Opozorilo: Neuradno prečiščeno besedilo predpisa predstavlja zgolj informativni delovni pripomoček, glede katerega organ ne jamči odškodninsko ali kako drugače.

Neuradno prečiščeno besedilo Kolektivne pogodbe za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije obsega:

- Kolektivno pogodbo za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije (Uradni list RS, št. 186 /21 z dne 30. 11. 2021),
- Aneks št. 1 k Tarifni prilogi Kolektivne pogodbe za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije (Uradni list RS, št. 94/22 z dne 13. 7. 2022),
- Aneks št. 2 h Kolektivni pogodbi za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije (Uradni list RS, št. 43/24 z dne 24. 5. 2024),
- Aneks št. 3 h Kolektivni pogodbi za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije (Uradni list RS, št. 105/25 z dne 15. 12. 2025).

# KOLEKTIVNA POGODBA

# ZA KMETIJSTVO IN ŽIVILSKO INDUSTRIJO SLOVENIJE

**(neuradno prečiščeno besedilo št. 3)**

**Datum začetka uporabe:** 01.01.2026

## A. SPLOŠNE DOLOČBE

### 1. člen

### (Krajevna veljavnost kolektivne pogodbe)

Kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije.

### 2. člen

### (Stvarna veljavnost kolektivne pogodbe)

Kolektivna pogodba velja za vse delodajalce, ki kot glavno dejavnost opravljajo eno od naslednjih dejavnosti, določene s šifro Standardne klasifikacije dejavnosti:

| | | |
|---|---|---|
| 01.110 | 01.460 | 10.610 |
| 01.120 | 01.470 | 10.620 |
| | | |

| | | |
|---|---|---|
| 01.130 | 01.490 | 10.710 |
| 01.140 | 01.500 | 10.720 |
| 01.150 | 01.610 | 10.730 |
| 01.160 | 01.620 | 10.810 |
| 01.190 | 01.630 | 10.820 |
| 01.210 | 01.640 | 10.830 |
| 01.220 | 03.110 | 10.840 |
| 01.230 | 03.120 | 10.850 |
| 01.240 | 03.210 | 10.860 |
| 01.250 | 03.220 | 10.890 |
| 01.260 | 10.110 | 10.910 |
| 01.270 | 10.120 | 10.920 |
| 01.280 | 10.130 | 11.010 |
| 01.290 | 10.200 | 11.020 |
| 01.300 | 10.310 | 11.030 |
| 01.410 | 10.320 | 11.040 |
| 01.420 | 10.390 | 11.050 |

| | | |
|---|---|---|
| 01.430 | 10.410 | 11.060 |
| 01.440 | 10.420 | 11.070 |
| 01.450 | 10.510 | 12.000 |
| | 10.520 | 81.300 |

**3. člen**

**(Osebna veljavnost)**

(1) Kolektivna pogodba velja za vse delavce, zaposlene pri delodajalcih iz 2. člena te pogodbe.

(2) Za poslovodne osebe in prokuriste, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ta kolektivna pogodba ne velja, razen če je tako določeno s pogodbo o zaposlitvi.

(3) Kolektivna pogodba velja tudi za dijake in študente na praktičnem usposabljanju v vsebini, ki je v kolektivni pogodbi posebej določena.

**4. člen**

**(Časovna veljavnost)**

(1) Kolektivna pogodba je sklenjena za nedoločen čas.

(2) Kolektivna pogodba začne veljati s prvim dnem naslednjega meseca po objavi.

(3) Kolektivna pogodba se lahko odpove z odpovednim rokom treh mesecev, ki začne teči naslednji dan po objavi odpovedi v Uradnem listu Republike Slovenije. Pogodbena stranka o odpovedi obvesti drugo pogodbeno stranko s priporočenim pismom.

(4) Po prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe se do sklenitve nove, vendar najdalj šest mesecev, če stranki ne določita drugače, še naprej uporabljajo določbe normativnega dela.

## B. NORMATIVNI DEL

### SPLOŠNO

**5. člen**

(Pomen izrazov v tej kolektivni pogodbi)

(1) Izraz »poslovodna oseba« se razume skladno z zakonom o gospodarskih družbah.

