

**Kolektivno dogovarjanje
v dejavnostih**

Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti



Kolektivno dogovarjanje v dejavnostih - zbirka

Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti

Projekt Krepitev kompetenc socialnih partnerjev v procesu kolektivnega dogovarjanja 2017-2021

Izdajatelj:

Gospodarska zbornica Slovenije, Dimičeva 13, 1504 Ljubljana

Za izdajatelja:

mag. Marko Djinović, direktor Pravne službe GZS

Založnik:

Gospodarska zbornica Slovenije, Pravna služba

Avtorji:

Metka Penko Natlačen, mag. Gregor Ficko, Ožbej Marc

Urednica:

Metka Penko Natlačen

Oblikovanje in priprava za tisk: Samo Grčman

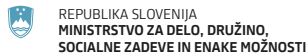
Fotografije: Depositphotos

Tisk: Present d.o.o., Ljubljana

Naklada: 200 izvodov

Publikacija je brezplačna.

Ljubljana, september 2021



CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

349.222.4:624

PENKO-Natlačen, Metka

Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti / [avtorji Metka Penko Natlačen, Gregor Ficko, Ožbej Marc ; fotografije Depositphotos]. - Ljubljana : Gospodarska zbornica Slovenije, 2021. - (Projekt Krepitev kompetenc socialnih partnerjev v procesu kolektivnega dogovarjanja 2017-2021) (Zbirka Kolektivno dogovarjanje v dejavnostih)

ISBN 978-961-6986-49-6

COBISS.SI-ID 77771779

Kazalo

Uvod urednice in vodje projekta	4
Beseda direktorja Zbornice gradbeništva in industrije gradbenega materiala	6
Beseda vodje pogajalske skupine KP za gradbene dejavnosti	8
Sestava pogajalske skupine	9
Nekaj o zgodovini Kolektivne pogodbe za gradbene dejavnosti	10
Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti	12
O Gospodarski zbornici Slovenije	62

Uvod urednice in vodje projekta

Ko smo pred štirimi leti pridobili projekt **Krepitev kompetenc socialnih partnerjev v kolektivnem dogovarjanju**, si v Pravni službi GZS nismo točno predstavljali, kako obsežno bo delo, ki ga zahteva ta projekt. Program, ki smo si ga zastavili, je bil ambiciozen, izvajanje vsega, kar je bilo povezano z njim, pa ga je sproti samo še širilo.

Program projekta obsega raznovrstne dejavnosti v obliki delavnic, fokusnih srečanj in e-šole, tematsko pa od preverjanja potrebnih kompetenc pogajalcev za kolektivno dogovarjanje do temeljev kolektivnega dogovarjanja, pogajalskega procesa kot komunikacije, pogajalskega procesa kot stresa, pogajalskih taktik in tehnik, prejemkov iz delovnega razmerja kot temeljne vsebine kolektivnih pogodb, analize nekaterih kolektivnih pogodb pri delodajalcih, preučitve ureditve in učinkov udejanjanja dela na domu kot potrebe delovnega procesa, povezane s COVID-19, do vzpostavitve mirnega reševanja sporov z mediacijo prek Centra s to pristojnostjo. Neposredno izvajanje projekta je bilo poverjeno Delovnopравни koordinaciji, ki smo jo za potrebe delovanja projekta razširili s šestimi združenji dejavnosti skleniteljev kolektivnih pogodb dejavnosti, podpisanih s KSS PERGAM, ene kolektivne pogodbe, značilne za male delodajalce, ter ene kolektivne pogodbe storitvenih dejavnosti. To so Združenje za papirno in papirno predelovalno industrijo, Medijska zbornica, Zbornica gradbeništva in industrije gradbenega materiala, Zbornica za založništvo in knjigotrško dejavnost, Zbornica za poslovanje z nepremičninami in Podjetniško trgovska zbornica.

Projekt je strukturiran tako, da naj s svojimi projektnimi dejavnostmi vpliva na krepitev usposobljenosti socialnih partnerjev, vključenih v ta projekt, na dvig njihovih kompetenc in učinkovito sodelovanje za vodenje socialnega dialoga na bipartitni podjetniški ravni in bipartitni dejavnostni ravni.

Projekt je na področju kolektivnega dogovarjanja preučil kompetenčni model vseživljenjskega učenja kot nove, sodobne vsebine, ki presega dozdanjšje tradicionalne vsebine kolektivnega dogovarjanja. Projekt se pri tem zgleduje po dobrih praksah, ki so jih uveljavili socialni partnerji v EU. Žal zaradi situacije s COVID-19 ni bilo mogoče okrečiti sodelovanja z njimi v obliki študijskih srečanj, osebnih stikov in sodelovanj.

Drugo leto delovanja projekta je skrbništvo nad projektom prevzel **Strateški svet za kolektivno dogovarjanje**, ki ga je ustanovil Upravni odbor GZS kot svoje posvetovalno telo za področje kolektivnega dogovarjanja. Vanj je prek vodij pogajalskih skupin za KP dejavnosti vključenih 26 kolektivnih pogodb dejavnosti gospodarstva.

V času projekta smo s skupnim dobrim sodelovanjem s projektnim partnerjem, tj. sindikalno konfederacijo KSS PERGAM, vsako leto ustvarili enega od tematskih snopečev, po en tematski posvet in po eno revijo za Dan delodajalcev. Zaradi situacije s COVID-19 smo organizirali samo eno študijsko potovanje, in sicer na Švedsko.

Že v prvem letu izvajanja projekta smo se odločili, da bomo namesto enega priročnika za kolektivno dogovarjanje oblikovali štiri tematske snopiče. Ti nosijo naslove: **O kolektivnem dogovarjanju in kolektivnih pogodbah** (2018); **Kako s komunikacijo soustvariti učinkovit pogajalski proces** (2019); **Prejemki iz delovnega razmerja kot pomembna vsebina kolektivne pogodbe** (2020); **Moč in pomen mediacije kot nesodnega načina reševanja delovnopравnih sporov** (2021). Prvi in tretji snopič sta izšla tudi v angleškem prevodu. Njihovi soavtorji smo Metka Penko Natlačen, Igor Knez, Cvetka Furlan in Urša Sojč; zadnji snopič se ponaša z imeni enajstih soavtorjev – mediatorjev, prejemnikov certifikata Mediacijske šole 2020/2021.

Ob vsakoletnem Dnevu delodajalcev so v projektu izšle tri tematske revije: **Prihodnost dela** (2108) **Skupaj do boljšega plačnega modela** (2019) in **Delo na domu/na daljavo in pravica do odklopa** (2020).

Projekt se v letu 2021 zaključuje z ustanovitvijo **Centra za izobraževanje, svetovanje in mediacijo**, ki ga je Strateški svet ustanovil z Ustanovnim aktom 8. 7. 2021 in bo deloval tudi po končanju projekta. Za delovanje Centra je bilo v mediacijski šoli 2020/2021 usposobljenih 12 novih mediatorjev, njim pa pridruženih še šest mediatorjev, usposobljenih v projektu Alternativno reševanje delovnopравnih sporov s podporo socialnega dialoga, ARDS 2009–2011.

V predzadnjem letu izvajanja projekta smo prisluhnili pobudi direktorjev projektu pridruženih združenj/zbornic dejavnosti, da se v okviru knjižnice projekta **v obliki samostojnih snopičev** objavi tudi besedilo šestih veljavnih kolektivnih pogodb dejavnosti, ki jih sklepajo projektu pridružena združenja/zbornica dejavnosti.

Te snopiče imate pred sabo in se z njihovim izidom projekt zaključuje, nadaljuje pa z izobraževalno, svetovalno ter pomirjevalno nalogo Centra. Snopiči predstavljajo del nabora 12 snopičev projekta: šestih tematskih (štirih in dveh v prevodu) ter šestih z objavo posamezne kolektivne pogodbe dejavnosti, veljavne v času izida snopiča. V vsakem od snopičev boste našli predgovor direktorja in vodje pogajalske skupine, objavo sestave pogajalske skupine in nekaj besed o zgodovini kolektivne pogodbe.

Naj bo ta mala knjižnica spomin na odlično sodelovanje s KSS PERGAM, delo Delovnopравne koordinacije Pravne službe GZS in direktorjev v projekt vključenih združenj dejavnosti. Ponosni smo na rezultate projekta, iz katerih bomo lahko črpali znanje tako mi kot tudi vsi tisti, ki se ukvarjajo s kolektivnim dogovarjanjem v najširšem smislu, od pogajanj do reševanja sporov in preprečevanja njihovega nastanka, na kateri koli od ravni.

