

Na podlagi veljavnih predpisov sklepata pogodbeni stranki:

kot predstavniki delodajalcev:

- Gospodarska zbornica Slovenije
- Obrtna zbornica Slovenije
- Združenje delodajalcev Slovenije

in

kot predstavniki delojemalcev:

- Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Sindikat delavcev prometa in zvez naslednjo:

KOLEKTIVNO POGODBO **za cestni potniški promet Slovenije**

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 na pridobiten način opravljajo in ki imajo s strani pristojnega organa dodeljeno eno izmed naslednjih šifer dejavnosti:

- 60.211 Mestni in primestni potniški promet na rednih linijah
- 60.212 Medkrajevni potniški cestni promet na rednih linijah
- 60.230 Drug kopenski potniški promet.

Ta kolektivna pogodba se ne uporablja za javna podjetja v mestnem prometu.

3. člen

Osebna veljavnost

(1) Kolektivna pogodba velja za vse delavce, zaposlene pri delodajalcih iz 2. člena te pogodbe, ki imajo sedež na območju Republike Slovenije, in za delavce pri delodajalcih, ki trajneje (več kot 6 mesecev na leto) opravljajo delo na območju Republike Slovenije.

(2) Za poslovodne osebe in vodilne delavce ta kolektivna pogodba ne velja, razen če je tako določeno s pogodbo o zaposlitvi.

(3) Kolektivna pogodba velja tudi za učence, vajence, dijake in študente na obvezni praksi pri delodajalcih iz 2. člena te kolektivne pogodbe.

4. člen

Časovna veljavnost

(1) Ta pogodba je sklenjena s podpisom pogodbenih strank, v veljavo stopi 15. dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, uporabljati pa se začne 1. 1. 2007. Pogodba je sklenjena za določen čas in velja do 31. 12. 2008.

(2) Tarifna priloga je sestavni del te pogodbe.

B) NORMATIVNI DEL

SPLOŠNO

5. člen

Pomen izrazov v tej kolektivni pogodbi

(1) Izraza delavec in delodajalec se v tej kolektivni pogodbi uporabljata v pomenu in obsegu, kot to opredeljuje Zakon o delovnih razmerjih.

(2) Gospodarska dejavnost je vsaka dejavnost, ki se opravlja z namenom pridobivanja dobička, v statusni obliki, ki jo predvideva zakon. Šteje se, da gre za opravljanje dejavnosti na pridobitni način, če je subjekt statusno organiziran v obliki, katere temeljni namen je pridobivanje dobička.

(3) Poslovodne osebe so osebe, ki so pooblašcene za vodenje poslov pri delodajalcu in so s temi pooblastili vpisane v ustreznih register.

(4) Vodilni delavci so tisti delavci, ki so z aktom o ustanovitvi delodajalca, s pogodbo o zaposlitvi ali z drugim pooblastilom določeni za samostojno vodenje določenih poslov ali enot in imajo pooblastila za samostojne odločitve.

(5) Kot vozno osebje se štejejo vsi delavci, ki opravljajo prevoz potnikov v cestnem prometu.

(6) Kraj opravljanja dela za vozno osebje se šteje območje dejavnosti delodajalca in poslovni prostori ter vozila delodajalca.

(7) Splošni akt je akt delodajalca, ki na splošen način ureja posamezna vprašanja v zvezi z delovnimi razmerji.

(8) Sistemizacija delovnih mest je splošni akt delodajalca, ki določa delovna mesta in pogoje za zasedbo delovnih mest.

6. člen

Enotni minimalni standardi

(1) Določila te kolektivne pogodbe predstavljajo enotne minimalne standarde, razen v primerih in pogojih, ko je dogovorjeno odstopanje od teh standardov v skladu z drugim odstavkom tega člena.

(2) Sporazum o odstopanju od minimalnih standardov je dopusten, če se sprejme pisni

dogovor med delodajalcem in sindikatom, v vseh resnih krizah poslovanja, v katerih je mogoče s takšnim ukrepom preprečiti večjo škodo in ohraniti delovna mesta.

7. člen

Razvrstitev del

(1) Delovna mesta se skladno z aktom o sistemizaciji delovnih mest razvrstijo v tarifne razrede, ki so naslednji:

- I. tarifni razred (enostavna dela)
- II. tarifni razred (manj zahtevna dela)
- III. tarifni razred (srednje zahtevna dela)
- IV. tarifni razred (zahtevna dela)
- V. tarifni razred (bolj zahtevna dela)
- VI. tarifni razred (zelo zahtevna dela)
- VII. tarifni razred (visoko zahtevna dela).

(2) V tej kolektivni pogodbi je za potrebe razporeditve delavcev in obračunavanja plač določeno sedem (I do vključno VII) tarifnih razredov. Za najbolj zahtevna in izjemno pomembna delovna mesta ni določenih tarifnih razredov. Določitev pravic in obveznosti za ti dve stopnji izobrazbe je stvar delavca in delodajalca.

(3) Razvrstitev delovnih mest v tarifne razrede opravi delodajalec v skladu z aktom o sistemizaciji delovnih mest. V primeru dvoma pri razvrščanju delovnih mest v tarifne razrede se uporabi veljavni šifrant poklicev.

(4) Delovna mesta posameznega tarifnega razreda se lahko v kolektivnih pogodbah pri delodajalcu razvrstijo v posamezne plačilne razrede. Podlaga za razvrščanje v posamezne plačilne razrede so zahteve po dodatnih znanjih, daljših delovnih izkušnjah, večji odgovornosti, z delom povezani napori in težje delovne razmere.

8. člen

Pogodba o zaposlitvi

(1) Pogodba o zaposlitvi poleg sestavin, ki jih določa Zakon o delovnih razmerjih, vsebuje:

– osnovno plačo delavca, določeno v nacionalni valuti.

(2) Pogodba o zaposlitvi lahko vsebuje tudi določbe o:

- poskusnem delu,
- pripravništvu,
- drugih obveznostih delavca in delodajalca,
- plačilnem razredu.

9. člen

Opravljanje drugih del

(1) Delavcu se v času trajanja delovnega razmerja lahko odredi namesto dela, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi, drugo delo, če gre za:

- nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- izvajanje izrednih ukrepov varnosti in zdravja pri delu,
- odpoved pogodbe o zaposlitvi za čas odpovednega roka,
- začasno povečanje obsega dela.