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

(3) Za skupno delovno dobo se štejejo izpolnjena leta delovne dobe, ki jih je delavec prebil v delovnem razmerju doma ali v tujini oziroma pri opravljanju samostojne dejavnosti.

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

- neprekinjena delovna doba pri zadnjem delodajalcu, razen za delavce, ki opravljajo delo na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas iz razloga sezonskega dela,
- delovna doba pri delodajalcih, ki so pravni predniki zadnjega delodajalca,
- za prevzete delavce tudi delovna doba pri delodajalcu, od katerega so prevzeti,
- kadar iz razlogov na strani delodajalca pri družbah, ki so kapitalsko povezane z večinskim deležem, pride do zaposlitve delavca iz ene povezane družbe v drugo.

(5) Izraz »uredba« je skrajšana oblika zapisa vsakokrat veljavne uredbe o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja, ne glede na morebitno spremembo njenega naziva.

6. člen

(Enotni minimalni standardi)

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

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

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

7. člen

(Razvrstitev delovnih mest)

Delovna mesta se skladno s KLASIUS razvrščajo v osem tarifnih razredov, glede na zahtevano stopnjo oziroma raven izobrazbe, določeno v aktu o sistemizaciji delovnih mest, kot sledi:

| TR | STOPNJA (RAVEN) IZOBRAZBE | VRSTA IZOBRAZBE |
|---|---|---|

| | | |
|---|---|---|
| I. | nedokončana osnovnošolska obveznost | 11001 – nepopolna nižja stopnja osnovnošolske izobrazbe<br>11002 – popolna nižja stopnja osnovnošolske izobrazbe<br>11003 – nepopolna višja stopnja osnovnošolske izobrazbe<br>11099 – nepopolna osnovnošolska izobrazba, drugje nerazporejeno |
| II. | osnovnošolska izobrazba | 12001 – osnovnošolska izobrazba<br>12099 – osnovnošolska izobrazba, drugje nerazporejeno |
| III. | nižja poklicna<br>in podobna izobrazba | 13001 – nižja poklicna izobrazba<br>13099 – nižja poklicna in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno |
| IV. | srednja poklicna in podobna izobrazba | 14001 – srednja poklicna izobrazba<br>14099 – srednja poklicna<br>in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno |
| V. | srednja strokovna<br>in splošna izobrazba | 15001 – srednja strokovna izobrazba<br>15002 – srednja splošna izobrazba<br>15099 – srednja strokovna<br>in splošna izobrazba, drugje nerazporejeno |
| VI/I | višješolska, višja strokovna<br>in podobna izobrazba | 16101 – višja strokovna izobrazba<br>16102 – višješolska izobrazba (prejšnja)<br>16199 – višješolska, višja strokovna in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno |
| VI/II | visokošolska izobrazba prve stopnje, visokošolska strokovna izobrazba (prejšnja)<br>in podobna izobrazba | 16201 – specializacija po višješolski izobrazbi<br>16202 – visokošolska strokovna izobrazba (prejšnja)<br>16203 – visokošolska strokovna izobrazba (prva bolonjska stopnja)<br>16204 – visokošolska univerzitetna izobrazba (prva bolonjska stopnja)<br>16299 – visokošolska izobrazba prve stopnje in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno |

| | | |
|---|---|---|
| VII. | visokošolska izobrazba druge stopnje<br><br>in podobna izobrazba | 17001 – specializacija po visokošolski strokovni izobrazbi (prejšnja)<br><br>17002 – visokošolska univerzitetna izobrazba (prejšnja)<br><br>17003 – magistrska izobrazba (druga bolonjska stopnja)<br><br>17099 – visokošolska izobrazba druge stopnje, drugje nerazporejeno |
| VIII. | visokošolska izobrazba tretje stopnje in podobna izobrazba | 18101 – specializacija po univerzitetni izobrazbi (prejšnja)<br><br>18102 – magisterij znanosti (prejšnji)<br><br>18199 – magistrska (prejšnja)<br><br>in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno<br><br>18201 – doktorat znanosti (prejšnji)<br><br>18202 – doktorska izobrazba (tretja bolonjska stopnja)<br><br>18299 – doktorska znanstvena<br><br>in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno |

POGODBA O ZAPOSLITVI IN NJENE POSEBNE OBLIKE

**8. člen**

**(Pogodba o zaposlitvi)**

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

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

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

**9. člen**

**(Drugi primeri sklepanja delovnega razmerja za določen čas)**

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

- delo na določenem projektu,

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

**10. člen**

**(Projektno delo)**

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

## POSKUSNO DELO IN PRIPRAVNIŠTVO

**11. člen**

**(Poskusno delo)**

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

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

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

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

**12. člen**

**(Pogodba o zaposlitvi pripravnika)**

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

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

**13. člen**

(Trajanje pripravništva)

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

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

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

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

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

14. člen

(Program pripravništva)

Pripravništvo poteka po programu, ki ga pripravi mentor.

15. člen

(Mentorstvo)

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

16. člen

(Način spremljanja in ocenjevanja pripravništva)

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

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

(3) Pripravnik opravlja pripravniški izpit najkasneje do izteka pripravniške dobe.

DRUGO DELO IN NAPOTITEV NA DELO V DRUG KRAJ

## 17. člen

## (Primeri in pogoji za opravljanje drugega dela)

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

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

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

(3) Delavec je dolžan opravljati drugo delo dokler obstajajo razlogi, navedeni v prvem odstavku tega člena.

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

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

## 18. člen

## (Napotitev delavca na delo v drug kraj)

(1) Delavec je napoten na delo v drug kraj pod pogoji, ki jih delodajalec in delavec določita v pogodbi o zaposlitvi.

(2) Drug kraj je lahko oddaljen največ 120 km od delavčevega bivališča, pot na delo in z dela pa v nobenem primeru ne sme trajati več kot tri ure in pol.

ODPOVED POGODBE O ZAPOSLITVI

## 19. člen

**(Postopek pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti)**

(1) Delodajalec lahko začne postopek pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, če delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno oziroma ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakonom in drugimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona.

(2) Nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov mora zajemati obdobje najmanj 30 dni delavčeve prisotnosti na delu. Po zaključku tega obdobja delodajalec sprejme pisno oceno delavčevega dela. V primeru, da delodajalec sprejeme negativno oceno, mora delavcu pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, omogočiti zagovor v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

(3) Če delavec tako zahteva, mora delodajalec na razgovor iz prvega in drugega odstavka tega člena povabiti sindikat, katerega član je delavec.

(4) Delavec ima pred razgovorom iz prvega in drugega odstavka tega člena pravico pogledati dokumentacijo, ki se nanaša na ta postopek.

(5) V čas trajanja postopka iz drugega odstavka tega člena se ne sme šteti časa upravičenih odsotnosti delavca (letni dopust, odsotnost zaradi bolezni ipd.).

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

**20. člen**

**(Sprememba delodajalca)**

(1) V primeru spremembe delodajalca v skladu z zakonom o delovnih razmerjih mora delodajalec prenosnik najmanj 8 dni pred dejanskim prehodom delavca k delodajalcu – prevzemniku oziroma pričetkom opravljanja dela pri delodajalcu prevzemniku delavcu vročiti pisno obvestilo. Obvestilo mora vsebovati naziv in sedež delodajalca prevzemnika, kraj in pričetek opravljanja dela ter opozorilo, da bo lahko delodajalec prenosnik delavcu izredno odpovedal pogodbo o zaposlitvi, če bo odklonil prehod in dejansko opravljanje dela.

(2) Delodajalec prevzemnik mora delavcu najkasneje na dan pričetka opravljanja dela izročiti pisni aneks k pogodbi o zaposlitvi ali pogodbo o zaposlitvi, ki morata vsebovati najmanj enake pogodbene pravice iz delovnega razmerja, ki jih je imel delavec na dan prenosa pri delodajalcu prenosniku.

## DELOVNI ČAS

**21. člen**

**(Dodatni primeri za delo prek polnega delovnega časa)**

(1) Delavec je dolžan na zahtevo delodajalca opravljati delo prek polnega delovnega časa – nadurno delo, če dela ni mogoče opraviti s prerazporeditvijo delovnega časa in drugimi organizacijskimi ukrepi.