Metka Penko Natlačen
Vodja projekta
Urednica

Beseda direktorja Zbornice gradbeništva in industrije gradbenega materiala

Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti (v nadaljevanju KPGD) je bila v obdobju epidemije Covid-19 ena prvih, ki je ponovno oživila pogajanja med socialnimi partnerji. Dejavna procesa, zelo pomembna za vse panoge te dejavnosti, v kateri smo se najbolj bali posledic epidemije, ki je paralizirala običajni tok življenja na vseh področjih, tudi na gospodarskem, sta bila ravno socialni dialog in socialno partnerstvo. Tu menimo dialog na ravni posameznih delodajalcev, kjer so se podjetniški sindikati kot reprezentativni predstavniki zaposlenih z delodajalci dogovarjali o ukrepih za zagotavljanje varnega dela, kot tudi na državni ravni, kjer so se sindikalne centrale z delodajalskimi organizacijami in Vlado Republike Slovenije v okviru Ekonomsko socialnega sveta RS usklajevale in dogovarjale o ukrepih za ohranitev delovnih mest in v okoliščinah, ki jim v zadnjih desetletjih nismo bili priče.

Vendar je bila bojazen, da na nivoju gradbeništva kot ene najpomembnejših in v času zdravstvene krize ene od redkih normalno delujočih gospodarskih dejavnosti ne bi našli skupnega jezika v socialnem dialogu, odveč. Socialni dialog v dejavnosti nikoli ni bil omejen zgolj na kolektivno pogodbo. V zadnjih letih so se reprezentativni sindikati v gradbeništvu tako z Gospodarsko zbornico Slovenije, Zbornico gradbeništva in industrije gradbenega materiala kot tudi z Združenjem delodajalcev Slovenije, Sekcijo za gradbeništvo, dogovarjali o številnih nujno potrebnih rešitvah, ki jih je dejavnost potrebovala, da bi se lažje prilagajala številnim izzivom. Med te prav gotovo lahko štejemo ciklična nihanja v obsegu izvajanja gradbenih del in problematiko nelojalne konkurence, ki jo predstavljajo podjetja, ki niso zavezana minimalnim standardom iz Kolektivne pogodbe gradbenih dejavnosti.

Zato je za gradbeništvo kot celoto izredno pomembno, da smo se tudi v tako težkih okoliščinah socialni partnerji znali povezati in opozoriti na težave, dokaz tega je sprejeto določilo Interventnega zakona za odpravo ovir pri izvedbi pomembnih investicij za zagon gospodarstva po epidemiji Covid-19, po katerem morajo vsi gradbeni izvajalci in podizvajalci v dejavnosti gradbeništva v postopkih javnega naročanja uporabljati veljavno Kolektivno pogodbo gradbenih dejavnosti z enakimi pravicami za zaposlene, kot jih imajo zaposleni pri zavezancih iz kolektivne pogodbe. Tako je bil narejen prvi pomemben korak k odpravljanju socialnega dumpinga, kar je predpogoj za vzpostavitev pogojev za določitev realnih cen dela v panogi.

Prva usklajevanja za dvig najnižjih standardov po kolektivni pogodbi so se pričela v decembru 2019, ko sta se pogajalski skupini dogovorili za spremembe in dopolnitve KPGD v delu, ki se nanašajo na dodatek za delo na oddaljenem gradbišču, stroške prehrane, dodatek za delo, ki traja 10 ali več ur ter izplačilo regresa in jubilejne nagrade. Ker učinki dviga minimalne plače na poslovanje podjetij v gradbeništvu še

niso bili znani, smo se s sindikati dogovorili, da se pogajalski skupini za spremembo tarifne priloge KPGD ponovno srečata v marcu 2020. Žal je bila v marcu 2020 razglašena epidemija Covid-19 in prvo srečanje pogajalskih skupin se je premaknilo na julij 2020. Tudi julija 2020 še vedno ni bilo dovolj podatkov o vplivih minimalne plače na podjetja v gradbeništvu. Na srečanju je bilo dogovorjeno, da tarifna priloga KPGD za leto 2020 ostane nespremenjena, spremeni pa se v letu 2021. S sklepom 5. seje UO Zbornice gradbeništva in industrije gradbenega materiala je bilo dogovorjeno, da se pogajanja s sindikati za spremembo tarifne priloge KPGD za leto 2021 nadaljujejo tako, da pogajalsko izhodišče tarifne priloge ostaja dosežena inflacija za obdobje od zadnje spremembe do dneva podpisa nove spremembe tarifne priloge KPGD.

Pogajanja za spremembo tarifne priloge KPGD za leto 2021 so se nadaljevala na srečanju pogajalskih skupin delodajalcev in delojemalcev 12. marca 2021. Delodajalska in delojemalska stran sta sprejeli dogovor, da se zneski najnižjih osbovnih plač (NOP) dvignejo za 5%. Pri uskladitvi je bila upoštevana inflacija v letih 2018, 2019 in 2020 ter produktivnost (dodana vrednost na zaposlenega) za leto 2018. Pogajalski skupini sta se dogovorili tudi za spremembo višine zneska regresa, ki se je s 1.000 EUR povišal na 1.100 EUR. Te spremembe in dopolnitve KPGD so bile objavljene v UL RS št. 67/2021 in se uporabljajo od 1. aprila 2021 dalje. Pogajalski strani sta ob zaključku pomladanskih pogajanj sklenili, da se ponovno srečata v zadnjem četrtletju leta 2021, ko se bodo pričela usklajevanja za spremembe in dopolnitve KPGD, ki bodo veljale od 1.1.2022 dalje. Sindikat delavcev gradbene dejavnosti je pri pristojnem ministrstvu za delo tudi vložil zahtevo za zniževanja praga doseganja razširjene veljavnosti v gradbeništvu. Podan je bil predlog, da se ustanovi posebna delovna skupina pri Ekonomsko socialnem svetu RS za spremembo Zakona o kolektivnih pogodbah, ki bi obravnaval predlog znižanja praga/kriterija za razširjeno veljavnost v vseh dejavnostih.

Glede na dosedANJI potek pogajanj in usklajevanj vsebine KPGD verjamem, da bomo tudi v socialnem dialogu, ki je pred nami, s skupnimi močmi lahko poiskali rešitve, ki jih slovenski delavci v gradbeništvu pričakujejo in potrebujejo.

mag. Gregor Ficko
direktor

Zbornica gradbeništva in industrije gradbenega materiala

Beseda vodje pogajalske skupine KP za gradbene dejavnosti

Kolektivno dogovarjanje v gradbeništvu ima zelo dolgo zgodovino. Kolektivna pogodba gradbene dejavnosti ureja za dejavnost specifična razmerja med delodajalci in delavci. Koristi pa prinaša za oboje.

Delodajalcem omogoča sistemsko urejanje delovno pravnih in plačnih razmerjih ter številne rešitve, ki omogočajo lažje delovanje podjetja. Tu velja posebej izpostaviti 12 mesečno referenčno obdobje prerazporeditve delovnega časa.

Za delavce predstavlja kolektivna pogodba dejavnosti sistemsko in pregledno urejanje pravic in dolžnosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja. Omogoča enakopravnejšo tekmo zaposlenih na trgu dela po znanih in napisanih pravilih.

Tako delodajalska kot sindikalna stran imata skupen in menim, iskren namen izboljševati dejavnost znotraj okvirov možnega. Socialni dialog je naporen, morda kdaj celo mukotrpen. Pogajalcev na obeh straneh, ki dovolj poznajo vsebino in so motivirani za doseganje rezultata/kompromisa, je malo. Veseli me, da je socialni dialog v naši dejavnosti vedno živ, v dobrih in slabih časih.

Izziv za prihodnost je povezan s plačnim modelom in njegovim približevanjem razmeram na trgu dela. Zagotovo pa bi si želeli, da bi nam sistemski zakoni (ZDR-1) skozi socialni dialog omogočali še več svobode pri iskanju rešitev, ki sistemsko izboljšujejo dejavnost in njene panoge in to v zadovoljstvo obeh pogajalskih strani.