(2) Delavca ni mogoče razporediti na drugo delo, če ni seznanjen s pogoji za zdravo in varno delo.

10. člen

Delovno razmerje za določen čas

Pogodba o zaposlitvi za določen čas se sklepa v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih. Poleg zakonsko določenih primerov je možno skleniti pogodbo o zaposlitvi za določen čas v naslednjih primerih:

- sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas do enega leta, ko med prijavljenimi kandidati na objavo delovnega mesta ni primerne kandidata,
- terminske pogodbe za čas trajanja projekta oziroma največ za pet let,
- za čas trajanja koncesijske pogodbe za izvajanje javnega linijskega prevoza potnikov,
- sklenitev pogodbe o zaposlitvi za čas pripravništva.

PRIPRAVNIŠTVO IN POSKUSNO DELO

11. člen

Pripravništvo

(1) Pripravnik je lahko tisti delavec, ki prvič začne opravljati delo po končanem izobraževanju, ustrezno vrsti in stopnji njegove strokovne izobrazbe.

(2) Način izvajanja pripravništva določa ta kolektivna pogodba.

(3) Elementi strokovnega usposabljanja v času pripravništva in način opravljanja izpita se opredelijo v pogodbi o zaposlitvi.

(4) Pripravništvo se lahko določi za različno dolga obdobja, in sicer če poseben zakon ne določa drugače, traja pripravništvo najmanj 6 in največ 12 mesecev. Pripravništvo se lahko določi samo za dela od IV. do VII. stopnje zahtevnosti.

(5) Če se pripravništvo opravlja v delovnem razmerju z delovnim časom, krajšim od polnega, se pripravništvo odmeri v sorazmerno daljšem trajanju.

(6) Pripravništvo poteka po programu, ki ga pripravi mentor. Mentor mora imeti najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe kot pripravnik in tri leta delovnih izkušenj. Način spremljanja in izvajanja pripravništva določa pogodba o zaposlitvi.

12. člen

Poskusno delo

(1) Delavec in delodajalec, ki se v pogodbi o zaposlitvi dogovorita o poskusnem delu, opredelita tudi njegovo trajanje in način spremljanja.

(2) Pripravništvo in poskusno delo se med seboj izključujeta.

(3) Poskusno delo se lahko določi tudi v primeru, ko je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas.

NAPOTITEV NA DELO V DRUG KRAJ

13. člen

Napotitev na delo v drug kraj

(1) V primeru, ko je kraj opravljanja dela v pogodbi o zaposlitvi širše določen, delodajalec lahko napoti delavca na opravljanje dela v drugi kraj pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi.

(2) Napotitev je zakonita, če:

- ne vpliva na poslabšanje delavčevega zdravja,
- pot na delo in z dela v normalnih okoliščinah z javnimi prevoznimi sredstvi ne traja več kot tri ure, za matere delavke z otrokom do treh let starosti pa, če pot ne traja več kot dve uri.

DISCIPLINSKA IN ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST

14. člen

Disciplinska odgovornost in sankcije

(1) Disciplinska odgovornost se ugotavlja in izvaja v skladu z določili Zakona o delovnih razmerjih.

(2) Disciplinska sankcija poleg opomina, ki jo delodajalec lahko delavcu izreče v disciplinskem postopku, je:

- javni opomin
- denarna kazen.

(3) Denarna kazen se lahko izreče delavcu v višini do 20% povprečne mesečne plače, ki jo je prejel ali bi jo moral prejeti v zadnjih treh mesecih pred izrekom ukrepa.

(4) Disciplinski ukrep denarne kazni se izreče v trajanju do treh mesecev.

(5) Pooblastila disciplinskega organa delodajalca pri ugotavljanju disciplinske odgovornosti ima zakoniti zastopnik delodajalca oziroma od njega pooblaščen oseba v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih.

15. člen

Odškodninska odgovornost

(1) Med strankama pogodbe o zaposlitvi veljajo glede uveljavljanja in ugotavljanja odškodninske odgovornosti splošna pravila civilnega prava.

(2) Odškodnina za škodo, ki jo delavec na delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči delodajalcu, se lahko odmeri v pavšalnem znesku, ki znaša do 30% osnovne plače delavca za dobo največ treh mesecev.

(3) Primeri škodnih dejanj delavca in višina pavšalne odškodnine za posamezne primere se določi s kolektivno pogodbo podjetja ali s splošnim aktom delodajalca.

DELOVNI ČAS

16. člen

Delovni čas

(1) Delovni čas je efektivni delovni čas in čas odmora ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom.

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

DELOVNI ČAS, POČITKI IN ODMORI VOZNEGA OSEBJA

17. člen

Delovni čas voznega osebja

(1) Delovni čas je čas od začetka do zaključka dela, ko je vozno osebje na svojem delovnem mestu na razpolago delodajalcu in opravlja svoje naloge ter dejavnosti, razen odmorov, časa počitka in časa razpoložljivosti, v skladu z določbami Zakona o delovnem času in obveznih počitkih mobilnih delavcev ter zapisovalni opremi v cestnih prevozih (v nadaljnjem besedilu: ZDCOPMD).

Delovni čas je čas, ki je posvečen vsem dejavnostim v cestnem prevozu, kot so zlasti:

- vožnja vozila,
- pomoč potnikom pri vstopu na vozilo in izstopu iz njega,
- čiščenje in tehnično vzdrževanje ter
- vsa druga dela, katerih namen je zagotoviti varnost vozila, potnikov ali izpolnitev pravnih ali zakonskih obveznosti, ki so neposredno povezane s točno določenim prevozom, ki se odvija, vključno z administrativnimi formalnostmi, s policijo, carino itd.,
- čas, ko vozno osebje ne more prosto razpolagati s svojim časom in mora biti na svojem delovnem mestu, pripravljeno prevzeti običajno delo, in opravlja nekatere naloge, povezane z nadaljevanjem dela.

(2) Polni delovni čas enega delovnega tedna brez odmorov je 40 ur. Delo, opravljeno izven tega dogovorjenega delovnega časa, se šteje kot nadure.