(2) Delavec je dolžan na zahtevo delodajalca opravljati nadurno delo poleg primerov, navedenih v zakonu, tudi v naslednjih primerih:

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

## 22. člen

## (Delovni čas pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi)

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

## 23. člen

## (Letni razpored delovnega časa)

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

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

## 24. člen

## (Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev nadurnega dela)

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

## 25. člen

## (Delovni čas nočnega delavca)

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

### 26. člen

### (Delovni čas krajši od polnega)

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

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

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

## PRAVICA DO ODSOTNOSTI Z DELA

### 27. člen

### (Pravica do odsotnosti z dela z nadomestilom plače)

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

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

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

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

**28. člen**

**(Pravica do odsotnosti z dela brez nadomestila plače)**

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

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

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

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

(4) V navedenih primerih delavec nima pravice do nadomestila plače. Delodajalec se z delavcem lahko dogovori o povračilu vseh plačanih prispevkov za socialno varnost.

## POČITEK IN LETNI DOPUST

**29. člen**

**(Dnevni in tedenski počitek v primeru izmenskega dela)**

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

**30. člen**

**(Dnevni ali tedenski počitek v nekaterih dejavnostih, za nekatera delovna mesta, poklice ali vrsto dela)**

V dejavnostih oziroma za delovna mesta, vrsto dela ali poklice se v primerih:

- kjer narava dela zahteva stalno prisotnost ali
- kjer narava dejavnosti zahteva kontinuirano zagotavljanje dela ali storitev ali

- v primerih predvidenega neenakomernega ali povečanega obsega dela se dnevni ali tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot je določen z zakonom, zagotavlja v obdobju 6 mesecev.

**31. člen**

**(Letni dopust)**

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

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

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

- starejši delavec: 3 dni
- delavec, mlajši od 18 let: 7 dni
- delavec invalid: 3 dni
- delavec z najmanj 60 % telesno okvaro: 3 dni
- delavec, ki neguje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo: 3 dni
- delavec z otrokom, ki še ni dopolnil 15 let starosti: 1 dan
- nočni delavec: 2 dni
- delavec, ki dela v izjemno težkih pogojih: do 2 dni
- za delovno dobo nad 10 let: 2 dni
- za delovno dobo nad 20 let: 4 dni
- za delovno dobo nad 30 let: 6 dni.

(3) Delavcu, ki izpolni kriterij za povečanje letnega dopusta, se povečanje upošteva v tekočem koledarskem letu. Določba prejšnjega stavka se začne uporabljati v letu 2022.

**32. člen**

**(Pravica staršev šoloobveznih otrok)**

Delodajalec zagotavlja prednostno pravico delavcem s šoloobveznimi otroki, da izkoristijo najmanj dva tedna dopusta v času šolskih počitnic, če je le mogoče v strnjenem nizu.

**33. člen**

**(Letni dopust delavca, ki dela v tujini)**

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

## DISCIPLINSKA IN ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST

### 34. člen

**(Disciplinska odgovornost)**

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

(2) Osnova za izračun denarne kazni je povprečna mesečna plača, ki jo je delavec prejel ali bi jo moral prejeti, v zadnjih treh mesecih. Denarno kazen je moč delavcu izreči v višini do 30 % osnove iz prejšnjega stavka.

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

### 35. člen

**(Disciplinski postopek)**

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

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

## IZOBRAŽEVANJE

### 36. člen

**(Izobraževanje)**

Za izobraževanje se šteje:

- izobraževanje za pridobitev nove stopnje oziroma ravni izobrazbe,
- usposabljanje,
- izpopolnjevanje.

### 37. člen

**(Izobraževanje za pridobitev nove stopnje izobrazbe)**

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

## 38. člen

## (Pogodba o izobraževanju)

(1) S pogodbo o izobraževanju se delavec in delodajalec poleg prostega dneva na dan izpita oziroma zagovora zaključnega dela dogovorita tudi o dela prostih dnevih za pripravo na posamezni izpit oziroma zaključnega dela najmanj v višini:

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

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

## 39. člen

## (Usposabljanje in izpopolnjevanje)

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

## 40. člen

## (Povračilo stroškov za usposabljanje in izpopolnjevanje)

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

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

**41. člen**

**(Delavec, ki se izobražuje v lastnem interesu)**

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

**42. člen**

**(Dijaki in študenti na praktičnem usposabljanju)**

Delodajalec in organizator izobraževanja se z učno pogodbo dogovorita o:

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

**43. člen**

**(Dijaki in študenti)**

Dijakom in študentom, ki so sklenili učno pogodbo z delodajalcem, gredo najmanj pravice, določene z zakonom.