Ožbej Marc

Vodja pogajalske skupine

Sestava pogajalske skupine

DELODAJALCI

- Ožbej Marc, vodja, Kolektor CPG d.o.o. , ZGIGM
- Peter Korenjak, namestnik, SALONIT ANHOVO, d.d. , ZGIGM
- Petra Torkar, Gorenjska gradbena družba d.d., ZGIGM
- Lucija Zorman, SGP GRADITELJ d.d., ZGIGM
- Klavdija Blaj Duraković, CGP, d.d. , ZDS
- Alenka Samec, Pomgrad d.d., ZDS
- Branko Kukec, Elektrosignal, d.o.o., ZDS
- Milena Zdolšek, DRAVA Vodnogospodarsko podjetje Ptuj, d.o.o., ZDS

SVETOVALCI

- Metka Penko Natlačen, GZS Pravna služba, ZGIGM
- Cvetka Furlan, GZS Pravna služba, ZGIGM
- Gregor Ficko, GZS ZGIGM, ZGIGM
- Maja David, ZDS Pravna služba, ZDS
- Slavi Pirš, ZDS Pravna služba, ZDS

DELOJEMALCI

- Oskar Komac, vodja, Sekretar, SDGD
- Franc Niderl, Predsednik, SDGD
- Dušan Zgonc, Podpredsednik, SDGD
- Anton Turk, Predsednik, Sindikat cestnega gospodarstva Slovenije, KSS Pergam
- Aljoša Čeč, Generalni sekretar, KSS Pergam
- Jakob Počivavšek, Predsednik, KSS Pergam
- Andrej Zorko, Izvršni sekretar, ZSSS

Nekaj o zgodovini Kolektivne pogodbe za gradbene dejavnosti

Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti je ena prvih sklenjenih kolektivnih pogodb v gospodarskih dejavnostih nasploh in ima najdaljšo tradicijo. Prva kolektivna pogodba je bila sklenjena 26. maja leta 1937 v Banovini Dravski; takrat je bila to kolektivna pogodba, s katero so se v smislu Zakona o zaščiti delavcev ter Obrtnega zakona urejale delovne razmere stavbnega delavstva v Banovini Dravski. Vsebovala je določila o »mezdah, zaslužkih odtegljajih, mezdnih razredih, mezdni tarifah, akordih, delavskih zaupnikih, sprejemanju in odpuščanju delavcev, učencih, postopkih pri pomanjkanju dela, boleznih in ostalih zadržkih pri delu, zdravstvenih in higienskih predpisih, delavskih kuhinjah, redu in nadzorstvu na stavbi, priznanjih in kaznih ter mezdne razrede«.

Kolektivna pogodba je stopila v veljavo 4. junija 1937. Gradbeni delavci in delodajalci so bili eni prvih, ki so se zavedali, da je pomembno urediti temeljne pravice delavcev v dejavnosti, saj se le tako lahko ustvarijo osnovni pogoji za delo.

V SFRJ beležimo pri pred kolektivnim dogovarjanjem zametke socialnega dogovarjanja, ki ga je enostransko zagotavljala država preko samoupravnih sporazumov v dejavnostih, med drugim tudi v gradbeništvu. Takšen je bil sklenjen leta 1969; ima vse sestavine, ki se kasneje pojavljajo v kolektivnih pogodbah. Osnove kolektivnega dogovarjanja uredijo tudi Skupni temelji za sklepanje kolektivnih pogodb iz leta 1988, ki so jih sprejeli zvezni in sindikati in zvezna gospodarska zbornica. ti urejajo vsebine kolektivnega dogovarjanje obenem z zakonskimi temelji kolektivnega dogovarjanja v ožjem obsegu, ki sta jih urejala ZTPDR (Zvezni zakon o temeljih pravic iz delovnega razmerja, 1989) in republiški zakon o delovnih razmerjih (1991), v nekaj splošnejših členih. Zakon o kolektivnih pogodbah, ki kompleksno urejo to materijo, (ZKolP, št. 43/06 in 45/08 – ZArbit) je bil sprejet šele leta 2006.

Po osamosvojitvi je bila Kolektivna pogodba za gradbene dejavnosti Republike Slovenije sklenjena ena prvih, leta 1991 (Uradni list RS, št.2/91) in nato kot Kolektivna pogodba za gradbene dejavnosti Slovenije leta 1994 (Uradni list RS, št. 79/94). Sledile so po sprejetju novega ZDR 2003, leta 2005 Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti (Uradni list RS, št. 1/2005, 100/2005, 100/2005, 83/2006, 71/2007, 18/2008, 76/2008, 64/2009 - tarifna priloga, 62/2011 - tarifna priloga, 75/2013 – odpoved) Delodajalski organizaciji GZS in ZDS sta avgusta 2013 pisno odpovedali Kolektivno pogodbo gradbenih dejavnosti, ki je prenehala veljati 14.12.2013, podaljšana uporaba delovnopravnih standardov pa je veljala še šest mesecev po izteku odpovednega roka, to je do 14.6.2014.

Tudi v sedanjem času je kolektivna pogodba pomemben instrument, ki določa minimalne pravice in obveznosti obeh strani. Pomeni pa tudi pomembno pozicijo socialnih partnerjev, ki na tak način pogodbeno urejajo ekonomske standarde v dejavnosti. K temu lahko pomembno prispevamo socialni partnerji z dogovorom pogojev v kolektivni pogodbi, ki bodo delovnim mestom prinašala dodano vrednost in bodo dopuščala kreativnost in inovativnost, ki sta pomembni v sedanji gradbeni dejavnosti.

Po skoraj dvoletnih pogajanjih sta pogajalski skupini zaključili pogajanja in dne 14.12.2015 parafirali novo **Kolektivno pogodbo gradbenih dejavnosti** (KPGD, Uradni list št. 101/15, 15/17-naknadni pristop, 80/17, 30/18 - razširjena veljavnost, 5/19, 81/19, 132/20 – razširjena veljavnost). Nova KPGD je stopila v veljavo dne 1.1.2016. Njene zadnje spremembe so bile med pogajalskimi partnerji usklajene in sprejete leta 2021 (Uradni list št. 67/21), z veljavnostjo od 1.4.2021.

Metka Penko Natlačen
Vodja delovnopravne koordinacije

Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti

Neuradno prečiščeno besedilo Kolektivne pogodbe gradbenih dejavnosti obsega:

- Kolektivno pogodbo gradbenih dejavnosti (Uradni list RS, št. 101/15 z dne 23. 12. 2015),
- Spremembe in dopolnitve Kolektivne pogodbe gradbenih dejavnosti (Uradni list RS, št. 80/17 z dne 29. 12. 2017),
- Spremembe in dopolnitve Kolektivne pogodbe gradbenih dejavnosti (Uradni list RS, št. 5/19 z dne 25. 1. 2019),
- Spremembe in dopolnitve Kolektivne pogodbe gradbenih dejavnosti (Uradni list RS, št. 81/19 z dne 27. 12. 2019),
- Spremembe in dopolnitve Kolektivne pogodbe gradbenih dejavnosti (Uradni list RS, št. 67/21 z dne 30. 4. 2021).

Na podlagi 2. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) in Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13) sklepata pogodbeni stranki:

kot predstavnik delodajalcev:

Gospodarska zbornica Slovenije, Zbornica gradbeništva in industrije gradbenega materiala, Dimičeva 13, Ljubljana, ki ga zastopa predsednik Upravnega odbora Branko Žiberna

Združenje delodajalcev Slovenije, Sekcija za gradbeništvo, Dimičeva 9, Ljubljana, ki ga zastopa predsednik Odbora Lovrenc Krapež

in

kot predstavnik delavcev:

Sindikata delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije, Dalmatinova 4, Ljubljana, ki ga zastopa predsednik Dušan Zelenjak

sklepata naslednjo

KOLEKTIVNO POGODBO

gradbenih dejavnosti

I. OBLIGACIJSKI DEL – Splošno

1. člen **(Uvodna določba)**

(1) Pogodbene stranki s to kolektivno pogodbo širše ravni (v nadaljevanju KPGD) avtonomno urejata medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti ter pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev in delodajalcev skladno z zakoni.

(2) KPGD je sestavljena iz obligacijskega in normativnega dela, katerega sestavni del je tudi tarifna priloga.

2. člen **(Izvedbena dolžnost)**

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

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

3. člen **(Krajevna veljavnost kolektivne pogodbe)**

Kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije.