(3) Vključno z nadurami se najdaljši tedenski delovni čas lahko poveča na 60 ur samo, če se v štirih mesecih ne preseže tedensko povprečje 48 ur.

(4) V primerih neenakomerne razporeditve delovnega časa in zaradi narave dela se lahko izvaja štirimesečni obračun delovnega časa (referenčno obdobje), iz katerega izhajajo, da delodajalec razporeja naloge tako, da voznemu osebju zagotovi doseganje delovnega časa v obsegu štirimesečne obveze delovnih ur.

18. člen

Efektivni delovni čas in čas za druga dela

(1) Efektivni delovni čas vključuje:

- čas vožnje po voznem redu, vključno s postanki med dvema voznima redoma, ki niso daljši od 10 minut,
- čas vožnje na občasnih prevozih po tahografu,
- čas vožnje za dostavo vozila po delovni nalogi.

(2) Druga dela:

- čas priprave in posprave vozila (2 x 15 minut) enkrat dnevno,
- dežurstvo na delovnem mestu in
- druga dela na podlagi delovne naloge voznika.

19. člen

Čas vožnje, odmori in počitki

(1) S to kolektivno pogodbo se določajo delovni čas, čas vožnje, odmori med delom, čas razpoložljivosti, dnevni in tedenski počitek, nočno delo v skladu z Zakonom o delovnem času

in obveznih počitkih mobilnih delavcev ter o zapisovalni opremi v cestnih prevozih (ZDCOPMD) in na tej podlagi veljavne Uredbe EU 3820/85, spremenjene z Uredbo 561/06 ter Evropskim sporazumom o delu posadke na vozilih, ki opravljajo mednarodne cestne prevoze (AETR).

(2) Za vozno osebje, ki izvaja prevoze na linijah do 50 km, se lahko odmor med vožnjo nadomestiti z več vsaj desetminutnimi odmori. Glede določb o tedenskih počitkih se uporabljajo določbe Zakona o delovnih razmerjih.

ČAS RAZPOLOŽLJIVOSTI VOZNEGA OSEBJA

20. člen

Čas razpoložljivosti

Čas razpoložljivosti je čas, ko se od voznega osebja ne zahteva, da ostane na svojem delovnem mestu, vendar mora biti na voljo, da se pozove za začetek ali nadaljevanje vožnje ali opravljanje drugih del. Čas razpoložljivosti vključuje zlasti čas, ko vozno osebje spremlja vozilo, ki se prevaža s trajektom ali vlakom, kot tudi čas čakanja na mejah. Ta čas in njegovo predvideno trajanje mora vozno osebje poznati vnaprej, pred odhodom ali neposredno pred dejanskim začetkom razpoložljivega časa.

VREDNOTENJE DELOVNEGA ČASA IN RAZPOLOŽLJIVOSTI VOZNEGA OSEBJA

21. člen

Vrednotenje delovnega časa

Osnova za vrednotenje delovnega časa in časa razpoložljivosti voznega osebja je urna postavka delovnega mesta.

(1) Efektivni delovni čas:	100%
(2) Druga dela:	
- dežurstvo na delovnem mestu, vendar največ 16 ur na mesec, kadar delavec ne opravlja drugih del	70%
- priprava in posprava vozila	80%
- druga dela po nalogu delodajalca	100%.

22. člen

Vrednotenje časa razpoložljivosti

(1) Linijski prevozi:

- čas razpoložljivosti izven kraja bivanja 30%.

(2) Občasni prevozi:

- v dnevni vožnji, ko vozno osebje vozi, se za ure, ki predstavljajo razliko med efektivnim delom (vožnja in druga dela) in polnim delovnim časom (8 ur), prizna plačilo v višini najmanj 80% urne postavke,

- v dnevni vožnji, ko vozno osebje ne vozi (ne premakne vozila), se prizna plačilo za polni delovni

čas (8 ur) v višini 70% urne postavke.

(3) Za čas pripravljenosti na domu se prizna plačilo 10% urne postavke.

23. člen

Doplačilne ure in nadure

(1) Delovni čas se upošteva kot polni delovni čas v skladu s četrnim odstavkom 17. člena te kolektivne pogodbe.

(2) V primeru, da vozno osebje v štirimesečnem obdobju po delovnem koledarju kljub prerazporejanju delovnega časa v skladu s četrnim odstavkom 17. člena ne dosega števila delovnih ur, se mu manjkajoče (doplačilne) ure dodajo. Ob tem se v enakem obsegu, v smislu vrednotenja, upošteva zmanjšanje časa razpoložljivosti.

Izračun: Delovni čas + odsotnost (praznik, dopust, odsotnost zaradi bolezni ...) minus štirimesečna obveznost = <0 (doplačilne ure)

Za doplačilne ure se prizna plačilo v višini 85% urne postavke.

(3) V primeru, da vozno osebje presega predpisani štirimesečni delovni čas, se mu presežek ur obračuna kot nadure.

Izračun: Delovni čas + odsotnost (praznik, dopust, odsotnost zaradi bolezni ...) minus štirimesečna obveza = > 0 (nadure)

(4) Za delo preko polnega delovnega časa (nadure) se prizna plačilo v višini 130% urne postavke.

LETNI DOPUST IN PRAVICA DO ODSOTNOSTI Z DELA

24. člen

Letni dopust

(1) Delavec ima pravico do letnega dopusta po osnovah in merilih, določenih z zakonom.

(2) Osnovni oziroma izhodiščni letni dopust za stalno delo v petdnevnem delovnem tednu je 18 dni. Poleg izhodiščnega letnega dopusta ima delavec pravico do dodatnih dni letnega dopusta:

- za delovno dobo do 5 let	2 dni
- za delovno dobo nad 5 let do 10 let	3 dni
- za delovno dobo nad 10 let do 15 let	4 dni
- za delovno dobo nad 15 do 20 let	5 dni
- za delovno dobo nad 20 let	6 dni.

(3) Delavcem, ki delajo v težjih pogojih dela, delodajalec odobri od 1 do 2 dni letnega dopusta v primerih, ki so določeni v kolektivni pogodbi podjetja.