**44. člen**

**(Mentorji praktičnega pouka)**

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

SINDIKALNO DELOVANJE

**45. člen**

**(Pogoji za delovanje sindikata)**

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

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

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

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

(5) Delodajalec zagotavlja sindikatu, organiziranem pri delodajalcu:

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

- svobodo sindikalnega obveščanja in širjenja sindikalnega tiska.

## 46. člen

## (Materialni pogoji za sindikalno delo)

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

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

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

- prostorske pogoje za delo sindikata, njegovih organov in sindikalnih zaupnikov,

- tehnično izvedbo obračuna in plačevanje članarine sindikata,

- tri plačane delovne dneve letno za usposabljanje sindikalnih zaupnikov, vendar skupno število teh ur ne more presegati tretjine ur iz prve alineje,

- članom sindikata podpisnika te kolektivne pogodbe en (1) plačan dan za sindikalne aktivnosti na ravni dejavnosti,

- sindikalnemu zaupniku večinskega sindikata v podjetju, da prejema za svoje delo 10 % dodatek, če zastopa manj kot 50 članov in 20 % dodatek, če zastopa več kot 50 članov. Dodatek se izračuna iz najnižje osnovne plače za I. tarifni razred po tej kolektivni pogodbi.

(3) Število sindikalnih zaupnikov v organizaciji oziroma pri delodajalcu, ki uživajo delovnopravno varstvo v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, se določi s kolektivno pogodbo pri delodajalcu oziroma s pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo med sindikatom in delodajalcem, upoštevaje organiziranost delovnega procesa, izmenskost, dislociranost in podobno. V primeru, da ni sklenjene kolektivne pogodbe pri delodajalcu, kot je določeno v prejšnjem stavku, je delodajalec dolžan na pobudo sindikata skleniti pogodbo /dogovor o zagotavljanju pogojev za delovanje sindikata. V primeru edinega sindikalnega

zaupnika pri delodajalcu, je temu sindikalnemu zaupniku delovno pravno varstvo zagotovljeno neodvisno od sklenitve kolektivne pogodbe pri delodajalcu oziroma pogodbe o zagotavljanju pogojev za delovanje sindikata, če gre za reprezentativni sindikat pri delodajalcu. Sindikat mora obvestiti delodajalca o imenovanju oziroma izvolitvi sindikalnega zaupnika.

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

(5) Ne glede na zagotovljene materialne pogoje za delo sindikata po tem členu se delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu lahko dogovorita, da za čas opravljanja profesionalne funkcije pripada sindikalnemu zaupniku plača najmanj v višini, kot jo je prejemal pred začetkom opravljanja te funkcije.

### 47. člen

### (Varstvo sindikalnega zaupnika)

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

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

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

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

(5) Za sindikalne zaupnike po tem členu se štejejo tudi funkcionarji sindikatov – sindikalnih central (predsedniki območnih in republiških odborov sindikatov, predsedniki območnih sindikatov), ki so zaposleni pri delodajalcu, svojo funkcijo pa opravljajo neprofesionalno.

## PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

### 48. člen

### (Splošne določbe)

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

- plača,
- nadomestilo plače,

- povračila stroškov v zvezi z delom,

- drugi osebni prejemki.

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

(3) Plače, nadomestila plač, drugi osebni prejemki in povračila stroškov v zvezi z delom se izplačujejo preko bančnega računa delavca.

(4) Povračila stroškov v zvezi z delom, drugi osebni prejemki, plačila dijakom in študentom na praktičnem usposabljanju se izplačujejo v višini, kot jih določa ta kolektivna pogodba, vendar pod pogoji in v zneskih, ki se ne vštevajo v davčno osnovo in osnovo za prispevke za socialno varnost.

(5) Delavcem, ki sklenejo pogodbo o zaposlitvi z delovnim časom, krajšim od polnega, ali delajo pri več delodajalcih, pripadajo drugi osebni prejemki v sorazmerju z delovnim časom za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi. To pravilo ne velja v primeru, ko delavci sklenejo pogodbo o zaposlitvi z delovnim časom krajšim od polnega na podlagi posebnih zakonov.

