tekoče leto.

93. člen

(1) Minimalno število dni letnega dopusta znaša 4 (štiri) tedne, kar pomeni 16 delovnih dni v 4 (štiri) dnevnom delovnem tednu, 20 delovnih dni v 5 (pet) delovnem tednu in 24 delovnih dni v 6 (šest) dnevnom delovnem tednu.

(2) O dolžini letnega dopusta mora biti delavec pisno obveščen najkasneje do 31.3. tekočega leta.

(3) Način odreditve in evidentiranja izrabe letnega dopusta določi delodajalec.

(4) Delodajalec lahko delavcu odreče izrabo letnega dopusta v času delavčevega predlaganega časovnega termina, če bi odsotnost delavca resneje ogrozila delovni proces.

94. člen

Kriteriji za določanje števila dni letnega dopusta so:

- delovna doba delavca,
- delovne razmere,
- posebne socialne in zdravstvene razmere in
- starost delavca.

95. člen

Pri odmeri letnega dopusta se upoštevajo osnove za odmero, ki veljajo v času odmere letnega dopusta, razen v primerih, ko je s to kolektivno pogodbo drugače določeno.

96. člen

(1) Letni dopust se delavcu določi po kriteriju delovne dobe delavca:

od 0 do 5 let	21 dni,
od 5 do 10 let	22 dni,
od 10 do 15 let	23 dni,
od 15 do 20 let	25 dni,
od 20 do 25 let	26 dni
od 25 do 30 let	27 dni
od 30 do 35 let	28 dni
od 35 do 40 let	29 dni in
nad 40 let	30 dni

(2) Pri odmeri letnega dopusta se upoštevajo dopolnjena leta delovne dobe do 31.12. tekočega koledarskega leta.

(3) Kot delovna doba se šteje doba, ki jo je delavec prebil na delu bodisi v delovnem razmerju doma ali v tujini, bodisi pri opravljanju samostojne dejavnosti, kar je ustrezno potrjeno z vpisom v delovno knjižico ali z odločbo organa pokojninskega zavarovanja, razen dokupljene, beneficirane in posebne zavarovalne dobe.

(4) Delavec, ki je na dan uveljavitve te kolektivne pogodbe zaposlen pri delodajalcu, ohrani obstoječe število dni letnega dopusta na podlagi kriterija delovne dobe in zahtevnosti dela po do sedaj veljavni kolektivni pogodbi dejavnosti, dokler tega števila po zgornji tabeli ne preseže.

97. člen

(1) V odvisnosti od posebnih delovnih razmer se odmeri delavcu, ki opravlja delo:

- | | |
|---------------------------------------|-------|
| • v prostorih brez naravne osvetlitve | 1 dan |
| • v deljenem delovnem času | 2 dni |
| • v izmeni | 1 dan |
| • v nočnem delovnem času | 1 dan |

vendar le v primeru, če dela v teh posebnih delovnih razmerah stalno oziroma, če dela v izmeni v zaporedju.

(2) Delavcu, ki dela v zaprtem prostoru brez naravne osvetlitve, v deljenem delovnem času, v izmeni oziroma v nočnem delovnem času le občasno ali le del delovnega časa in delavcu, ki je pričel z delom v navedenih delovnih razmerah med letom, se letni dopust v istem koledarskem letu ponovno odmeri, če dela v teh delovnih razmerah več kot polovico delovnega časa v koledarskem letu.

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

- | | |
|---|-------|
| • invalidu II. kategorije in delavcu z najmanj 60% telesno okvaro | 3 dni |
| • invalidu III. kategorije | 3 dni |
| • delavcu, ki neguje in varuje težje telesno ali zmerno, težje in težko duševno prizadeto osebo | 1 dan |
| • delavcu, ki neguje in varuje težje telesno ali zmerno, težje in težko duševno prizadetega otroka | 3 dni |
| • edinemu skrbniku otrok, starih do 7. leta - za vsakega otroka | 1 dan |
| • delavcu za vsakega otroka do 15. leta starosti | 1 dan |
| • starejšemu delavcu po zakonu | 3 dni |
| • delavcu, ki je na dan uveljavitve te kolektivne pogodbe zaposlen pri delodajalcu in je dopolnil 52 let in šest mesecev starosti | 3 dni |
| • delavcu, ki je na dan uveljavitve te kolektivne pogodbe zaposlen pri delodajalcu in je dopolnil 56 let starosti | 5 dni |

(4) Pravice do dodatnih dni letnega dopusta iz zadnjih treh alinej prejšnjega odstavka tega člena se med seboj izključujejo.

98. člen

S kolektivno pogodbo pri delodajalcu ali s pogodbo o zaposlitvi se lahko dogovorijo ugodnejši ali dodatni kriteriji za določitev letnega dopusta oziroma se kriteriji iz 96. in 97. člena te kolektivne pogodbe posebej ovrednotijo.