(4) Delavcem, ki delajo ponoči, pripada za vsakih izpolnjenih 500 ur nočnega dela v preteklem letu 1 dan dopusta.

(5) Pravica do sorazmernega dopusta, izraba dopusta, pridobitev pravice do dopusta se uveljavlja v skladu z zakonskimi določili. Delavcu, ki se pri delodajalcu zaposli med letom, delodajalec odmeri sorazmerni del letnega dopusta za koledarsko leto ob upoštevanju odbitka sorazmernega dela letnega dopusta, ki ga je delavec pridobil pri prejšnjem delodajalcu.

25. člen

Pravica do odsotnosti z dela z nadomestilom plače

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

- lastne poroke	2 dni
- rojstva otroka	2 dni
- poroke otroka	1 dan
- smrti zakonca, otrok, staršev	3 dni
- smrti bratov, sester, starih staršev	2 dni
- selitve delavca v interesu delodajalca	2 dni
- selitve delavca oziroma njegove družine	1 dan
- elementarne nesreče	3 dni.

(2) Odsotnost v zgornjih primerih je treba koristiti ob nastopu dogodka. Dnevi odsotnosti zaradi selitve se ne seštevajo.

26. člen

Pravica do odsotnosti brez nadomestila plače

(1) Delavcu se mora omogočiti odsotnost z dela zaradi opravljanja državljanskih dolžnosti, odziva na vabilo sodišča ali drugega državnega organa in opravljanja funkcije v predstavniških organih republike in lokalnih skupnostih.

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

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

- zasebnega potovanja,
- nege družinskega člana, ki ni medicinsko potrebna,
- popravila hiše oziroma stanovanja,
- zdravljenja na lastne stroške.

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

(5) Delodajalec in delavec o trajanju, pravicah in obveznostih v zvezi z odobreno neplačano odsotnostjo z dela skleneta pisni dogovor, s katerim se dogovorita tudi o načinu povrnitve stroškov delodajalca za plačane prispevke za obvezno zavarovanje za čas delavčeve odsotnosti.

IZOBRAŽEVANJE

27. člen

Izobraževanje za potrebe delovnega procesa

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

(2) Delavec se je dolžan izobraževati, če ga delodajalec napoti na izobraževanje ali sklene z njim ustrežno pogodbo.

(3) Če je izobraževanje organizirano med delovnim časom, se čas izobraževanja šteje v redni delovni čas, delavec pa ima enake pravice, kot bi delal.

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

(5) O vseh ostalih pravicah in obveznostih se delavec in delodajalec dogovorita v pogodbi o izobraževanju.

SINDIKALNO DELOVANJE

28. člen

Pogoji za delovanje sindikata

Delavec – član reprezentativnega sindikata se glede uveljavljanja in zaščite svojih pravic lahko obrne za pomoč, svetovanje in zastopanje direktno na višje oblike sindikalne organiziranosti reprezentativnega sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe.

29. člen

Materialni pogoji za delovanje sindikata

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

- za opravljanje nalog sindikalnih zaupnikov eno plačano uro letno na vsakega člana reprezentativnega sindikata pri delodajalcu,
- za vsakega nečlana sindikata pol ure, sorazmerno reprezentativnemu članstvu.

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

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

- udeležbo članom sindikata pri delodajalcu na članskih sestankih, vendar največ dvakrat letno;
- udeležbo sindikalnih zaupnikov na sejah organov reprezentativnega sindikata pri delodajalcu, na državni in območni ravni ter na sejah organov sindikalnih central na državni in območni ravni.

Sindikalni zaupnik mora delodajalca, na podlagi prejetega vabila, pravočasno seznaniti s sindikalno aktivnostjo in se z njim uskladiti glede odsotnosti.

(3) Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu:

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

(4) 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.

30. člen

Status sindikalnega zaupnika

(1) Reprezentativni sindikat, podpisnik te kolektivne pogodbe, ki ima člane pri delodajalcu ali njegov organizacijski del pri delodajalcu, imenuje ali izvoli sindikalne zaupnike pri delodajalcu, v skladu s svojim statutom ali pravili.

(2) Reprezentativni sindikat lahko imenuje ali izvoli največ naslednje število sindikalnih zaupnikov pri delodajalcu:

- če je pri delodajalcu zaposlenih od 5 do 50 članov sindikata, enega sindikalnega zaupnika,
- če je pri delodajalcu zaposlenih od 51 do 100 članov sindikata, dva sindikalna zaupnika,
- še po enega sindikalnega zaupnika na vsakih naslednjih 100 članov sindikata, razen če se delodajalec in reprezentativni sindikat ne dogovorita drugače.

(3) Sindikalni zaupniki, izvoljeni po kriterijih iz drugega odstavka tega člena, uživajo delovno pravno zaščito, v skladu z zakonom.

(4) Reprezentativni sindikat mora o imenovanju oziroma izvolitvi sindikalnega zaupnika oziroma sindikalnih zaupnikov pisno obvestiti delodajalca v 8 dneh po imenovanju oziroma izvolitvi. Enak rok velja za pisno obvestilo po prenehanju funkcije sindikalnega zaupnika.

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

(6) Sindikalnemu zaupniku zaradi sindikalne dejavnosti ni mogoče znižati plače ali začeti zoper njega disciplinski ali odškodninski postopek ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden oziroma podrejen položaj.

PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

31. 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) Določila in zneski v tej kolektivni pogodbi so minimalni standard za kolektivne pogodbe v posamezni družbi, splošne akte in za pogodbe o zaposlitvi.

(3) Usklajevanje plač se izvaja v skladu s Kolektivno pogodbo o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust oziroma drugim predpisom, razen v primeru, kadar se v posamezni družbi aktivira odprta klavzula iz te kolektivne pogodbe.

(4) Odprta klavzula pomeni, da se lahko delodajalec in sindikat v posamezni družbi pisno dogovorita, da se usklajevanje plač in zvišanje plač ne izvede, če se zaradi slabših poslovnih rezultatov ohrani zaposlenost. Družbe, ki so v zadnjih šestih mesecih odpuščale delavce iz poslovnih razlogov, ne morejo uporabiti odprte klavzule po tej kolektivni pogodbi.