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

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

## 49. člen

## (Tarifna priloga)

Tarifna priloga določa:

- najnižje osnovne plače po tarifnih razredih,

- način usklajevanja najnižjih osnovnih plač,

- zneske drugih osebnih prejemkov,

- zneske povračil stroškov v zvezi z delom.

## 50. člen

## (Plača)

Plača je sestavljena iz:

- osnovne plače,

- plačila za delovno uspešnost,

- plačila za poslovno uspešnost,

- dodatkov.

## 51. člen

## (Najnižja osnovna plača)

(1) Najnižja osnovna plača je vrednost najmanj zahtevnega dela v tarifnem razredu.

(2) Višina mesečne najnižje osnovne plače, določene v tarifni prilogi, velja za 174 ur.

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

## 52. člen

## (Osnovna plača)

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

(2) Osnovna plača se določi v mesečnem znesku ali znesku na uro (urna postavka). Dogovorjeni mesečni znesek velja za zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi, za 174 ur.

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

## 53. člen

## (Plačilo za delovno uspešnost)

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

## 54. člen

## (Plačilo za delovno uspešnost iz naslova stimulacije)

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

(2) Merila in kriteriji za ugotavljanje delovne uspešnosti iz naslova stimulacije se opredelijo v kolektivni pogodbi pri delodajalcu ali v splošnem aktu delodajalca in morajo biti delavcem znana pred začetkom opravljanja dela.

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

## 55. člen

## (Plačilo za delovno uspešnost iz naslova napredovanja)

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

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

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

**56. člen**

**(Plačilo za poslovno uspešnost)**

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

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

**57. člen**

**(Dodatki za posebne pogoje dela)**

(1) Delavcu pripadajo dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz:

- razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden,
- posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, če niso vsebovani v osnovni plači.

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

**58. člen**

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

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

(a) nočno delo: 50 %

(b) izmensko delo za čas dela v popoldanski izmeni: 10 %

(c) delo v nedeljo: 50 %

(d) delo na praznike in dela proste dneve po zakonu: 50 % delo na 1. jan., 1. maj, dan državnosti: 100 %

(e) nadurno delo: 30 %

(f) deljen delovni čas v primeru prekinitve 2 ure in več: 10 %.

(2) Dodatka pod točkama (c) in (d) se izključujeta.

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

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

(5) Za vsako uro pripravljenosti na domu delavcu pripada nadomestilo v višini 10 % delavčeve urne postavke osnovne plače. Letno je lahko delavec v pripravljenosti največ 2000 ur, do 3000 ur pa s soglasjem delavca.

**59. člen**

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

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

**60. člen**

**(Dodatek za delovno dobo)**

(A) Dodatek za skupno delovno dobo

(1) Delavec, ki ima z delodajalcem sklenjeno pogodbo o zaposlitvi na dan 30. 6. 2024, je upravičen do dodatka za vso skupno delovno dobo in sicer za vsako leto dopolnjene delovne dobe v naslednjih odstotkih od osnovne plače delavca:

– od 1. 7. 2024 do 31. 12. 2024 v odstotku do katerega je bil delavec upravičen za zadnje izpolnjeno leto delovne dobe pred 1. 7. 2024;

– od 1. 1. 2025 do 31. 7. 2026 za vsako dopolnjeno leto skupne delovne dobe – 0,45 % osnovne plače delavca;

– od 1. 8. 2026 do 31. 7. 2027 za vsako dopolnjeno leto skupne delovne dobe – 0,38 % osnovne plače delavca;

– od 1. 8. 2027 do 31. 7. 2028 za vsako dopolnjeno leto skupne delovne dobe – 0,35 % osnovne plače delavca;

– od 1. 8. 2028 do 31. 7. 2029 za vsako dopolnjeno leto skupne delovne dobe – 0,33 % osnovne plače delavca.

(2) Delavcu, ki v letu 2025 dopolni najmanj 58 let, se dodatek za skupno delovno dobo obračuna za vsako leto dopolnjene delovne dobe v odstotku do katerega je bil upravičen decembra 2024.