99. člen

(1) Delavec ima pravico trikrat po 1 (en) dan dopusta izrabiti na tisti dan, ki ga sam določi. O tem mora obvestiti delodajalca najmanj 3 (tri) dni pred izrabo dopusta.

(2) Trikrat po 1 (en) dan dopusta pomeni, da delavec tekom celega leta lahko kadarkoli izbere trikrat po 1 (en) dan dopusta, vendar ne skupaj 2 (dva) ali 3 (tri) dni zaporedoma.

(3) Delodajalec lahko delavcu odreče izrabo letnega dopusta iz tega člena, če bi odsotnost delavca resneje ogrozila delovni proces.

100. člen

Razpored izrabe letnega dopusta se določi s planom izrabe letnega dopusta, ki ga za delavce posameznih organizacijskih enot potrdi pooblaščen oseba, najkasneje do konca meseca aprila tekočega leta. Pri izdelavi razporeda letnega dopusta se upoštevajo potrebe delovnega procesa ter možnosti za počitek in rekreacijo delavca in njegove družinske obveznosti.

101. člen

(1) Delodajalec je dolžan delavcu omogočiti izrabo letnega dopusta skladno s planom izrabe ali dogovorom z delavcem, če izraba ni določena s planom.

(2) Način odobravanja in evidentiranja izrabe letnega dopusta določi delodajalec.

3.6. Druge plačane odsotnosti z dela zaradi osebnih okoliščin

102. člen

(1) Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela v koledarskem letu zaradi:

- lastne poroke 2 dni
- poroke otroka 1 dan
- rojstva otroka 1 dan
- smrti zakonca ali otrok 3 dni
- smrti staršev, očima, mačehe 2 dni
- smrti bratov, sester, starih staršev in zakončevih staršev 1 dan
- selitve delavca 2 dni
- elementarne nesreče 3 dni
- težke nesreče ali hude bolezni ožjega družinskega člana do 3 dni

(2) Odsotnost z dela iz tega člena izkoristi delavec ob nastanku dogodka in o tem najmanj 3 (tri) dni prej obvesti neposrednega vodjo, če je to mogoče oziroma ob nastanku dogodka.

(3) Število dni plačane odsotnosti iz tega člena skupaj ne more v koledarskem letu presegati 7 (sedem) dni.

103. člen

(1) Uprava ali od nje pooblaščen oseba lahko odobri plačano odsotnost z dela pod pogojem, da takšna odsotnost ne ovira poslovanja delodajalca, tudi v naslednjih primerih:

- sodelovanja na športnih tekmovanjih, strokovnih posvetovanjih, kulturnih prireditvah ipd.,
- izobraževanja na lastno željo,
- izjemoma za urejanje družinskih oz. osebnih zadev.

(2) Odsotnost z dela iz tega člena izkoristi delavec ob nastanku dogodka.

(3) Število dni plačane odsotnosti iz tega člena skupaj ne more v koledarskem letu presegati 7 (sedem) dni.

(4) V posebej utemeljenih primerih lahko uprava odobri delavcu tudi daljšo plačano odsotnost z dela.

104. člen

Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela zaradi darovanja krvi na dan, ko prostovoljno daruje kri.

105. člen

Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela tudi v drugih primerih v skladu s posebnimi predpisi.

106. člen

Delavec sme biti odsoten z dela ob nadomestilu plače zaradi iskanja zdravniške pomoči zase ali svojega otroka, vendar največ 3 (tri) ure za posamezen primer in ne več kot 16 (šestnajst) ur v koledarskem letu.

3.7. Odsotnost z dela brez nadomestila plače

107. člen

Delavec se z delodajalcem lahko dogovori o odsotnosti z dela brez nadomestila plače in o načinu plačila prispevkov za socialno varnost za to obdobje.

4. IZOBRAŽEVANJE, IZPOPOLNJEVANJE IN USPOSABLJANJE

108. člen

(1) Delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ohranitve zaposlitve ter povečanja zaposljivosti.

(2) Delodajalec je dolžan zagotoviti izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavcev, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa ali če se je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem ali usposabljanjem možno izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga. 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.

(3) Delavec lahko kadarkoli pisno opozori delodajalca, da ni ustrezno usposobljen za delo, ki ga opravlja.

(4) Neopravičena odklonitev izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja, na katerega delodajalec napoti delavca, predstavlja kršitev delovnih obveznosti, za katero se lahko odpove pogodba o zaposlitvi iz krivdnih razlogov.

109. člen

(1) Izobraževanje se izvaja po programih verificiranih institucij izobraževanja, na podlagi katerih se pridobi javno veljavna formalna izobrazba, ki se izkazuje s potrdilom, ki je javna listina. Oblike izobraževanja so določene z zakoni.