4. člen **(Stvarna veljavnost kolektivne pogodbe)**

(1) Ta kolektivna pogodba velja za delodajalce, člane podpisnikov te kolektivne pogodbe, ki pridobitno in kot glavno dejavnost, vpisano v Poslovni register Slovenije opravljajo eno naslednjih dejavnosti po Standardni klasifikaciji dejavnosti 2008 (v nadaljevanju SKD 2008):

B Pridobivanje rudnin in kamnin:

- 8.110 Pridobivanje kamna
- 8.120 Pridobivanje gramoza, peska, gline

C Industrija gradbenih materialov:

- 23.320 Proizvodnja strešnikov, opeke in drugih gradbenih izdelkov iz žgane gline
- 23.510 Proizvodnja cementa
- 23.520 Proizvodnja apna in mavca
- 23.610 Proizvodnja betonskih izdelkov za gradbeništvo
- 23.620 Proizvodnja izdelkov iz mavca za gradbeništvo
- 23.630 Proizvodnja sveže betonske mešanice
- 23.640 Proizvodnja malte
- 23.650 Proizvodnja izdelkov iz vlaknatega cementa
- 23.690 Proizvodnja drugih izdelkov iz betona, cementa, mavca
- 23.700 Obdelava naravnega kamna

F Gradbeništvo:

- 41. Gradnja stavb
- 42. Gradnja inženirskih objektov
- 43. Specializirana gradbena dela

(2) To KPGD lahko uporabljajo tudi delodajalci, ki se ukvarjajo z dejavnostmi povezanimi ali sorodnimi z dejavnostmi s prejšnjega odstavka.

5. člen (Osebna veljavnost)

(1) Ta kolektivna pogodba velja za vse delavce, zaposlene pri delodajalcih, opredeljenih v določbah o stvarni veljavnosti te kolektivne pogodbe.

(2) Za poslovodne delavce in prokuriste ta kolektivna pogodba ne velja, razen, če je tako določeno v pogodbi o zaposlitvi.

(3) Kolektivna pogodba velja tudi za dijake in študente na praktičnem usposabljanju, v obsegu, kot je to določeno v kolektivni pogodbi.

(4) Določbe te kolektivne pogodbe veljajo tudi za delavce, ki pri delodajalcih kot uporabnikih opravljajo delo na podlagi napotila delodajalca, pri katerem so v delovnem razmerju in sicer glede tistih pravic, obveznosti in odgovornosti in v obsegu, kot to določa zakon.

6. člen (Časovna veljavnost)

- (1) Kolektivna pogodba je sklenjena za nedoločen čas.
- (2) Kolektivna pogodba začne veljati z dnem objave v Uradnem listu Republike Slovenije, uporabljati pa se začne prvi dan v mesecu po objavi.
- (3) Pogodbena stranka o odpovedi obvesti drugo pogodbeno stranko s priporočenim pismom.
- (4) Pogodbena stranka lahko odpove kolektivno pogodbo s tri mesečnim odpovednim rokom, ki začne teči naslednji dan po objavi odpovedi v Uradnem listu Republike Slovenije.
- (5) Po prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe se do sklenitve nove, vendar najdalj 6 mesecev, uporabljajo določbe normativnega dela te kolektivne pogodbe. Določbe normativnega dela kolektivne pogodbe se lahko uporabljajo tudi dlje, če se stranki kolektivne pogodbe o tem pisno dogovorita.
- (6) Po odpovedi te kolektivne pogodbe lahko vsaka stranka predlaga sklenitev nove kolektivne pogodbe.
- (7) Tarifna priloga se sklepa za nedoločen čas, glede odpovedi in uporabnosti tarifne priloge pa se uporablja določba 5. odstavka tega člena.
- (8) Zneski v Tarifni prilogi po tej KP se usklajujejo enkrat letno. Stranki kolektivne pogodbe se zavezujeta, da bosta začeli pogajanja o usklajevanju zneskov iz Tarifne priloge na pobudo ene od strank najkasneje do 31.05. tekočega leta. Pri usklajevanju zneskov za tekoče leto se upošteva inflacija v preteklem letu ter gibanje dodane vrednosti na zaposlenega v dejavnosti.

7. člen

(Sprememba ali dopolnitev KPGD)

- (1) Vsaka pogodbeno stranka lahko kadarkoli predlaga spremembo oziroma dopolnitev te kolektivne pogodbe.
- (2) Pogodbena stranka, ki želi spremembo oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe, predloži drugi stranki pisni predlog sprememb in dopolnitev z obrazložitvijo razlogov in ciljev za spremembe.
- (3) Druga pogodbeno stranka se je dolžna do predloga pisno opredeliti v roku 30 dni od prejema predloga.
- (4) Če druga stranka ne sprejme predloga za spremembo ali dopolnitev pogodbe oziroma se do predloga ne opredeli v 30 dneh, lahko stranka pre-

dlagateljica začne postopek posredovanja pred organom, ki ga določa ta kolektivna pogodba.

8. člen **(Sklenitev nove kolektivne pogodbe)**

(1) Postopek za sklenitev nove kolektivne pogodbe se začne na obrazloženo pobudo ene od pogodbenih strank kadarkoli.

(2) Do pisne in obrazložene pobude za sklenitev nove kolektivne pogodbe se je druga pogodbeni stranka dolžna opredeliti v roku 30 dni od prejema pobude.

(3) V primeru, da druga pogodbeni stranka ne sprejme pobude za sklenitev nove KPGD, oziroma se do pisne pobude v roku, ki ga določa prejšnji odstavek tega člena, ne opredeli, se postopek za sklenitev nove kolektivne pogodbe ustavi.

9. člen **(Spremembe in dopolnitve ali predlog nove kolektivne pogodbe)**

Pogajanja za novo kolektivno pogodbo oziroma za spremembe in dopolnitve obstoječe kolektivne pogodbe se lahko začnejo, ko ena stranka predloži drugi stranki predlog nove kolektivne pogodbe oziroma predlog spremenjene in dopolnjene kolektivne pogodbe, druga stranka pa soglašča z začetkom pogajanj.

10. člen **(Obveznosti strank po odpovedi KPGD)**

V primeru odpovedi KPGD se morajo pogajanja za sklenitev nove KPGD začeti najmanj tri mesece pred iztekom podaljšane uporabe delovno pravnih standardov iz KPGD.

11. člen **(Komisija za spremljanje izvajanja KPGD)**

(1) Stranki te kolektivne pogodbe imenujeta štiri/člansko komisijo za spremljanje izvajanja KPGD (v nadaljevanju: komisija). Vsaka pogodbeni stranka imenuje dva člana in dva namestnika. Komisiji izmenično predsedujeta predstavnika pogodbenih strank, za obdobje enega leta. Vsaka pogodbeni stranka lahko povabi k sodelovanju pri delu komisije tudi strokovne sodelavce, vendar le kot konzultante.

(2) Komisija iz prvega odstavka tega člena se konstituira najkasneje v roku 90 dni po sklenitvi KPGD. Način dela komisije določa poslovnik, ki ga sprejme komisija. Prvo sejo skliče sindikat.

(3) Komisija spremlja izvajanje KPGD, tako da:

- najmanj enkrat letno oceni stanje v dejavnosti in stanje izvajanja kolektivne pogodbe, ki ga posreduje podpisnikom KPGD;
- sprejema priporočila strankama te kolektivne pogodbe za sprejem sprememb in dopolnitev KPGD;
- daje predlog strankama te kolektivne pogodbe za sprejem razlage posamezne določbe, s predlogom razlage.

(4) Razlaga, ki jo sprejmeta pogodbeni stranki, se objavi na enak način kot kolektivna pogodba in učinkuje kot sprememba in dopolnitev te KPGD.

II. NORMATIVNI DEL – Splošno

12. člen

(Pomen izrazov v tej kolektivni pogodbi)

(1) V kolektivni pogodbi uporabljena izraza »delodajalec« in »delavec«, zapisana v moški spolni slovnični obliki, sta uporabljena kot nevtralna za ženske in moške.

(2) Poslovodne osebe so osebe, ki zastopajo pravno osebo in vodijo poslovanje pri delodajalcu in so s temi pooblastili vpisane v ustrezni register.

(3) Splošni akt delodajalca je organizacijski predpis s katerim delodajalec ureja pravice in obveznosti ali organizacijo dela pri delodajalcu.

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

(5) Delovno mesto je v tej kolektivni pogodbi uporabljeno za delovna mesta in za vrsto del.

(6) 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.

(7) Za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu se šteje neprekinjena delovna doba pri zadnjem delodajalcu. Za neprekinjeno delovno dobo pri zadnjem delodajalcu šteje tudi dosežena delovna doba, ko delavcu preneha pogodba o zaposlitvi brez njegove volje ali krivde, delodajalec pa ga ponovno zaposli.