(B) Dodatek za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu

Delavec, ki se je pri delodajalcu na novo zaposlil od vključno 1. 7. 2024 dalje, je za vsako leto dopolnjene delovne dobe pri tem delodajalcu upravičen do dodatka za delovno dobo v naslednjih odstotkih:

– od 1. 1. 2025 do 31. 7. 2026 – 0,45 %;

– od 1. 8. 2026 do 31. 7. 2027 – 0,38 %;

– od 1. 8. 2027 do 31. 7. 2028 – 0,35 %;

– od 1. 8. 2028 do 31. 7. 2029 – 0,33 %.

## 60.a člen

## (Ohranjanje višine mesečne plače delavca)

Delavec je zaradi znižanja odstotka dodatka za delovno dobo v letu 2025 in dalje v primeru opravljanja enakega dela v enakih pogojih in ob doseganju enakih rezultatov dela, upravičen najmanj do enake mesečne plače za 174 ur kot jo je prejel zadnji mesec pred znižanjem odstotka dodatka za delovno dobo.

## 61. člen

## (Višina nadomestila plače)

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

## 62. člen

## (Nadomestilo plače za čas stavke)

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

## 63. člen

## (Povračilo stroškov v zvezi z delom)

1. Prehrana med delom

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

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

(3) Če delavec iz prejšnjega odstavka dodatnega obroka ne uživa, je upravičen do povračila stroškov za prehrano v višini zgornjega zneska, določenega v uredbi, za vsako dopolnjeno uro prisotnosti na delu po osmih urah prisotnosti na delu.

(4) Višina povračila stroška prehrane med delom na dan se določi v tarifni prilogi.

2. Prevoz na delo in z dela

(1) Delavec je upravičen do povračila stroška prevoza na delo in z dela za dan prisotnosti na delu. Če delodajalec zahteva, da delavec kljub ukinitvi javnega prevoza v času izrednih razmer pride na delo in delavec nima prevoznega sredstva in nima možnosti uporabiti običajnih načinov prevoza na delo, je delodajalec dolžan delavcu zagotoviti prevoz na delo ali mu poravnati dejanske stroške le tega, kar delavec izkazuje z računi.

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

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

3. Službeno potovanje v Sloveniji

(1) Za povračilo stroškov, ki so jih imeli delavci pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju, se šteje dnevnica (povračilo stroškov za prehrano), povračilo stroškov za prenočevanje in povračilo stroškov za prevoz.

(2) Do povračila stroškov na službenem potovanju so upravičeni delavci, ki so napoteni na službeno potovanje.

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

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

(5) Dnevnica in prehrana oziroma povračilo stroškov za prehrano med delom se izključujeta.

(6) Višina povračila stroškov iz prvega odstavka tega člena se določi v tarifni prilogi.

4. Službeno potovanje v tujini

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

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

5. Terenski dodatek

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

(2) Če delodajalec v času terenskega dela zagotovi prehrano in prenočevanje, delavcu pripada terenski dodatek.

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

(4) Višina terenskega dodatka se določi v tarifni prilogi.

## 64. člen

## (Drugi osebni prejemki)

1. Regres za letni dopust

(1) Delavec je ne glede na morebitno menjavo delodajalca v enem koledarskem letu upravičen do enega regresa za letni dopust. V primeru, da delavec med letom menja delodajalce, je vsak delodajalec, ki ga zavezuje ta kolektivna pogodba, dolžan izplačati sorazmerni del regresa za letni dopust. Delodajalec, ki ga zavezuje ta kolektivna pogodba, ima pravico do povračila preveč izplačanega regresa za letni dopust, če je delavcu prenehalo delovno razmerje.

(2) V primeru nelikvidnosti delodajalca se regres za letni dopust izplača najkasneje do 1. novembra tekočega leta.

(3) Regres za letni dopust se izplača v denarju.

(4) Regres za letni dopust se izplača skladno z zakonom o delovnih razmerjih v višini, kot jo določa tarifna priloga te kolektivne pogodbe.

2. Jubilejna nagrada

(1) Delavcu pripada jubilejna nagrada za 10, 20, 30 in 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu.

(2) Jubilejna nagrada pri zadnjem delodajalcu nadomesti jubilejno nagrado za skupno delovno dobo tako, da delavec pri istem delodajalcu za isti jubilej dobi samo eno jubilejno nagrado.