(2) Usposabljanje in izpopolnjevanje se praviloma izvaja izven programov verificiranega izobraževanja in je namenjeno pridobitvi teoretičnega in praktičnega znanja, uporabljivega na sedanjem oziroma bodočem delovnem mestu.

110. člen

(1) Pravice in obveznosti, ki izhajajo iz izobraževanja v interesu delodajalca, uredita delodajalec in delavec s pogodbo o izobraževanju, ki mora biti sklenjena pred začetkom izobraževanja.

(2) Pravice in obveznosti, ki izhajajo iz izpopolnjevanja ali usposabljanja, opredeli delodajalec v pisni napotitvi oziroma jih lahko dogovori z delavcem s pogodbo, ki mora biti sklenjena pred začetkom izpopolnjevanja ali usposabljanja. Stroške izpopolnjevanja ali usposabljanja krije delodajalec.

111. člen

(1) Delodajalec organizira usposabljanja in izpopolnjevanja praviloma v okviru rednega delovnega časa.

(2) V primeru izpopolnjevanja in usposabljanja na delovni dan se delavcu prizna izpolnjena delovna obveznost za čas, ko se je izpopolnjeval ali usposabljal, vendar največ za čas njegove dnevne delovne obveznosti, če ni s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom pri delodajalcu oziroma s pogodbo o zaposlitvi drugače določeno.

(3) V primeru izpopolnjevanja in usposabljanja na dela proste dneve, se delavcu priznajo ure v dejanskem trajanju izpopolnjevanja oziroma usposabljanja, vendar največ 8 (osem) ur, če ni s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom pri delodajalcu oziroma s pogodbo o zaposlitvi drugače določeno.

(4) V izpopolnjevanje ali usposabljanje iz prejšnjih dveh odstavkov tega člena se štejeta čas, ki ga je delavec dejansko prebil na izpopolnjevanju oziroma usposabljanju, in čas, ki ga je porabil za pot.

112. člen

(1) Delavec, ki se izobražuje ob delu v interesu delodajalca, ima pravico do plačane odsotnosti z dela v naslednjih primerih:

- do 2 (dva) delovna dneva za izpit na ravni izobraževanja do vključno V. stopnje zahtevnosti.
- do 3 (tri) delovni dnevi za izpit na višji, visoki oziroma univerzitetni stopnji izobraževanja,

- do 7 (sedem) delovnih dni za opravljanje mature oziroma zaključnega izpita do vključno V. stopnje zahtevnosti,
- do 10 (deset) delovnih dni za diplomu na višji ali visoki šoli oziroma fakulteti,
- do 5 (pet) delovnih dni za izpit na podiplomskem študiju,
- do 7 (sedem) delovnih dni za opravljanje strokovnega izpita,
- do 15 (petnajst) delovnih dni za pripravo na opravljanje pravniškega državnega izpita,
- 1 (en) dan za opravljanje izpita za aktivno znanje tujega jezika.

(2) Podrobnejše število dni odsotnosti se za posamezen primer določi s pogodbo o izobraževanju.

(3) Delavec, ki je za izpit iz določenega predmeta že izkoristil odobreno odsotnost, ne more koristiti odsotnosti za isti izpit, če je prvič na izpitu neuspešen.

(4) Delavec mora svojo odsotnost najaviti praviloma 5 (pet) delovnih dni pred prvim dnevom koriščenja odsotnosti z dela.

(5) Delodajalec omogoči delavcu pred opravljanjem študijske obveznosti (izpiti, zagovor) izrabo študijskega dopusta, če delovni proces to dopušča.

113. člen

V pogodbi o izobraževanju, izpopolnjevanju ali usposabljanju se določi tudi obdobje, ko je delavec po končanem izobraževanju, izpopolnjevanju ali usposabljanju dolžan ostati na delu pri delodajalcu. Obdobje je odvisno od višine stroškov delodajalca za njegovo izobraževanje, izpopolnjevanje ali usposabljanje, v katere se poleg direktnih stroškov vključujejo tudi nadomestila plače in drugi stroški za čas izobraževanja, izpopolnjevanja ali usposabljanja.

114. člen

Delavec, ki se izobražuje v lastnem interesu, lahko uporablja literaturo, ki je na razpolago pri delodajalcu, ter predlaga delodajalcu, da mu v času trajanja izobraževanja omogoči ugodnosti, ki olajšujejo izobraževanje, delodajalec pa mu je dolžan v 30 (tridesetih) dneh na predlog pisno odgovoriti.

5. DISCIPLINSKE SANKCIJE

115. člen

(1) Disciplinsko odgovornemu delavcu lahko delodajalec izreče naslednje disciplinske sankcije:

- opomin,
- denarno kazen do višine ene tretjine delavčeve plače, ki jo je delavec prejel v mesecu pred izrekom disciplinske sankcije, za čas od 1 (enega) do 6 (šestih) mesecev,
- odvzem posameznih bonitet, ki jih ima delavec pri delodajalcu v skladu z akti delodajalca oz. sklepi uprave delodajalca.