(8) Pri uveljavljanju pravic na podlagi delovne dobe pri zadnjem delodajalcu se v omenjeno delovno dobo šteje vsa neprekinjena delovna doba:

- pri zadnjem delodajalcu, pri katerem je delavec zaposlen,
- pri delodajalcih, ki so pravni predniki zadnjega delodajalca,
- pri delodajalcih, ki so z njim kapitalsko povezani z večinskim deležem in delujejo znotraj dejavnosti,
- za družbe v skupini (63. člen v povezavi s 56. členom ZGD-1), ki delujejo znotraj dejavnosti,
- za prevzete delavce pa tudi delovna doba pri delodajalcih, od katerih so bili prevzeti.

(9) 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.

13. člen **(Minimalni standardi)**

(1) Določila te kolektivne pogodbe predstavljajo enotne minimalne standarde za kolektivne pogodbe pri delodajalcih ter splošne akte delodajalca.

(2) Sklenjena pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem upošteva minimalne delovnopravne standarde, kot jih določajo zakoni in ta kolektivna pogodba.

(3) Odstop od minimalnih standardov, ki jih določa ta kolektivna pogodba, je dovoljen v primerih, ko je ogroženo poslovanje delodajalca ali v primeru drugega utemeljenega razloga in se o tem sporazumeta sindikat pri delodajalcu oziroma svet delavcev in delodajalec.

(4) Vsebinsko, obseg in trajanje odstopanja od minimalnih standardov se opredeli s pisnim sporazumom. O nameravani sklenitvi sporazuma iz prejšnjega stavka mora delodajalec obvestiti podpisnike te pogodbe. Ukrep je časovno omejen na najdalj 6 mesecev z možnostjo podaljšanja za največ 6 mesecev.

14. člen **(Razvrščanje delovnih mest v tarifne razrede)**

(1) Delovna mesta se pri posameznem delodajalcu razvrstijo v posamezne tarifne razrede na podlagi izobrazbe, nacionalne poklicne kvalifikacije, dodatnih znanj, daljših delovnih izkušenj, večje odgovornosti ter z delom povezanih naporov. Delodajalec lahko razvrsti delovna mesta tudi samo na podlagi izobrazbe, zahtevane za zasedbo tega delovnega mesta.

(2) Delovna mesta se razvrščajo v osem tarifnih razredov:

I.	Tarifni razred (enostavna dela)
II.	Tarifni razred (manj zahtevna dela)
III.	Tarifni razred (srednje zahtevna dela)
IV.	Tarifni razred (zahtevna dela) – triletna poklicna šola
V.	Tarifni razred (bolj zahtevna dela) – zaključena srednja šola
VI.	Tarifni razred (zelo zahtevna dela) – 1. bolonjska stopnja oziroma višja strokovna šola
VII.	Tarifni razred (visoko zahtevna dela)
VIII.	Tarifni razred (najbolj zahtevna dela)

(3) Ne glede na ureditev delovnih mest po tej kolektivni pogodbi lahko delodajalec v aktu o sistemizaciji določi spregled izobrazbe za zasedbo delovnega mesta v primeru, da kandidat izpolnjuje alternativno določene pogoje kot so na primer nacionalna poklicna klasifikacija, ali daljše ob delu pridobljene izkušnje in podobno.

(4) Delodajalec na podjetniški ravni lahko za tarifne razrede iz drugega odstavka tega člena oblikuje podrazrede v skladu s tarifno prilogo.

A) Pogodba o zaposlitvi in njene posebne oblike

15. člen **(Izročitev predloga pogodbe o zaposlitvi)**

Delodajalec mora delavcu izročiti pisni predlog pogodbe o zaposlitvi najmanj tri dni (od tega najmanj dva delovna dneva) pred predvideno sklenitvijo, pisno pogodbo o zaposlitvi pa ob njeni sklenitvi.

16. člen **(Predhodni preizkus pri izbiri kandidatov)**

(1) Delodajalec lahko pred izbiro preizkusi usposobljenost za delo prijaviteljskih kandidatov, pri čemer določi ustrezen strokovni način preizkusa.

(2) Delodajalec lahko preizkusi le strokovno usposobljenost, znanje, veščine in spretnosti ter psihofizične sposobnosti, ki so potrebne pri delu.

(3) Predhodni preizkus lahko traja največ tri dni in poteka pod stalnim nadzorom delodajalca ali od njega pooblaščenega delavca. V času preizkusa mora biti kandidat zavarovan za primer nesreče pri delu.

17. člen **(Pogodba o zaposlitvi)**

(1) Pogodba o zaposlitvi poleg obveznih sestavin, ki jih določa zakon lahko vsebuje tudi:

- določbe o poskusnem delu, pripravništvu
- tarifnem razredu, v katerega je uvrščeno delovno mesto oziroma vrsta dela
- druge pravice in obveznosti delavca.

(2) Delodajalec mora delavca pred podpisom pogodbe o zaposlitvi seznaniti z vsebino kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki določajo njegove pravice in obveznosti in ki niso kot takšne izrecno opredeljene v pogodbi o zaposlitvi.

(3) Delodajalec mora omogočiti dostopnost kolektivne pogodbe in splošnih aktov vsem delavcem. Delavec lahko kadarkoli zahteva vpogled v vsebino kolektivnih pogodb oziroma splošnih aktov, česar mu delodajalec ne more odreči.

18. člen **(Sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas)**

(1) Če delavec sklene delovno razmerje za določen čas, morata biti v pogodbi o zaposlitvi določena:

- razlog, na podlagi katerega je bilo sklenjeno delovno razmerje za določen čas,
- čas trajanja pogodbe za določen čas.

(2) Delodajalec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas poleg primerov, ki jih določa zakon, še v naslednjih primerih:

- delo na določenem projektu, skladno z definicijo projektnega dela, opredeljenega v 19. členu te pogodbe;
- pripravništvo;
- za nadomeščanje delavca v času izrabe letnega dopusta, če nadomeščanje traja vsaj en mesec;
- v primeru, ko delodajalec sklepa novo pogodbo o zaposlitvi z delavcem, ki izpolni pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine skladno z določili zakona, ki ureja pokojninsko zavarovanje, za čas uvajanje drugega delavca v delo;
- v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi s svetovalcem uprave, katere delo je vezano na mandat uprave.

19. člen **(Projektno delo)**

(1) 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, če se pogodba o zaposlitvi sklene za ves čas trajanja projekta.

(2) Kot projektno delo se šteje delo, ki ima terminsko opredeljen začetek in konec, ki se prične na podlagi posebne pogodbe ter se izvaja in zaključi skladno s projektnim programom in ima samostojno finančno konstrukcijo.

(3) Kot projektno delo se šteje delo, ki ga izvaja glavni izvajalec projekta skladno s časovnim rokom določenim v pogodbi med naročnikom in glavnim izvajalcem.

(4) Dogovorjeno projektno delo iz tega člena velja samo za delodajalce, ki so člani podpisnikov na delodajalski strani.

20. člen **(Obveznost opravljanja drugega dela)**

(1) Delavec mora začasno opravljati tudi drugo delo ne glede na zahtevano raven izobrazbe iz pogodbe o zaposlitvi, ki ni predmet pogodbe o zaposlitvi, v naslednjih primerih:

- nadomeščanja drugega delavca – do 30 delovnih dni v koledarskem letu;

- neizpolnjevanje zdravstvenih ali z zakonom določenih pogojev delavca za opravljanje dela – do šest mesecev v koledarskem letu;
- nenadne okvare strojev in drugih sredstev za delo na delovnem mestu – do 30 delovnih dni v koledarskem letu;
- izvajanja izrednih ukrepov za varnost in zdravje pri delu – do 30 delovnih dni v koledarskem letu;
- zmanjšanja ali povečanja obsega dela pri delodajalcu ali v posamezni organizacijski enoti – do 60 delovnih dni v koledarskem letu;
- v primerih, ki jih navaja kolektivna pogodba pri delodajalcu – najdalj 60 delovnih dni v koledarskem letu.

(2) Delodajalec mora pred začetkom opravljanja drugega dela oziroma najkasneje v roku treh delovnih dni po začetku dela delavcu izročiti pisni nalog za drugo delo, razen v primeru iz prve alineje prvega odstavka tega člena, ko mora delodajalec delavcu vročiti pisni nalog za opravljanje drugega dela najkasneje naslednji dan, ko je delavec začel opravljati to delo.

(3) Delavcu pripada v času opravljanja odrejenega dela iz prvega odstavka tega člena tista plača, ki je zanj bolj ugodna.