(5) Če delavec dela pri več delodajalcih, uveljavlja navedene pravice pri posameznem delodajalcu v skladu z dogovorom med delodajalci. Če med delodajalci ni mogoče doseči dogovora, se uveljavljajo pravice, sorazmerno delovnemu času pri posameznem delodajalcu.

(6) Povračila stroškov in prejemki po tej kolektivni pogodbi se obračunavajo največ do zgornjih zneskov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo in osnovo za prispevke za socialno varnost.

(7) Vsi zneski v tej kolektivni pogodbi, ki zadevajo plače, nadomestila plač in druge prejemke, so v bruto zneskih.

(8) Plače po tej kolektivni pogodbi se izplačujejo do 18. v mesecu. Če je plačilni dan dela prost dan, se izplačilo plače opravi prvi naslednji delovni dan. Delodajalec in delavci v

podjetju se lahko dogovorijo, da se v primeru kratkoročne nelikvidnosti podjetja izplačilo plače opravi do konca tekočega meseca za pretekli mesec.

32. člen

Tarifna priloga

Tarifna priloga določa:

- najnižje osnovne plače po tarifnih razredih,
- način usklajevanja najnižjih osnovnih plač,
- zneske drugih osebnih prejemkov in
- zneske povračil stroškov v zvezi z delom.

33. člen

Plača

Plača delavca je sestavljena iz:

- osnovne plače,
- plačila za delovno uspešnost,
- plačila za poslovno uspešnost, kadar je tako dogovorjeno pri delodajalcu, in
- dodatkov.

34. 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.
- (4) Najnižje osnovne plače niso v vsebinski povezavi z izhodiščnimi plačami, določenimi na osnovi Kolektivne pogodbe za cestni potniški promet Slovenije (Uradni list RS, št. 32/98, 13/04, 94/04, 72/05, 37/06).
- (5) Delodajalci, ki določajo zneske osnovnih plač z izhodiščnimi plačami, zneskov izhodiščnih plač niso dolžni v formuli za izračun osnovne plače delavca nadomestiti z zneskom najnižje osnovne plače. Osnovna plača delavca ne more biti nižja od najnižje osnovne plače najnižjega tarifnega razreda po tej kolektivni pogodbi, ne glede na metodologijo izračuna osnovnih plač pri delodajalcih.

35. člen

Osnovna plača

- (1) Osnovna plača je plača delavca za zahtevnost delovnega mesta in je določena za 174 ur. Delavcu, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za delovni čas krajši od polnega, pripada sorazmerni del osnovne plače.
- (2) Višina osnovne plače delavca je enaka ali višja od najnižje osnovne plače, določene za posamezni tarifni razred.

36. člen

Plačilo za delovno uspešnost

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

37. člen

Plačilo za delovno uspešnost iz naslova stimulacije

(1) Z delovno uspešnostjo iz naslova stimulacije se ocenjuje nedoseganje, doseganje in preseganje pričakovanih rezultatov dela.

(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 delavcu znana pred začetkom opravljanja dela.

(3) Delodajalec je dolžan pred sprejemom meril in kriterijev za ocenjevanje delovne uspešnosti pridobiti mnenje sindikata.

(4) Delovna uspešnost iz naslova stimulacij je določena za posameznega delavca ali skupino.

38. člen

Plačilo za delovno uspešnost iz naslova napredovanja

(1) Delavec zaradi doseženih rezultatov dela, ki imajo pri delodajalcu dolgoročnejše delovne učinke, 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.

(4) Delodajalec je dolžan delavcu na njegovo zahtevo ali zahtevo sindikalnega zaupnika razložiti kriterije in merila za ugotavljanje delovne uspešnosti in v primeru pritožbe delavca posredovati v osmih dneh pisen odgovor delavcu.

39. člen

Plačilo za poslovno uspešnost

(1) Delavci so upravičeni do plače iz naslova poslovne uspešnosti, če se tako dogovorita delodajalec in reprezentativni sindikat glede na zastavljene cilje poslovanja.

(2) Pogoj za plačo iz naslova uspešnosti poslovanja delodajalca je realizacija poslovnih ciljev in meril, določenih z dogovorom iz predhodnega odstavka.

(3) Delavec ima pravico do plače iz naslova uspešnosti poslovanja delodajalca na podlagi efektivnega dela v letu, za katero so ugotovljeni rezultati poslovanja.

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

40. člen

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

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

(2) Osnova za izračun dodatkov je osnovna plača delavca za polni delovni čas, preračunan na ustrezno urno postavko.

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

- za čas dela v popoldanski in nočni izmeni, kadar se delovni proces izvaja najmanj v dveh izmenah,	10%
- za delo v deljenem delovnem času za prekinitev dela več kot 1 uro	15%
- za nočno delo	30%
- za delo preko polnega delovnega časa	30%
- za delo v nedeljo	50%
- za delo na dneve državnih praznikov in dela proste dneve po zakonu	50%.

(4) Dodatek za delo na dan državnega praznika pripada delavcu v višini 100% od osnovne plače, kadar zaradi nemotenega procesa poslovanja takemu delavcu ni mogoče zagotoviti dela prostega dne v tekočem oziroma naslednjem delovnem tednu.

(5) Dodatka za delo v nedeljo in dela proste dneve po zakonu se med seboj izključujeta.

(6) Za čas pripravljenosti na domu pripada delavcu dodatek v višini najmanj 10% od osnovne plače. Določba tega odstavka se ne uporablja za vozno osebje.

(7) Kadar delavec opravlja delo v posebno neugodnih pogojih ali je izpostavljen posebnim nevarnostim ali obremenitvam, ki niso zajete v opisu delovnega mesta in niso vključene v osnovno plačo iz pogodbe o zaposlitvi, mu za čas, ko dela v teh pogojih, pripada dodatek v višini do 10%.

41. člen

Dodatek za delovno dobo

(1) Dodatek za delovno dobo se izplačuje v skladu z določili 238. člena Zakona o delovnih razmerjih, do izteka veljavnosti te določbe.

(2) Če višina dodatka (odstotki od osnovne plače) za delovno dobo ni določena z zakonom, se za njegovo izplačilo uporabljajo naslednja določila:

(3) Delavcu, ki prvič sklepa delovno razmerje, in delavcu, ki sklepa delovno razmerje z novim delodajalcem po 1. 1. 2007, pripada dodatek za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu za vsako izpolnjeno leto dela v višini 0,5%.