(2) Pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja, za kršitve katerih se delavcu lahko izrečejo disciplinske sankcije, določa kolektivna pogodba pri delodajalcu ali splošni akt delodajalca.

6. UVELJAVLJANJE IN VARSTVO PRAVIC, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

116. člen

(1) Če delavec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, ima pravico pisno zahtevati, da delodajalec kršitev odpravi oziroma da svojo obveznost izpolni.

(2) Če delodajalec v 8 (osmih) delovnih dneh po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, je dolžan delavca o tem ustno ali pisno obvestiti. Delavec lahko v roku 30 (trideset) dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem oziroma sproži arbitražni spor, če sta delavec in delodajalec sklenila pisni dogovor o arbitražnem reševanju sporov. Pisni dogovor o arbitražnem reševanju sporov lahko delavec in delodajalec skleneta najkasneje v roku 15 (petnajst) delovnih dni od nastanka spora oziroma od vložitve pisne zahteve delavca.

(3) Ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, drugih načinov prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ali odločitev o disciplinski odgovornosti delavca lahko delavec zahteva v roku 30 (trideset) dni od dneva vročitve oziroma od dneva, ko je zvedel za kršitev pravice, pred pristojnim delovnim sodiščem oziroma pred arbitražo, če sta delavec in delodajalec sklenila pisni dogovor o arbitražnem reševanju sporov na način, določen v prejšnjem odstavku tega člena.

(4) Po sprožitvi sodnega ali arbitražnega postopka lahko delavec z namenom mirne rešitve spora vloži predlog za mediacijo (posredovanje v sporu) po določilih zakona in te kolektivne pogodbe.

117. člen

Podpisnika te kolektivne pogodbe se dogovorita, da lahko na ravni dejavnosti oblikujeta Stalno arbitražo bančništva Slovenije, ter s tem v zvezi sprejmeta ustrezen pravilnik, s katerim določita način ustanovitve stalne arbitraže, postopek imenovanja in razrešitve arbitrov, pogoje za delo stalne arbitraže, postopek odločanja in druge elemente, potrebne za nemoteno delo arbitraže.

7. KOLEKTIVNI DELOVNI SPORI

118. člen

(1) Kolektivni delovni spori po tej kolektivni pogodbi so spori, kot so določeni z zakonom o kolektivnih pogodbah in zakonom o delovnih in socialnih sodiščih.

(2) Kolektivni delovni spori, ki jih ni bilo mogoče rešiti z dogovorom, se lahko rešujejo v postopku mediacije, pred arbitražo in pred sodiščem.

(3) Stranke kolektivnih delovnih sporov so podpisniki te kolektivne pogodbe, posamezni delodajalci, skupine delavcev oziroma sindikati pri delodajalcu.

8. POSTOPEK MEDIACIJE

119. člen

(1) Postopek mediacije se začne s predlogom stranke – podpisnice pogodbe o zaposlitvi ali kolektivne pogodbe ali skupine delavcev, ki ugotavljajo, da je nastal individualni ali kolektivni delovni spor.

(2) Predlagatelj posreduje nasprotni stranki predlog, ki mora vsebovati opis spornega razmerja in predlog za imenovanje mediatorja, praviloma v roku 10 (deset) delovnih dni od dneva, ko spornega razmerja ni bilo mogoče rešiti z dogovorom.

(3) Druga stranka odgovori na predlog v 10 (desetih) delovnih dneh od prejema predloga in poda soglasje k predlaganemu mediatorju ali predlaga drugega mediatorja.

(4) V primeru, da druga stranka ne odgovori na predlog ali če se stranki ne moreta dogovoriti o mediatorju v nadaljnjih 5 (petih) delovnih dneh po poteku roka iz tretjega odstavka tega člena ali če v postopku mediacije ne pride do pisnega sporazuma, se šteje, da mediacija ni uspela.

(5) Stranki (medianta) si bosta prizadevali, da se postopek mediacije konča v 30 (tridesetih) delovnih dneh od vložitve predloga.

(6) Če mediacija ni uspela, se reševanje delovnega spora lahko nadaljuje v arbitražnem postopku.

120. člen

(1) Šteje se, da je postopek mediacije končan, če sta stranki sklenili pisni sporazum.

(2) Sporazum sestavijo in podpišejo mediator in medianta.

(3) Sporazum, ki je dosežen v postopku mediacije, je za stranki zavezujoč.

(4) Sporazum, ki je sestavljen v notarski obliki in opremljen s klavzulo o izvršljivosti, predstavlja izvršilni naslov.

121. člen

(1) Postopek mediacije je določen s pravilnikom, sprejetim s strani strank te kolektivne pogodbe.

(2) Stranki bosta najkasneje v roku 6 mesecev od dneva uveljavitve te kolektivne pogodbe oblikovali skupno listo mediatorjev.

