



SINDIKAT DELAVCEV TRGOVINE SLOVENIJE

Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana

Telefon: 01/434-12-52, 01/434-12-53, Telefaks: 01/432-70-94

E-mail: sdts@sindikat-zsss.si, <http://www.sindikat-sdts.si>



KATERE UGODNOSTI oz. NOVOSTI PRINAŠA DOGOVOR SKLENJEN Z DELODAJALCI IN DELOJEMALCI V ZVEZI Z DELOVNIM ČASOM TER NEDELJSKIM IN PRAZNIČNIM DELOM?

Jasneje je zapisana razmejitev med neenakomerno razporeditvijo delovnega časa in začasno prerazporeditvijo delovnega časa

Pri neenakomerni razporeditvi delovnega časa in začasni prerazporeditvi delovnega časa, delovni čas, **vključno z nadurnim delom**, ne sme trajati več kot 56 ur tedensko.

Delodajalec je dolžan na vsake tri koledarske mesece narediti analizo stanja presežka ur delavcev, ki nastanejo zaradi neenakomerne in začasne prerazporeditve delovnega časa. Skladno z zakonom o delovnih razmerjih o tem poroča sindikatu pri delodajalcu.

NEENAKOMERNA RAZPOREDITEV DELOVNEGA ČASA

Neenakomerna razporeditev delovnega časa se mora planirati v letnem koledarju tako, da obdobju, ko se planira več dela, sledi obdobje, ko delavci lahko izrabijo višek ur (ali obratno). Torej letni fond ur za posameznega delavca ne sme presegati pogodbeno dogovorjenega delovnega časa. Ta v letu 2017 znaša 2080 ur (v primeru 40 urnega tedna) in ne sme biti presežen!

ZAČASNA PRERAZPOREDITEV DELOVNEGA ČASA

Začasna prerazporeditev delovnega časa je izjema!

Začasno prerazporeditev delovnega časa je dopustno odrediti le v primerih, ki jih ni mogoče s skrbno organizacijo predhodno predvideti (npr. izredna inventura, nepričakovana odsotnost delavca, prekinitve energije, če je potrebno delo zaključiti, napaka pri dobavi blaga). **Prej teh omejitev ni bilo!**

Začasna prerazporeditev ni več dovoljena v primeru izvedbe rednih inventur, nadomeščanja delavca v času dopusta, porodniških dopustov ali pomanjkanja delavcev!

V primeru odreditve začasne prerazporeditve delovnega časa mora delodajalec 1 dan pred začasno prerazporeditvijo delovnega časa posameznemu delavcu **pisno**

obvestiti le tega, na kakšen način in za koliko časa se začasno prerazporeja delovni čas.

V koledarskem letu ali drugače določenem 12 mesečnem obdobju, ki teče **nepretrgoma**, lahko delodajalec delavcu odredi le toliko ur dela, kot znaša pogodbeno dogovorjeni letni fond ur. Torej ure ne bodo več izginevale!

PRESEŽEK UR V OKVIRU NEENAKOMERNE RAZPOREDITVE DELOVNEGA ČASA IN ZAČASNE PRERAZPOREDITVE DELOVNEGA ČASA

Če kompenzacija s prostimi urami v okviru 12-mesečnega obdobja ni izvedena, je to prekršek po Zakonu o delovnih razmerjih. Delodajalec je dolžan delavcu za opravljeno in neplačano delo, pri obračunu plače v naslednjem mesecu po izteku 12-mesečnega obdobja, izplačati vse ure, ki jih je opravil preko 2080 ur v letu 2017 in to:

- do vključno 170 opravljenih ur v višini, kot je določena za nadure,
- vsako opravljeno dodatno uro pa v višini ustrezne urne postavke od osnovne plače delavca, povečane za 45,0 % do vključno 28. 2. 2017 oziroma od vključno 1. 3. 2018 povečane za 60%.

V primeru, da delodajalec ne odredi začasne prerazporeditve delovnega časa v primerih in po postopku kot določata zakon in ta kolektivna pogodba, se vse opravljene ure delavcu plačajo v višini ustrezne urne postavke od osnovne plače delavca, povečane za 100,0 %.

Delodajalec je dolžan na vsake tri koledarske mesece narediti analizo stanja presežka ur delavcev, ki nastanejo zaradi neenakomerne in začasne prerazporeditve delovnega časa.

DELO NA NEDELJE

Po novem velja **absolutna** prepoved dela delavcu, ki skrbi za otroka do treh let starosti (prej: pisna pobuda in delavke so morale podpisati da bodo delale ali pa pustiti službo).

Delavec lahko dela maksimalno **2** nedelji v mesecu, vendar ne več kot **15** nedelj v letu (prej 26 nedelj). **TOREJ 11 NEDELJ SE BO DELALO MANJ.**

Delavci bodo za delo na nedeljo prejeli dodatek v višini 100%, vendar ne manj kot 5,40 EUR/uro (v nominalnem znesku). To pomeni, da bo delavec prejel za uro nedeljskega dela plačilo najmanj v višini 8,99 EUR¹.

¹ Preračun dodatka za nedeljsko delo je opravljen na dan 1. 3. 2018, ko bodo usklajene NOP, skladno s podpisanim aneksom št. 2 h KPPTS.

DELO NA PRAZNIKE, KI SO Z ZAKONOM DOLOČENI KOT DELA PROSTI DNEVI IN NA DNEVE, KI SO Z ZAKONOM DOLOČENI KOT DELA PROSTI DNEVI

Po novem velja **absolutna** prepoved dela delavcu, ki skrbi za otroka do treh let starosti (prej: pisna pobuda in delavke so morale podpisati da bodo delale ali pa pustiti službo).

Delavci ne bodo smeli delati na 10 praznikov in sicer:

- 1. januar – novo leto,
- 8. februar – slovenski kulturni praznik,
- velikonočna nedelja,
- velikonočni ponedeljek,
- 1. maj – praznik dela,
- binkoštna nedelja,
- 25. junij – dan državnosti,
- 15. avgust – Marijino vnebovzetje,
- 1. november – dan spomina na mrtve,
- 25. december – božič.

Delavci bodo lahko razporejeni na 5 praznikov, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi in na naslednje dneve, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi:

- 2. januar – novo leto,
- 27. april – dan upora proti okupatorji,
- 2. maj – praznik dela,
- 31. oktober – dan reformacije,
- 26. december – dan samostojnosti in enotnosti.

Delavci bodo za plačilo na praznik prejeli plačilo v višini 250% dodatka, prej je bilo plačilo za delo na praznik v višini 100% dodatka, razen na 5 velikih praznikov, ki je določal dodatek v višini 200% (1. januar, 1. maj, 1. november, 25. december in velikonočna nedelja).

To pomeni, da bo delavec prejel za uro dela na praznik plačilo najmanj v višini 12,67 EUR².

V kolikor bo delodajalec delavcu odredil delo za tri nedelje v mesecu, delo na 16, 17 in več nedelj v letu ali delo na dan, ko se po določbah KPDTs ne dela, mora delavcu za opravljeno delo v tem času izplačati dodatek v višini 500% od osnovne plače delavca oziroma ustrezne urne postavke za vsako dopolnjeno uro dela.

² Preračun dodatka za praznično delo je opravljen na dan 1. 3. 2018, ko bodo usklajene NOP, skladno s podpisanim aneksom št. 2 h KPDTs.