(4) Dodatek za skupno delovno dobo, določen v skladu s Kolektivno pogodbo za dejavnost cestnega potniškega prometa Slovenije (Uradni list RS, št. 32/98) na dan 31. 12. 2006, se ohrani kot posebna kategorija izplačila v nominalnem znesku, vse dokler je delavec zaposlen pri delodajalcu, kjer je prejemal ta dodatek. Dodatek se ne povečuje in ne usklajuje.

(5) Delavcem, zaposlenim na dan 1. 1. 2007, se dodatek na skupno delovno dobo nadomesti z dodatkom za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu v višini 0,5% za vsako leto dela pri istem delodajalcu tako, da se preneha izplačevati.

(6) Delavcem, ki prejemajo dodatek za skupno delovno dobo v skladu s četrtrim odstavkom tega člena, pravica do dodatka pri zadnjem delodajalcu miruje ter se prične izplačevati v naslednjem mesecu po izenačitvi zneskov obeh dodatkov. V nadaljevanju delavcem pripada samo pravica do dodatka pri zadnjem delodajalcu.

42. člen

Nadomestilo plače

(1) Delavcu pripada nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela v primerih, ki jih določata Zakon o delovnih razmerjih in ta kolektivna pogodba.

(2) Kot osnova za določanje nadomestila plače se upoštevajo določbe Zakona o delovnih razmerjih oziroma njegove vsakokratne spremembe. Pri določanju osnove za izračun se ne upošteva del plače iz naslova poslovne uspešnosti delodajalca in dela preko polnega delovnega časa.

(3) Ta kolektivna pogodba se šteje za poseben predpis po sedmem odstavku 137. člena Zakona o delovnih razmerjih.

Osnova za odmero nadomestila plače za polni delovni čas je povprečna mesečna plača delavca v zadnjih treh mesecih, brez delovne in poslovne uspešnosti ter dela preko polnega delovnega časa.

(4) Nadomestilo plače ne more presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

(5) Nadomestilo plače za čas bolezni, ki ni povezana z delom, ne more biti nižje od 80% osnove.

(6) Nadomestilo plače za čas letnega dopusta, poklicnih bolezni in nesreč pri delu, plačanih državnih praznikov in dela prostih dni, izobraževanja v interesu delodajalca in plačanih odsotnosti znaša 100% od osnove.

(7) Delodajalec lahko zadrži izplačilo nadomestila plače delavcu v skladu z zakonom. Delodajalec ima pravico določiti način spremljanja in kontrole bolniške odsotnosti delavcev.

(8) Za čas stavke so delavci upravičeni do nadomestila plače v višini 70% osnovne plače, za največ 3 delovne dni, v primeru kršenja imunitete sindikalnih zaupnikov pa 2 delovna dneva, pod naslednjimi pogoji, ki se upoštevajo skupaj:

– da stavkajo zaradi kršitev kolektivne pogodbe glede plač, regresa ali imunitete sindikalnih zaupnikov in

– je stavka organizirana v skladu z zakonom in po stavkovnih pravilih.

43. člen

Drugi osebni prejemki delavcev

1. Regres za letni dopust

(1) Regres za letni dopust je vezan na pravico do izrabe letnega dopusta in pripada delavcu ter se izplača do prvega julija tekočega leta. V primeru nelikvidnosti delodajalca se regres lahko izplača najkasneje do prvega novembra tekočega leta. Višina regresa je določena v tarifni prilogi k tej pogodbi. Delodajalec ni likviden, če iz poslovnih knjig izhaja, da začasno ni sposoben tekoče poravnati dolgov.

(2) Delavcem, ki delajo z delovnim časom, krajšim od polovice polnega delovnega časa, pripada regres za letni dopust sorazmerno času, prebitemu na delu.

(3) 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 po njegovi volji ali krivdi.

2. Jubilejne nagrade

- (1) Delavcu pripada jubilejna nagrada v višini:
- 1 najnižje osnovne plače I. tarifnega razreda te kolektivne pogodbe za 10 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu,
 - 1,5 najnižje osnovne plače I. tarifnega razreda te kolektivne pogodbe za 20 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu,
 - 2 najnižjih osnovnih plač I. tarifnega razreda te kolektivne pogodbe za 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu,
- (2) Jubilejna nagrada se izplača v roku treh mesecev po izpolnitvi pogojev iz te točke.
- (3) 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. Odpravnina ob upokojitvi

- (1) Delavcu pripada ob upokojitvi odpravnina v skladu z zakonom.
- (2) Odpravnina ob upokojitvi se izplača najkasneje ob izplačilu zadnje plače.

4. Solidarnostne pomoči

- (1) Delavcu oziroma njegovi družini pripada solidarnostna pomoč v naslednjih primerih:
- ob smrti delavca znaša solidarnostna pomoč 755,00 evrov;
 - ob smrti ožjega družinskega člana (zakonca, otroka, posvojenca), ki ga je delavec vzdrževal, znaša solidarnostna pomoč 378,00 evrov.
- (2) V kolektivni pogodbi podjetja se lahko delodajalec in sindikat dogovorita tudi za druge primere, na osnovi katerih se izplačujejo solidarnostne pomoči.
- (3) Solidarnostna pomoč se lahko izplača največ dvakrat v posameznem koledarskem letu.

44. člen

Povračila stroškov v zvezi z delom

1. Prehrana med delom

- (1) Delavcem se zagotovi povračilo stroškov za prehrano med delom za dneve prisotnosti na delu. Do povračila stroškov prehrane med delom so upravičeni tudi delavci, ki delajo vsaj štiri ure dnevno, učenci, vajenci in študentje na praksi.
- (2) Delodajalec je praviloma dolžan zagotoviti delavcu topli obrok med delom. Če tega objektivno ne more zagotoviti, mora delavcu povrniti stroške prehrane med delom v znesku, določenem s tarifno prilogo k tej kolektivni pogodbi.
- (3) Če delodajalec organizira in zagotovi običajen topli obrok delavcem, ni dolžan izplačati povračila stroškov prehrane v denarju.
- (4) Višino povračila stroškov za prehrano določa tarifna priloga.
- (5) Voznemu osebju, ki opravlja prevoze v tujino, se zagotovi povračilo povečanih stroškov prehrane v obliki dnevnice v višini, ki je določena v tarifni prilogi.
- (6) Voznemu osebju, ki opravlja prevoze znotraj ozemlja Slovenije in se dnevno ne vrača v kraj bivanja, se zagotovi povračilo povečanih stroškov prehrane v obliki dnevnice v višini, ki je določena v tarifni prilogi.