9. POGOJI ZA DELOVANJE SINDIKATA

122. člen

(1) Sindikat ima pravico do rednega spremljanja socialno-ekonomskega položaja svojih članov.

(2) Delodajalec je obvezen pravočasno, še pred sprejemom, sindikatu posredovati splošne akte iz 10. člena te kolektivne pogodbe.

(3) Te akte mora uprava ali od nje pooblaščen oseba posredovati sindikatu v rokih in po postopku, določenem v 11. členu te kolektivne pogodbe.

123. člen

(1) Delodajalec pooblasti določenega delavca za stike s sindikatom in posredovanje informacij, o čemer pisno obvesti sindikat.

(2) Pooblaščen oseba je dolžna na zahtevo sindikata sporočiti sindikatu naslednje informacije:

- o poslovni politiki in doseženih letnih poslovnih rezultatih, ki obsega tudi kadrovske informacije,
- splošne podatke o izplačilih plač (izhodiščna vrednost, bruto masa, neto masa, povprečna plača) in podatke o drugih osebnih prejemkih in nadomestilih po tej kolektivni pogodbi. Podatke posreduje delodajalec sindikatu v 8 dneh po izplačilu,
- o statusnih spremembah in spremembah lastništva,
- največ dvakrat letno delež zaposlenih za določen čas,
- o varnih in zdravih pogojih dela ter
- druge podatke, ki se nanašajo na pravice, obveznosti in socialno ekonomski položaj delavcev.

124. člen

(1) Če s kolektivno pogodbo pri delodajalcu ali s pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo med sindikatom in delodajalcem ni drugače določeno, se za sindikalno delo oziroma za opravljanje sindikalnih funkcij oblikuje fond ur in sicer:

- ena plačana ura letno za vsakega člana sindikata pri delodajalcu, vendar ne manj kot 30 (trideset) ur letno, če je do 20 (dvajset) zaposlenih in ne manj kot 60 (šestdeset) ur, če je več kot 60 (šestdeset) zaposlenih,
- pol ure za vsakega od preostalih zaposlenih delavcev ter
- 3 (trije) plačani delovni dnevi letno za usposabljanje sindikalnih zaupnikov, vendar skupno število teh ur ne sme presegati tretjine ur iz prvih dveh alinej tega odstavka.

(2) V število ur, ki je določeno v prvem odstavku tega člena, se ne všteta sodelovanje sindikalnih zaupnikov v organih sindikalnih central in v organih sindikatov dejavnosti na višjih ravneh. O okvirnem režimu izrabe določenega števila ur za delo sindikalnih zaupnikov se dogovorita sindikat in delodajalec. Pri tem se upoštevajo potrebe in interesi članov sindikata in zahteve delovnega procesa.

125. člen

(1) Dogovorjeni fond ur je namenjen za delo sindikalnih zaupnikov in sestanke članov sindikata, kadar so sklicani v okviru obveznega delovnega časa. Evidenca porabljenih ur se vodi pri sindikatu, ki trimesečno sporoča vodstvu delodajalca oziroma ustrezni službi porabo teh ur. Sindikat avtonomno razpolaga s fondom ur, skladno s pogodbo o delu sindikata ali s kolektivno pogodbo, sklenjeno med delodajalcem in sindikatom.

(2) Če se sindikat odloči za profesionalizacijo sindikalne funkcije, mora k tej odločitvi pridobiti soglasje delodajalca.

(3) Sindikat se lahko odloči za profesionalizacijo sindikalne funkcije:

- pri delodajalcu z nad 100 do 300 zaposlenimi za 1/8 delovnega časa,
- pri delodajalcu z nad 300 do 500 zaposlenimi za 1/4 delovnega časa,
- pri delodajalcu z nad 500 do 1500 zaposlenimi za 1/2 delovnega časa,
- pri delodajalcu z nad 1500 zaposlenimi za poln delovni čas.

(4) Ure profesionalnega opravljanja sindikalne funkcije ne bremenijo fonda ur iz predhodnega člena.

(5) Kadar sindikalni funkcionar izvaja svojo funkcijo v krajšem delovnem času od polnega, mora delodajalec znižati planirani obseg dela za delovno mesto.

(6) Znižanje obsega dela ne sme vplivati na znižanje ocene individualne delovne uspešnosti.

126. člen

Sindikati in delodajalec sporazumno določita dan v tednu in število ur na teden, ko bo sindikalni predsednik (ali sekretar), ki svoje funkcije ne izvaja v celoti profesionalno, delal izključno za sindikat, delodajalec pa mu je dolžan zagotoviti pogoje iz naslednjega člena te pogodbe.

127. člen

Delodajalec zagotavlja sindikatu materialne pogoje za delo sindikata v skladu s pogodbo, ki jo skleneta delodajalec in sindikat.