(4) V primeru, da je delavcu s strani državnega organa izrečen ukrep, ki omejuje njegovo delo, je delavec dolžan opravljati drugo delo ves čas veljavnosti takšnega ukrepa.

(5) Delavec mora biti usposobljen za varno opravljanje drugega dela.

21. člen

(Napotitev delavca na delo v drug kraj)

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

B) Delovni čas

22. člen

(Delovni čas in razporejanje)

(1) Polni delovni čas traja najmanj 36 ur in največ 40 ur tedensko.

(2) Letni raspored delovnega časa sprejema delodajalec pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta. Pri rasporedu delovnega časa mora

upoštevati sezonske in druge vplive in zakonsko določene odmore, počitke in letne dopuste delavcev. Pri določanju letnega razporeda delovnega časa delodajalec upošteva prednosti delavcev s šoloobveznimi otroki, da izkoristijo dva tedna letnega dopusta v času šolskih počitnic.

(3) Delodajalec o razporedu delovnega časa pred sprejemom obvesti reprezentativni sindikat ter delavce.

(4) V letnem razporedu delovnega časa delodajalec določi, ali je delovni čas razporejen enakomerno ali neenakomerno.

(5) V delovni čas se všteva tudi čas, prebit na poti z enega gradbišča na drugo gradbišče v primeru, ko je delavec tisti dan že pričel z delom.

(6) V primeru, ko prevoz na kraj opravljanja dela organizira delodajalec se delavcu, ki vozi, čas vožnje vedno šteje v delovni čas.

23. člen **(Organizacija delovnega časa)**

(1) Delodajalec s splošnim aktom določi organizacijo delovnega časa in njegovo izvajanje.

(2) Pri delodajalcih se lahko glede na potrebe delovnega oziroma poslovnega procesa na posameznih področjih dela uporabljajo praviloma naslednje vrste in oblike delovnega časa:

a) Nepremični delovni čas je čas, pri katerem delodajalec točno določi čas prihoda in odhoda z dela.

b) Premični delovni čas je čas, pri katerem je čas prihoda in odhoda z dela določen v razponu. V sistemu premičnega delovnega časa imajo posamezni pojmi naslednji pomen:

- Dovoljeni delovni čas je razpon, v katerem lahko delavec opravi svojo delovno obveznost. Omejuje ga ura najzgodnejšega dovoljenega prihoda na delo in ura najkasnejšega dovoljenega odhoda z dela.
- Obvezni delovni čas je tisti del dovoljenega delovnega časa, ko delavec mora biti prisoten na delu.
- Premakljivi del delovnega časa je časovni razpon, v katerem lahko delavec sam odloča o trenutku prihoda na delo in/ali odhoda z njega, razen če narava dela zahteva, da delavec ostane na delu, dokler ne konča posameznega opravila, ki je vezano na rok ali sodelovanje z drugimi delavci.

c) Delno premični delovni čas je čas, kjer je točno določen čas prihoda na delo oziroma odhoda z dela, čas odhoda z dela oziroma prihoda na delo pa je določen v razponu. Delno premični delovni čas se določi v primerih, ko zaradi narave dela ni mogoče vnaprej določiti začetka oziroma konca delovnega časa.

d) Deljeni delovni čas je čas, ko delavec opravlja delo s prekinitvijo polnega dnevnega delovnega časa, prekinitvev pa traja več kot eno uro. Delavcu, ki dela s krajšim delovnim časom, do štiri ure, se omogoči praviloma delo brez prekinitve, razen če narava dela zahteva drugačno organizacijo.

e) Izmenski delovni čas je čas, ko se delo izmenoma opravlja v dopoldanski, popoldanski ali tudi v nočni izmeni, ki traja v odvisnosti od pet- ali šestdnevnega delovnega tedna od šest do osem ur dnevno in se praviloma ponavlja vsak teden, tako da delavec dela en teden v dopoldanski in drug teden v popoldanski oziroma nočni izmeni. Za popoldansko izmeno šteje delovni čas, ki je organiziran po 14 uri.

(3) Pripravljenost na domu je čas, ko je delavec prisoten doma ali na drugem kraju po lastni izbiri, in je v vsakem trenutku dosegljiv, sposoben oditi na delovno mesto, v času, ki ga običajno porabi za pot na delo in izvajati svojo delovno obveznost, če ga delodajalec potrebuje in ga vpokliče na delo. Za čas pripravljenosti na delo pripada delavcu nadomestilo.

24. člen **(Drugačno urejanje delovnega časa)**

V primerih, ko to narekujejo objektivni, tehnični razlogi ali razlogi organizacije dela, se pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju 12 mesecev od uvedbe.

25. člen **(Pravice staršev)**

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

(2) Delodajalec delavcu z družinskimi obveznostmi, če to dopuščajo delovne razmere, lahko omogoči zaradi lažjega usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti delo v razporedu delovnega časa, ki je za delavca sprejemljiv.

26. člen

(Pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa)

- (1) Delovni čas lahko delodajalec začasno prerazporedi v primerih:
- ki so določeni z zakonom za uvedbo nadurnega dela,
 - zaradi nepredvidenega zmanjšanega ali povečanega obsega dela,
 - zaradi sezonskih vplivov na potrebe po produktih delodajalca,
 - zaradi začasnega pomanjkanja surovin (kot npr.: reprodukcijskih materialov, sestavnih delov) in energije (kot npr.: elektrika, para, plin),
 - zaradi nepredvidene začasno povečane odsotnosti delavcev z dela,
 - zaradi neugodnih vremenskih pogojev.
- (2) O začasni prerazporeditvi morajo biti delavci obveščeni praviloma 2 dni pred uvedbo prerazporeditve, če se prerazporeja delovni čas več kot 10 delavcem.
- (3) Delavcem v času medicinske rehabilitacije, ki imajo pravico delati s krajšim delovnim časom od polnega, se trajanje dnevnega delovnega časa v primeru prerazporeditve delovnega časa ne sme podaljšati.

27. člen

(Poskusno delo)

- (1) Delavec in delodajalec, ki se v pogodbi o zaposlitvi dogovorita o poskusnem delu, opredelita tudi njegovo trajanje in način spremljanja. Poskusno delo ne sme trajati dlje, kot je v pogodbi o zaposlitvi določeno. Ocena o poskusnem delu mora biti delavcu vročena v pisni obliki.
- (2) Poskusno delo lahko traja:
- I.–IV. ravni izobrazbe do tri mesece,
 - V.–VIII. ravni izobrazbe do šest mesecev.

28. člen

(Pripravništvo)

Pripravništvo se lahko dogovori v pogodbi o zaposlitvi le v primeru, ko se delavec zaposli prvič po končanem izobraževanju z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela, če v okviru programa izobraževanja za poklic ni imel praktičnega usposabljanja v takšnem obsegu, da bi lahko samostojno opravljal delo.

29. člen **(Trajanje pripravništva)**

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

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

(2) Pripravništvo se lahko skrajša ali podaljša v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

30. člen **(Program pripravništva)**

Pripravništvo poteka po programu, ki ga pripravi delodajalec in ga ob nastopu pripravništva izroči pripravniku. Program mora vsebovati tudi način spremljanja in ocenjevanja pripravništva.

31. člen **(Mentorstvo)**

Mentor je lahko oseba, ki opravlja delo najmanj enake stopnje zahtevnosti in smeri kot se zahteva za delo za katero se usposablja pripravnik in ki ima najmanj tri leta delovnih izkušenj.

32. člen **(Način spremljanja in ocenjevanja pripravništva)**

(1) V programu pripravništva se določi način spremljanja in ocenjevanja pripravništva.

(2) Pripravniški izpit vsebuje preizkus znanja stroke in delovnega področja, za katerega se je pripravnik usposabljal. Komisijo za opravljanje pripravniškega izpita določi delodajalec tako, da komisija strokovno pokriva vsa področja pripravniškega izpita.

(3) Mentor in člani komisije se lahko imenujejo izmed delavcev, zaposlenih pri delodajalcu ali zunanjih sodelavcev.

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

(5) O opravljanju pripravniškega izpita se piše zapisnik ter se izda potrdilo o opravljenem pripravništvu, ki vsebuje:

- ime in priimek ter rojstne podatke pripravnika,
- dan opravljanja strokovnega izpita,
- delovno mesto oziroma vrsto del, za katere je pripravnik opravil strokovni izpit,
- podpis predsednika strokovne komisije in pooblaščenega delavca delodajalca,
- dan, mesec in leto izdaje potrdila.