(3) Višina jubilejne nagrade se določi v tarifni prilogi.

3. Solidarnostna pomoč

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

(2) Na predlog sindikata je delavec upravičen do solidarnostne pomoči v primeru, ko prvič postane invalid II. kategorije ali invalid III. kategorije s pravico do dela s krajšim delovnim časom.

(3) Na predlog sindikata je delavec upravičen do solidarnostne pomoči v primeru upravičene odsotnosti iz zdravstvenih razlogov, vključno z nego, zaradi katere je odsoten neprekinjeno šest mesecev ali več. Delavec je v tem primeru upravičen do solidarnostne pomoči, vendar ne več kot enkrat v koledarskem letu.

(4) Solidarnostni pomoči iz drugega in tretjega odstavka se med seboj izključujeta.

(5) Višina solidarnostne pomoči se določi v tarifni prilogi.

4. Odpravnina ob upokojitvi

(1) V primeru upokojitve pripada delavcu ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi odpravnina skladno z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

(2) Odpravnina ob upokojitvi mora biti izplačana najkasneje ob izplačilu zadnje plače.

(3) Višina odpravnine ob upokojitvi je določena v tarifni prilogi.

5. Odpravnina, ki delavcu pripada v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi

(1) Višina odpravnine iz zakona o delovnih razmerjih lahko presega 10-kratnik osnove, določene v zakonu o delovnih razmerjih za primer odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

(2) Odpravnina mora biti izplačana najkasneje ob izplačilu zadnje plače.

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

## 65. člen

## (Obračun plače, nadomestil in drugih prejemkov)

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

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

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

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

## C. OBLIGACIJSKI DEL KOLEKTIVNE POGODBE

## PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK

### 66. člen

### (Pozitivna izvedbena dolžnost)

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

### 67. člen

### (Negativna izvedbena dolžnost)

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

### 68. člen

### (Sprememba kolektivne pogodbe)

(1) Kolektivna pogodba se spremeni z aneksom k tej kolektivni pogodbi.

(2) Postopek za njeno spremembo se prične na pobudo ene od strank te pogodbe.

(3) Stranka, ki predlaga spremembo kolektivne pogodbe, predloži drugi stranki obrazložen predlog aneksa.

(4) Druga stranka se je dolžna do predloga za spremembo kolektivne pogodbe opredeliti v 30 dneh.

### 69. člen

### (Razlaga kolektivne pogodbe)

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

(2) Vprašanja za razlago se naslovijo na Sindikat kmetijstva in živilske industrije Slovenije, Dalmatinova 4, Ljubljana, na Združenje delodajalcev Slovenije, Dimičeva 9, 1000 Ljubljana, oziroma na GZS – Zbornica kmetijskih in živilskih podjetij, Dimičeva 13, 1000 Ljubljana in Zadružno zvezo Slovenije, Miklošičeva 4, 1000 Ljubljana.

(3) Sindikat kmetijstva in živilske industrije Slovenije ali Združenje delodajalcev Slovenije, GZS – Zbornica kmetijskih in živilskih podjetij ter Zadružna zveza Slovenije skličejo sestanek pogajalske skupine, da se pripravijo razlage te kolektivne pogodbe najkasneje v treh mesecih.

(4) Razlaga je sprejeta z dnem, ko jo podpišeta vodji pogajalskih skupin.

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

## PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

### 70. člen

### (Uskladitev podjetniških kolektivnih pogodb)

(1) Obe stranki te pogodbe si bosta prizadevali, da bodo stranke kolektivnih pogodb pri delodajalcih v roku treh mesecev od začetka veljavnosti te kolektivne pogodbe uskladile podjetniške kolektivne pogodbe z novo Kolektivno pogodbo za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije.

(2) Izvajanje določbe prejšnjega odstavka spremljata stranki te kolektivne pogodbe.

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

### 71. člen

### (Začetek veljavnosti in objava)

Kolektivna pogodba začne veljati prvi dan naslednjega meseca po njeni objavi.

Kolektivna pogodba se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

### 72. člen

### (Tarifna priloga)

Tarifna priloga je sestavni del te pogodbe.

Tarifna priloga