128. člen

Delodajalec zagotavlja sindikatu brezplačno naslednje pogoje za delo:

- primerno opremljen pisarniški prostor s telefonom na lokaciji, ki je v bližini večine zaposlenih, oziroma če možnosti delodajalca tega ne dopuščajo, souporabo primerne pisarniškega prostora,
- souporabo sejne sobe ali drugega primerne prostora,
- obračunavanje sindikalne članarine in obračun nadomestila plače profesionalnemu sindikalnemu predsedniku in morebitnih drugih profesionalnih delavcev sindikata, če so v delovnem razmerju pri delodajalcu,
- souporabo teleksa, telefaksa, fotokopirnega stroja, interneta, elektronske pošte in PTT storitev,
- ostale administrativno tehnične storitve.

129. člen

(1) Status in zaščita sindikalnega zaupnika se pridobi z izvolitvijo ali imenovanjem v organe sindikata.

(2) Za sindikalne zaupnike po tem členu se štejejo tudi funkcionarji sindikalnih central in člani organov sindikatov dejavnosti na višjih ravneh, ki so zaposleni pri delodajalcu, svojo funkcijo pa opravljajo neprofesionalno.

(3) Sindikat je dolžan posredovati delodajalcu seznam sindikalnih zaupnikov oziroma mu sporočiti vsako spremembo tega seznama.

(4) Sindikalnemu zaupniku delodajalec zaradi sindikalnega dela ne sme znižati plače ali ocene delovne uspešnosti. Sindikalni zaupnik (funkcionar) ima pravico do napredovanja pod enakimi pogoji kot ostali delavci.

130. člen

Če je sindikalni zaupnik ali drugi delavec delodajalca imenovan v organe sindikatov, ki sta podpisnika te pogodbe, se lahko delodajalec in delavec s pogodbo dogovorita o mirovanju pravic in obveznosti iz delovnega razmerja.

131. člen

Delodajalec ne sme delavcu zaradi udeležbe v stavki, organizirani v skladu z zakonom in stavkovnimi pravili, odpovedati pogodbe o zaposlitvi.

132. člen

Število sindikalnih zaupnikov pri delodajalcu določi sindikat tako, da imenuje na vsakih 125 zaposlenih delavcev pri delodajalcu enega sindikalnega zaupnika, razen če ni s kolektivno pogodbo pri delodajalcu ali z dogovorom med delodajalcem in sindikatom pri delodajalcu določeno drugače.

Ne glede na prejšnji odstavek tega člena število sindikalnih zaupnikov pri posameznem delodajalcu ne more biti manjše od 3 in ne večje od 24, razen če ni s kolektivno pogodbo pri delodajalcu ali z dogovorom med delodajalcem in sindikatom pri delodajalcu določeno drugače.

10. OBVEŠČANJE DELAVCEV

133. člen

(1) Delodajalec na primeren način najmanj enkrat letno obvešča delavce o rezultatih poslovanja in zadevah, ki posegajo na delovno pravni in socialno-ekonomski položaj zaposlenih.

(2) Delodajalec je dolžan posredovati delavcu, ki postavi vprašanje v zvezi s svojimi pravicami in obveznostmi iz pogodbe o zaposlitvi, pisni odgovor najkasneje v 30 (tridesetih) dneh.

11. PRAVICE IN OBVEZNOSTI POGODBENIH STRANK

11.1. Pozitivna izvedbena dolžnost

134. člen

(1) Pogodbeni 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.

(2) Pogodbeni stranki te kolektivne pogodbe ustanovita 7 (sedem) člansko komisijo za spremljanje uresničevanja določil te kolektivne pogodbe in njihovo ustreznost glede na spremembe v predpisih, sodno prakso in prakso pri posameznem delodajalcu. Komisija odloča v petčlanskem senatu, pri čemer se upošteva paritetna zastopanost.

(3) Vsaka pogodbeni stranka imenuje najkasneje v roku 6 (šest) mesecev po uveljavitvi te kolektivne pogodbe po 3 (tri) člane v omenjeno komisijo, ti pa nato iz vrst strokovnjakov za delovno pravo imenuje predsednika komisije. Komisija odloča z navadno večino vseh članov.

(4) Zaradi zagotavljanja nepristranskosti član komisije ne more sodelovati pri obravnavanju vprašanja, če je problematika iz banke, kjer je član komisije zaposlen.

(5) Komisija se sestaja na predlog katerekoli od pogodbenih strank.

135. člen

(1) Če komisija iz prejšnjega člena te kolektivne pogodbe po večinskem mnenju vseh članov ugotovi, da je potrebno oziroma bi bilo smotno glede na spremembe v predpisih, sodno prakso in prakso pri posameznem delodajalcu spremeniti določila te kolektivne pogodbe, obvesti o tem pogodbeni stranki te kolektivne pogodbe in jima posreduje predlog sprememb.