2. Prevoz na delo in z dela

(1) Delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela enkrat na dan za dan prisotnosti na delu za vsak polni kilometer, če je razdalja od bivališča do sedeža podjetja večja od treh kilometrov.

(2) Voznemu osebju se zagotavlja povračilo stroškov prevoza z lastnim prevoznim sredstvom v višini najmanj 10% cene neosvinčenega bencina do mesta, kjer je parkiran avtobus.

(3) Povračilo stroškov prevoza na delo z javnim prevoznim sredstvom se povrnejo delavcu v višini najnižje cene vozovnice javnega prevoza.

(4) V primeru, da delodajalec organizira prevoz na delo, delavec ni upravičen do povračila stroškov za prevoz na delo.

(5) Delavec in delodajalec se lahko glede stroškov za prevoz na delo dogovorita drugače s pogodbo o zaposlitvi.

3. Službena potovanja

(1) Za povračilo stroškov, ki so jih imeli delavci pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju, se šteje dnevnic (povračilo stroškov za prehrano), povračilo stroškov za prenočišče in povračilo stroškov za prevoz na službenem potovanju v višini, kot je določeno v tarifni prilogi.

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

(3) Dnevnic in povračilo stroškov za prehrano se med seboj izključujeta.

45. člen

Pogoji za izplačilo drugih osebnih prejemkov in povračil stroškov v zvezi z delom

Povračila stroškov v zvezi z delom in drugi osebni prejemki se izplačujejo v višini, kot jih določa tarifna priloga te kolektivne pogodbe, vendar pod pogoji, da se ti zneski ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo za plačilo prispevkov za socialno varnost.

46. člen

Odpravnina ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga

(1) Višina odpravnine ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga lahko presega 10-kratnik osnove, določene v 109. členu Zakona o delovnih razmerjih, vendar ne sme presegati 20-kratnika osnove.

(2) Odpravnina se izplača ob izplačilu zadnje plače.

UČENCI, VAJENCI IN ŠTUDENTI

47. člen

Učenci, vajenci in študenti

(1) Učencem in študentom na praksi se za polni delovni čas obvezne prakse izplača plačilo najmanj v višini 15% povprečne plače v Republiki Sloveniji za pretekli mesec.

- (2) Učenci, vajenci in študenti imajo pravico do vseh povračil stroškov v zvezi z delom.
- (3) Učenci, vajenci in študentje imajo pravico do plačila, tudi če prejemajo štipendijo.
- (4) Vajencem pripadajo izplačila skladno z zakonom in učno pogodbo.

C) OBLIGACIJSKI DEL KOLEKTIVNE POGODBE

PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK TER NAČIN REŠEVANJA SPOROV

48. člen

Pozitivna izvedbena dolžnost

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

49. člen

Negativna izvedbena dolžnost

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

50. člen

Sprememba kolektivne pogodbe

Za postopek sprememb in dopolnitev te kolektivne pogodbe se uporabljajo določbe Zakona o kolektivnih pogodbah.

51. člen

Razlaga kolektivne pogodbe

- (1) Za razlago te kolektivne pogodbe sta izključno pristojni stranki te pogodbe skupno.
- (2) Razlaga je sprejeta z dnem, ko jo podpišeta vodji pogajalskih skupin.
- (3) Razlaga se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije in je obvezna.

PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

52. člen

Veljavnost

Kolektivna pogodba začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, uporabljati pa se začne 1. 1. 2007.

53. člen

Prenehanje veljavnosti

Z začetkom veljavnosti te kolektivne pogodbe preneha veljati Kolektivna pogodba za cestni potniški promet Slovenije s Tarifno prilogo, objavljena v Uradnem listu RS, št. 32/98, ter vsi njeni aneksi, popravki in razlage.

54. člen

Uporaba določil o voznem osebju

Določila (17., 18., 19., 20., 21., 22. in 23. člena) te kolektivne pogodbe, ki se nanašajo na uporabo posebnega zakona glede nočnega dela, odmorov in počitkov za vozno osebje, se začnejo uporabljati v skladu z uveljavitvijo sprememb Zakona o delovnih razmerjih.

55. člen

Objava kolektivne pogodbe

Kolektivna pogodba se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Ljubljana, dne 22. novembra 2006

Gospodarska zbornica Slovenije
Združenje za promet in zveze
Predsednik
Zdenko Pavček l.r.
Obrtna zbornica Slovenije
Predsednik
Miroslav Klun l.r.
Združenje delodajalcev Slovenije
Sekcija prometa in zvez
Predsednik
Mirko Pavšek l.r.
Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije
Predsednik
Milan Škapin
Zveza svobodnih sindikatov Slovenije
Sindikat delavcev prometa in zvez
Generalna sekretarka
Cvetka Gliha l.r.
Sindikat voznikov
avtobusnega prometa – Slovenije
(SIVAP – S)
Predsednik
Stane Dervarič l.r.

TARIFNA PRILOGA
H KOLEKTIVNI POGODBI ZA CESTNI POTNIŠKI PROMET

1. člen

Tarifna priloga velja za čas veljavnosti kolektivne pogodbe. Tarifna priloga se lahko določa za obdobje enega leta. Če se podpisniki kolektivne pogodbe ne dogovorijo o spremembi tarifne priloge velja zadnja veljavna tarifna priloga.

I. Znesek uskladitve in najnižje osnovne plače

2. člen

(1) Vključitev zneska uskladitve v sistem plač.