33. člen **(Medsebojno izključevanje)**

Poskusno delo in pripravništvo se med seboj izključujeta.

C) Odpoved pogodbe o zaposlitvi in odpovedni rok

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

(1) Nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov mora zajemati obdobje najmanj 20 dni delavčeve prisotnosti na delu. Po zaključku tega obdobja delodajalec sprejme pisno oceno delavčevega dela.

(2) Delodajalec delavcu ne more odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, če pred tem ni sprejel pisne ocene iz prejšnjega odstavka tega člena.

35. člen **(Dolžina odpovednega roka)**

(1) Delodajalec in delavec se s pisnim dogovorom lahko dogovorita o skrajšanju odpovednega roka glede na zakonsko določeno trajanje.

(2) Delavec, ki je pri delodajalcu zaposlen več kot 25 let, ima odpovedni rok 70 dni.

36. člen
(Obdobje trajanja opozorila pred krivdno odpovedjo)

Pisno opozorilo delodajalca delavcu na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi iz krivdnih razlogov, če bo delavec ponovno kršil obveznosti iz delovnega razmerja velja 18 mesecev.

37. člen
(Sprememba delodajalca)

V primeru spremembe delodajalca v skladu z določbami zakona, ki ureja delovna razmerja mora delodajalec prenosnik pisno obvestiti delavca najmanj 5 delovnih dni pred dejanskim preходом delavca k delodajalcu – prevzemniku oziroma pričetkom opravljanja dela pri delodajalcu prevzemniku. 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.

D) Počitek in letni dopust

38. člen
(Letni dopust)

(1) Minimalno trajanje letnega dopusta in obvezne dodatne dni letnega dopusta za posamezne primere določa zakon.

(2) Pravica do dodatnih dni letnega dopusta pripada delavcu v naslednjih primerih:

a) Delavcu pripada za neprekinjeno delovno dobo pri zadnjem delodajalcu (velja tudi za pravne prednike in povezane osebe):

od 1 do 10 let	1 dan
nad 10 do 25 let	2 dni
nad 25 let	3 dni

b) Zahtevnost dela:

delovna mesta od I. do VI. TR	1 dan
delovna mesta od VII. do IX. TR	2 dni

(3) Daljše trajanje letnega dopusta se lahko določi v kolektivni pogodbi delodajalca, v splošnem aktu delodajalca ali v pogodbi o zaposlitvi ob upoštevanju dodatnih kriterijev za določitev letnega dopusta, kot so npr. zahtevnost dela, izobrazba, težji delovni pogoji, delovna uspešnost itd.

(4) Zgornja meja trajanja letnega dopusta, odmerjenega za koledarsko leto je 32 dni.

(5) Delavcu, ki izpolni kriterij za povečanje letnega dopusta po tej kolektivni pogodbi, se povečanje upošteva pri odmeri v naslednjem koledarskem letu.

(6) Delodajalec delavca pisno obvesti o odmeri letnega dopusta najkasneje do konca marca tekočega leta. Delodajalec lahko zahteva od delavca, da planira izrabo neprekinjeno najmanj dveh tednov letnega dopusta v tekočem koledarskem letu.

(7) Letni dopust je mogoče izrabiti v več delih, pri čemer mora en del trajati neprekinjeno najmanj dva tedna. Pri izračunavanju sorazmernega letnega dopusta se najmanj polovica dneva zaokroži navzgor na dan letnega dopusta.

(8) Delavec ima pravico izrabiti tri dni letnega dopusta na tiste dneve, ki jih sam določi, o čemer mora obvestiti delodajalca najkasneje tri dni pred izrabo.

39. člen **(Letni dopust delavca, ki dela v tujini)**

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

E) Pravica do odsotnosti z dela

40. 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 skupno največ 7 delovnih dni v posameznem koledarskem letu zaradi naslednjih osebnih okoliščin:

a)	lastne poroke	– 2 dni
b)	rojstvo otroka	– 1 dan

c)	poroke otroka	– 1 dan
d)	smrti zakonca oziroma izvenzakonskega partnerja, smrti otroka, posvojenca ali pastorka, smrti staršev, očima, mačehe, posvojitelja	– 2 dni
e)	smrti starih staršev, bratov, sester	– 1 dan
f)	selitev s spremembo stalnega bivališča	– 1 dan
g)	hujše nesreče, ki zadane delavca	– po presoji delodajalca
h)	v drugih primerih	– po presoji delodajalca.

(2) Odsotnost iz tega člena je mogoče izrabiti samo ob nastopu dogodka.

(3) Delavec ima pravico do odsotnosti z dela zaradi darovanja krvi na dan, ko prostovoljno daruje kri. V tem primeru izplača delodajalec nadomestilo plače delavcu v breme zdravstvenega zavarovanja. Delavec o nameravani odsotnosti zaradi darovanja krvi obvesti delodajalca najmanj en delovni dan pred predvidenim dnem odsotnosti, razen v nujnih in izjemnih primerih.

41. člen **(Odsotnost z dela brez nadomestila plače)**

(1) Delavec se lahko z delodajalcem dogovori o odsotnosti z dela brez nadomestila plače v naslednjih primerih:

- neodložljivih osebnih opravkov,
- zasebnega potovanja,
- popravila hiše ali stanovanja,
- izobraževanja v lastnem interesu,
- zdravljenja na lastne stroške,
- nege družinskega člana, ki ni medicinsko utemeljena,
- in drugih odsotnostih dogovorjenih z delodajalcem.

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

42. člen

(Suspenz pogodbe o zaposlitvi)

Delavec in delodajalec se lahko v primerih iz prvega odstavka prejšnjega člena dogovorita za suspenz pogodbe o zaposlitvi z aneksom k pogodbi o zaposlitvi. Po izteku obdobja, dogovorjenega za suspenz, ima delavec pravico do vrnitve na delo v roku določenim z zakonom.

F) Izobraževanje

43. člen

(Splošno)

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

(2) Izobraževanje se izvaja kot neformalno in formalno izobraževanje. Namen neformalnega izobraževanja je večanje zaposlitvenih možnosti s pridobitvijo novih znanj in kompetenc ter uspešen razvoj kariere. Namen formalnega izobraževanja je večanje zaposlitvenih možnosti s pridobitvijo višje ravni, druge smeri izobrazbe ali nacionalne poklicne kvalifikacije. Formalno izobraževanje pomeni vključitev v javno veljavni program za pridobitev javno veljavne izobrazbe.

(3) Neformalno izobraževanje kot usposabljanje in izpopolnjevanje predstavlja obliko izobraževanja odraslih, ki se lahko izvaja na različne načine, tudi kot usposabljanje na delovnem mestu.

(4) Usposabljanje pomeni pridobitev novih ali poglobitev obstoječih znanj in kompetenc s pomočjo izvajalcev usposabljanja. Usposabljanje na delovnem mestu poteka pri delodajalcih s pretežnim obsegom praktičnega usposabljanja.

(5) Izpopolnjevanje je dejavnost, s katero se širi in pogloblja že obstoječe znanje, spretnosti oziroma kompetence delavca.

44. člen

(Nadomestila za neformalno izobraževanje)

(1) Če je neformalno izobraževanje (izpolnjevanje in usposabljanje) na katerega je delavca napotil delodajalec, organizirano med delovnim časom, za čas

trajanja neformalnega izobraževanja delavcu pripada nadomestilo plače v višini, kot določa zakon.

(2) Če je neformalno izobraževanje v interesu delodajalca organizirano izven delovnega časa, delavcu pripada nadomestilo za tisti čas izobraževanja, ki je potekalo izven delovnega časa. Nadomestilo za čas neformalnega izobraževanja izven delovnega časa se izplača v višini najmanj 100 % urne postavke osnovne plače delavca, vendar ne manj od urne postavke minimalne plače po zakonu.

(3) Za neformalno izobraževanje v interesu delodajalca se šteje tudi izobraževanje sindikalnih zaupnikov o kolektivnem dogovarjanju in delovnopравни zakonodaji, ko izobraževanje organizirata skupaj delodajalec in sindikat, vendar ne več kot en delovni dan v koledarskem letu.

(4) Če gre za izobraževanje v interesu delavca, se lahko delavec in delodajalec o medsebojnih pravicah in obveznostih dogovorita s pogodbo o izobraževanju.

45. člen

(Pogodba o formalnem izobraževanju)

(1) Kolikor se delavec izobražuje v interesu delodajalca, razen usposabljanja in izpopolnjevanja, sta delodajalec in delavec dolžna skleniti pogodbo o izobraževanju.