(2) Stranki te kolektivne pogodbe sta se do predloga dolžni opredeliti v roku 30 (trideset) dni. Če ocenita, da so spremembe utemeljene in nujne, pričneta s pogajanjem za spremembo te kolektivne pogodbe.

11.2. Negativna izvedbena dolžnost

136. člen

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

11.3. Sprememba oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe

137. člen

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

(2) Pogodbeni stranka, ki želi spremembo oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe, predloži drugi stranki predlog spremembe oziroma dopolnitve z obrazložitvijo razlogov in ciljev.

(3) Druga pogodbeni stranka se je dolžna, če so izpolnjeni pogoji iz 2. odstavka tega člena, do predloga spremembe oziroma dopolnitve kolektivne pogodbe opredeliti v 30 (tridesetih) dneh.

(4) Če druga stranka ne sprejme predloga za spremembo oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe oziroma se do predloga ne opredeli v 30 (tridesetih) dneh, se šteje, da je postopek za spremembe oziroma dopolnitve kolektivne pogodbe ustavljen.

11.4. Odpoved normativnega dela kolektivne pogodbe

138. člen

(1) Vsaka stranka lahko pisno odpove normativni del kolektivne pogodbe s šestmesečnim odpovednim rokom, vendar ne pred potekom dveh let od uveljavitve te kolektivne pogodbe

(2) Odpoved mora biti obrazložena. Odpoved se objavi v Uradnem listu RS.

(3) Hkrati z odpovedjo mora stranka, ki odpoveduje normativni del kolektivne pogodbe, posredovati drugi pogodbeni stranki predlog novega normativnega dela kolektivne pogodbe.

11.5. Sklenitev nove kolektivne pogodbe

139. člen

(1) Nova kolektivna pogodba se lahko sklene, če je bila ta kolektivna pogodba v skladu z določilom prejšnjega člena s strani katere od pogodbenih strank, odpovedana. Predlog za sklenitev nove kolektivne pogodbe, ki mora biti obrazložen, lahko poda vsaka pogodbeni stranka, druga pogodbeni stranka pa se je najkasneje v roku 30 (trideset) dni po prejemu obrazloženega predloga dolžna do njega pisno opredeliti.

(2) V primeru, da druga stranka s pisno obrazložitvijo odkloni predlog za sklenitev nove kolektivne pogodbe oziroma se do njega v 30 (tridesetih) dneh ne opredeli, se uporablja zakon o kolektivnih pogodbah.

(3) Za sklepanje novega tarifnega dela te kolektivne pogodbe se smiselno uporabljajo določila tega člena.

140. člen

Stranka, ki se z nasprotno stranko te pogodbe ne sporazume glede predloga za spremembe in dopolnitve, odpovedi ali sklenitve nove KPDb, lahko sproži kolektivni interesni spor, ki se rešuje z mediacijo, v kolikor le-ta ni uspešna, pa lahko spor nadaljuje v sodnem postopku.

11.6. Komisija za razlago kolektivne pogodbe

141. člen

(1) Stranki kolektivne pogodbe imenujeta 7 (sedem) člansko komisijo za razlago kolektivne pogodbe, v katero imenujeta vsaka po 3 (tri) člane ter po enega nadomestnega praviloma izmed članov pogajalskih skupin, ki so sodelovali pri pripravi kolektivne pogodbe ali njenih sprememb, predsednika komisije kot sedmega člana pa iz vrst priznanih strokovnjakov iz področja delovnega prava. Komisija odloča v sedemčlanskem senatu, ki mu vedno predseduje predsednik komisije.

(2) Komisija za razlago sprejema razlage in priporočila najkasneje v 30 dneh od prejema zahtevka za razlago. Komisija pri sprejemu razlage ali priporočila izhaja iz namena pogajalskih strani pri sprejemu določbe, ki je predmet razlage ali priporočila. Razlage stranki kolektivne pogodbe objavita v Uradnem listu RS.

(3) Razlage komisije pomenijo obvezen način uporabe določb kolektivne pogodbe za delodajalca in delavca ter obvezno podlago za odločanje v sporih o pravicah in obveznostih delavcev in delodajalcev, ki izvirajo iz te pogodbe.

(4) Priporočilo je strokovni predlog strankama kolektivne pogodbe za ureditev določenega vprašanja.

12. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

142. člen

(1) Pogodbeni stranki te kolektivne pogodbe ustanovita komisijo za razlago te kolektivne pogodbe v roku 3 (treh) mesecev od dneva objave te kolektivne pogodbe v Uradnem listu RS.

(2) Pogodbeni stranki te kolektivne pogodbe ustanovita komisijo za spremljanje te kolektivne pogodbe v roku 3 (treh) mesecev od dneva objave te kolektivne pogodbe v Uradnem listu RS.

(3) Komisiji iz prejšnjih dveh odstavkov sprejmeta svoj poslovnik o delu.