Podpisniki te kolektivne pogodbe se strinjamo, da se zneska uskladitve za leto 2004 in leto 2005, določena z Zakonom o izvajanju dogovora o politiki plač v zasebnem sektorju v obdobju 2004-2005 (Uradni list RS, št. 70/04) in to kolektivno pogodbo, vključita v sistem plač tako, da se po tarifnih razredih določi najnižje osnovne plače.

(2) Najnižje osnovne plače po tarifnih razredih.

Zneski najnižjih osnovnih plač po tej kolektivni pogodbi so določeni tako, da se k izhodiščnim plačam vseh tarifnih razredov, veljavnim pred dnevom podpisa te kolektivne pogodbe, prišteje znesek v višini 8.131 SIT.

(3) Najnižje osnovne plače

Tarifni razred	Mesečno v SIT/€	Na uro dela v €
I.	84.020,00 ali 350,61 €	2,01
II.	91.609,00 ali 382,78 €	2,14
III.	101.474,00 ali 423,44 €	2,43
IV.	112.100,00 ali 467,79 €	2,69
V.	125.759,00 ali 524,78 €	3,02
VI.	148.527,00 ali 619,79 €	3,56
VII.	167.500,00 ali 698,96 €	4,02

(4) Najnižje osnovne plače za vozno osebje znašajo.

	Mesečno v SIT/€	Na uro dela v SIT/€	Kompensacija za čas malice na dan
Voznik	123.483,00 ali 515,29 €	709,67 ali 2,96 €	1,07 €

(5) V kolektivni pogodbi pri delodajalcu se znesek uskladitve za leto 2004 in leto 2005 vključi v sistem plač tako, da se k zneskom izhodiščnih plač vseh tarifnih razredov, določenim v kolektivni pogodbi pri delodajalcu, veljavnim pred dnevom uveljavitve najnižje osnovne plače, prišteje znesek v višini 8.131 SIT. Če je bil zaradi sistemskega povečanja plač na ravni kolektivne pogodbe delodajalca določen nižji znesek uskladitve za leto 2004 in 2005 kot 11.615 SIT, se k zneskom izhodiščnih plač vseh tarifnih razredov, določenih v kolektivni pogodbi pri delodajalcu, prišteje 70% tega zneska uskladitve za leto 2004 in 2005. Najnižja osnovna plača ustreznega tarifnega razreda, določena v kolektivni pogodbi pri delodajalcu, je najmanj enaka najnižji osnovni plači ustreznega tarifnega razreda, določeni v tej kolektivni pogodbi.

(6) V plačo delavca se znesek uskladitve za leto 2004 in leto 2005 vključi tako, da se osnovna plača delavca, veljavna pred dnevom vključitve zneskov uskladitve za leto 2004 in 2005, poveča za 8.131 SIT. Če je bil delavec

upravičen do nižjega zneska uskladitve za leto 2004 in 2005 kot 11.615 SIT se osnovna plača delavca poveča za 70% zneska uskladitve za leto 2004 in 2005, do katerega je bil delavec upravičen za polni delovni čas zadnji mesec pred uveljavitvijo te kolektivne pogodbe. Osnovna plača delavca je najmanj enaka najnižji osnovni plači ustreznega tarifnega razreda, določeni v kolektivni pogodbi pri delodajalcu oziroma najnižji osnovi plači po tej kolektivni pogodbi.

(7) Najnižje osnovne plače se usklajujejo na način, dogovorjen za zasebni sektor. V kolikor v tekočem letu ni bilo sklenjenega dogovora za rast plač v zasebnem sektorju do vključno septembra, se stranki kolektivne pogodbe dogovorita o višini najnižjih osnovnih plač, veljavnih za oktober tekočega leta.

II. Drugi osebni prejemki

3. člen

1. Regres za letni dopust

Regres za letni dopust znaša 650,00 evrov oziroma v podjetjih z izgubo v preteklem poslovnem letu 540,00 evrov EUR.

III. Povračila stroškov v zvezi z delom

4. člen

1. Povračila stroškov prehrane med delom

(1) Povračilo stroškov za prehrano med delom za osem ur znaša 3,1 evrov (737,00 SIT).

(2) Za vsako nadaljnjo uro prisotnosti na delu, delavcu pripada 1/8 zneska iz prejšnjega odstavka.

2. Prevoz na delo in z dela

(1) Povračila stroškov prevoza na delo in z dela se izplačujejo v skladu z določili 44. člena te kolektivne pogodbe.

(2) V primeru, da ni možno ugotoviti prevoznih stroškov v višini cen javnega avtobusnega prometa, se delavcu izplača prevoz na delo in z dela za vsak polni kilometer v višini 10% cen 95-oktanskega bencina.

3. Dnevnice za službena potovanja doma in v tujini ter stroški nočitev

(1) Dnevnice za potovanja doma in v tujini ter stroški nočitev se obračunavajo in izplačujejo v višini zgornjega zneska iz Uredbe o povračilu stroškov za službena potovanja v tujino.

(2) Dnevnica za vozno osebje za opravljanje dela v tujini nad 14 ur znaša 40,00 evrov. V primeru, da je za posamezno državo določen nižji znesek od 40,00 evrov po veljavni Uredbi o povračilu stroškov za službena potovanja v tujino Vlade RS, se izplača dnevnic v višini zgornjega zneska, kot ga določa uredba.

Ljubljana, dne 22. novembra 2006

Gospodarska zbornica Slovenije
Združenje za promet in zveze
Predsednik
Zdenko Pavček l.r.

Obrtna zbornica Slovenije
Predsednik
Miroslav Klun l.r.

Združenje delodajalcev Slovenije
Sekcija prometa in zvez
Predsednik
Mirko Pavšek l.r.

Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije
Predsednik
Milan Škapin

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije
Sindikat delavcev prometa in zvez

Generalna sekretarka
Cvetka Gliha l.r.

Sindikat voznikov
avtobusnega prometa - Slovenije
(SIVAP - S)
Predsednik
Stane Dervarič l.r.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je dne 8. 1. 2007 izdalo potrdilo št. 02047-7/2005-7 o tem, da je Kolektivna pogodba za cestni potniški promet Slovenije vpisana v evidenco kolektivnih pogodb na podlagi 25. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) pod zaporedno številko 19.

↑ Na vrh  Natisni

Obiskovalce strani zavezuje naslednje [pravno obvestilo](#).