143. člen

Arbitražno reševanje individualnih delovnih sporov, določeno v 116. členu te kolektivne pogodbe, se prične izvajati, ko pogodbeni stranki sprejmeta prilogo k tej kolektivni pogodbi, s katero opredelita postopek pred arbitražo za reševanje individualnih delovnih sporov, način izvolitve arbitrov, pristojnost arbitraže in druge elemente, potrebne za zakonito delo arbitraže, in ko imenujeta arbitre arbitraže za individualne delovne spore.

144. člen

Arbitražno reševanje kolektivnih delovnih sporov, določeno v 118. členu te kolektivne pogodbe, se prične izvajati, ko pogodbeni stranki sprejmeta prilogo k tej kolektivni pogodbi, s katero opredelita postopek pred arbitražo za reševanje kolektivnih delovnih sporov, način izvolitve arbitrov, pristojnost arbitraže in druge elemente, potrebne za zakonito delo arbitraže, in ko imenujeta arbitre arbitraže za kolektivne delovne spore.

145. člen

(1) Delodajalec in sindikat pričneta postopek za sklenitev kolektivne pogodbe oziroma uskladitev obstoječe kolektivne pogodbe pri delodajalcu s to kolektivno pogodbo najkasneje v roku 6 (šestih) mesecev od dneva objave te kolektivne pogodbe v Uradnem listu RS.

(2) V primeru, če pri delodajalcu ni organiziranega sindikata, je le-ta dolžan uskladiti splošne akte s to kolektivno pogodbo najkasneje v roku 6 (šestih) mesecev od dneva objave te kolektivne pogodbe v Uradnem listu RS.

146. člen

Pogodbeni stranki te kolektivne pogodbe sta dolžni ustrezno seznaniti svoje člane in delavce z vsebino te kolektivne pogodbe.

147. člen

Delavcu, ki je v obdobju od 1.1.1991 do 31.12.1995 dosegel pravico do povečane osnovne plače v skladu s 121. členom Kolektivne pogodbe dejavnosti bank in hranilnic v Republiki Sloveniji (Uradni list RS št. 3/94), se to povečanje vključi v njegovo osnovno plačo.

148. člen

(1) Zaradi uveljavitve plačnega modela iz te kolektivne pogodbe se osnovna plača delavca za polni delovni čas ob enakih pogojih dela in ob upoštevanju enakih elementov v osnovni plači ne sme znižati.

(2) Delodajalec določi način in tehniko obračuna ter zagotavljanja enake osnovne plače iz prejšnjega odstavka tega člena in s tem seznanji sindikat.

149. člen

(1) Delodajalec je dolžan določbe tarifne priloge te kolektivne pogodbe, ki se nanašajo na obračun osnovnih plač, uveljaviti najkasneje pri obračunu plač za mesec julij 2011.

(2) V prehodnem obdobju od 1.1.2011 do 30.6.2011 se plače pri delodajalcu obračunajo tako, da se kot izhodiščna plača v prvem tarifnem razredu upošteva znesek, dogovorjen med strankama te kolektivne pogodbe. Na osnovno plačo se obračunajo tudi vsi dodatki po tej kolektivni pogodbi.

(3) V prehodnem obdobju do prenosa zneska uskladitve lahko delodajalec obračunava osnovno plačo na enak način kot v Kolektivni pogodbi dejavnosti bank in hranilnic v Republiki Sloveniji, Ur. l. RS, št. 81/04, 112/04, 71/05, 107/08 in 19/09. Ob prenosu v osnovno plačo se znesek uskladitve za leti 2004 in 2005 vključi v osnovno plačo v razponu od 67,39 evra do 84,24 evra po izračunu posamezne banke.

(4) Zaradi prenosa zneska uskladitve za leti 2004 in 2005 v osnovno plačo se masa izplačanih plač pri delodajalcu ne sme zmanjšati.

150. člen

Ne glede na določila te kolektivne pogodbe in njene tarifne priloge se lahko delodajalec in sindikat pri delodajalcu v podjetniški kolektivni pogodbi dogovorita, da se lahko vsi ali posamezni dodatki za pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, prenesejo v osnovno plačo delavca, zaradi česar se ti dodatki delavcu ne obračunavajo posebej še enkrat.

151. člen

Ta kolektivna pogodba začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu RS, uporablja pa se od 1.1.2011, razen če ni s to kolektivno pogodbo drugače določeno.

Ljubljana, 1.1.2014

Sindikat bančništva
Slovenije

Sindikat Nove Ljubljanske
banke

Združenje bank Slovenije
- GIZ, Ljubljana

** To je neuradno prečiščeno besedilo Kolektivne pogodbe dejavnosti bančništva Slovenije, ki se uporablja od 1.1.2014 in je pripravljeno na podlagi besedila Kolektivne pogodbe dejavnosti bančništva Slovenije z dne 29.12.2010 ter Sprememb in dopolnitev Kolektivne pogodbe dejavnosti bančništva Slovenije z dne 23.12.2013*