(2) S pogodbo o formalnem izobraževanju delavec in delodajalec dogovorita obveznosti in dolžnosti, predvsem pa mora pogodba o izobraževanju vsebovati najmanj naslednje vsebine:

- število prostih dni za opravljanje izpitov, glede na čas in zahtevnost programa izobraževanja,
- plačilo oziroma povrnitev stroškov izobraževanja.

46. člen

(Dijaki in študenti na obvezni praksi)

(1) Delodajalec zagotavlja dijakom in študentom na obvezni praksi:

- seznanitev z nevarnostmi, povezanimi z delom in ustrezna zaščitna sredstva,
- zavarovanje za primer poklicne bolezni in poškodbe pri delu,
- povračilo stroškov prevoza na delo in z dela,

- povračilo stroškov prehrane med delom.

(2) Delodajalec lahko dijaku ali študentu na obvezni praksi izplača tudi nagrado.

47. člen (Mentorji)

Delavcu, mentorju pripravnika in mentorju dijaka ali študenta na obvezni praksi pri delodajalcu lahko pripada dodatek za mentorstvo. Višino in pogoje izplačila določi delodajalec.

G) Disciplinska in odškodninska odgovornost

48. člen (Disciplinska odgovornost)

(1) Disciplinsko odgovornemu delavcu delodajalec glede na težo kršitve izreče enega od naslednjih disciplinskih ukrepov:

- Opomin,
- odvzem bonitet,
- denarna 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 pred storitvijo obravnavane kršitve.

(3) Denarno kazen je moč delavcu izreči v višini do 10 % osnove iz prejšnjega odstavka.

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

49. člen (Pavšalna odškodnina)

Če bi ugotavljanje višine dejanske škode povzročilo nesorazmerne stroške, se odškodnina lahko odmeri v pavšalnem znesku, ki ne sme presegati ene neto plače delavca.

H) Varnost in zdravje pri delu

50. člen **(Varnost in zdravje pri delu)**

(1) Delodajalec zagotavlja varne in zdrave delovne pogoje delavcem, ki delajo pri delodajalcu. Delo se izvaja v skladu z ustreznimi predpisi s področja varnosti in zdravja pri delu in na njihovi osnovi sprejetimi splošnimi akti delodajalca, ki natančneje opredeljujejo izvajanje potrebnih varstvenih ukrepov.

(2) Vsak delavec je dolžan skrbeti za lastno varnost in zdravje v skladu s svojo usposobljenostjo, pisnimi ter ustnimi navodili delodajalca, delodajalec pa je dolžan delavcu priskrbeti vsa predpisana zaščitna sredstva, ki jih le-ta potrebuje za varno in zdravo opravljanje dela.

(3) Delodajalec in reprezentativni sindikat, podpisnik te kolektivne pogodbe, če ima člane pri delodajalcu, sodelujeta pri izvajanju in oblikovanju ukrepov varstva in zdravja pri delu. glede vprašanj varnega in zdravega opravljanja dela.

I) Sindikalno delovanje

51. 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, podpisniku te kolektivne pogodbe dejavnosti, ki ima člane pri delodajalcu:

- dostop zunanjih sindikalnih predstavnikov k delodajalcu na podlagi vnaprejšnjega obvestila o razlogu oziroma vsebini obiska;
- svobodo sindikalnega obveščanja.

(4) Kot pisno obveščanje sindikata, v primerih ki jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja se šteje tudi obveščanje sindikata po elektronski poti na elektronski naslov, ki ga je sindikat posredoval delodajalcu v pisni obliki.

52. člen

(Materialni pogoji za delovanje sindikata)

(1) Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu tehnične, organizacijske in administrativne pogoje za njegovo delo v obsegu, kot to določa kolektivna pogodba na ravni podjetja ali pogodba o zagotavljanju pogojev za delo sindikata med sindikatom in delodajalcem.

(2) Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu, skladno z njegovimi pisnimi navodili, obračun in nakazovanje članarine za njegove člane.

(3) Če s kolektivno pogodbo pri delodajalcu ali pogodbo o zagotavljanju delovanja sindikata ni določeno drugače, 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. V tako določeno število ur se ne vštevata sodelovanje sindikalnih zaupnikov v organih sindikalnih central in v organih sindikatov dejavnosti na višjih nivojih ter socialnem dialogu (kolektivna pogodba dejavnosti, ESS) in imajo za ta čas pravico do nadomestila plače, ki bi jo prejeli, če bi delali;
- 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.

(4) Delodajalec sindikatu zagotavlja:

- prostorske pogoje za delo sindikata, njegovih organov in sindikalnih zaupnikov,
- dva plačana delovna dneva letno za usposabljanje sindikalnih zaupnikov sindikata, vendar skupno število teh ur ne more presegati tretjine ur iz prve alineje tretjega odstavka tega člena.

(5) Višina dodatka za sindikalno delo se lahko uredi v podjetniški kolektivni pogodbi.

(6) Število sindikalnih zaupnikov v organizaciji oziroma pri delodajalcu 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.

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

(8) 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.

53. člen **(Pogoji za imenovanje sindikalnih zaupnikov)**

Reprezentativni sindikat mora o imenovanju oziroma izvolitvi sindikalnega zaupnika in o prenehanju njegove funkcije obvestiti delodajalca pisno, v osmih dneh po imenovanju oziroma izvolitvi in prenehanju.

54. člen **(Varstvo sindikalnega zaupnika)**

(1) Varstvo sindikalnega zaupnika, ki uživa posebno varstvo skladno z zakonom, ki ureja delovna razmerja traja ves čas opravljanja funkcije sindikalnega zaupnika in še eno leto po njenem prenehanju.

(2) Varstvo sindikalnih zaupnikov po tem členu uživajo tudi delavci, ki so imenovani oziroma izvoljeni za sindikalne funkcionarje na višjih nivojih sindikalne organiziranosti na podlagi posredovanega obvestila delodajalcu.

III. NORMATIVNI DEL – Tarifni del

A) Vrste osebnih prejemkov

55. člen **(Vrste osebnih prejemkov delavca v delovnem razmerju)**

(1) Delavec ima pravico do prejemkov v delovnem razmerju, določenih z zakonom in s to kolektivno pogodbo.

(2) Osebni prejemki delavca v delovnem razmerju po tej kolektivni pogodbi so:

- a. plača oziroma nadomestilo plače;
- b. druge vrste plačil, kamor sodijo:
 - povračila stroškov v zvezi z delom,
 - drugi osebni prejemki.

(3) Povračila stroškov v zvezi z delom so:

- povračilo za prevoz na delo in z dela,
- povračilo za prehrano med delom,
- povračilo stroškov za službena potovanja,
- terenski dodatek.

(4) Drugi osebni prejemki so:

- regres za letni dopust,
- odpravnina ob upokojitvi in druge vrste odpravnin,
- jubilejne nagrade,
- solidarnostna pomoč.

56. člen **(Splošne določbe o osebnih prejemkih)**

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

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

(3) Povračila stroškov v zvezi z delom in drugi osebni prejemki ter plačila dijakom in študentom na praktičnem usposabljanju, se izplačujejo najmanj v višini, kot jih določa ta kolektivna pogodba, vendar pod pogoji in največ v zneskih, ki se ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo za prispevke za socialno varnost.

(4) Če delavec dela pri več delodajalcih za katere velja ta kolektivna pogodba, uveljavlja pravice iz te kolektivne pogodbe sorazmerno delovnemu času sklenjenih pogodb o zaposlitvi pri posameznem delodajalcu.

(5) Obračunane in izplačane plače posameznega delavca pri delodajalcu ter izplačila drugih prejemkov iz dela so zaupne narave.

57. člen **(Tarifna priloga)**

Tarifna priloga določa:

- najnižje osnovne plače po tarifnih razredih,
- zneske povračil stroškov v zvezi z delom,
- zneske drugih osebnih prejemkov.

B) Plača, nadomestila in dodatki

58. člen **(Plača delavca)**

- (1) Plača delavca sestavlja osnovna plača, delovna uspešnost in dodatki po posameznih vrstah.
- (2) 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.

59. člen **(Najnižja osnovna plača)**

- (1) Najnižja osnovna plača za polni delovni čas 174 ur po tej kolektivni pogodbi je vrednost najmanj zahtevnega dela v tarifnem razredu.
- (2) Najnižje osnovne plače iz te kolektivne pogodbe se usklajujejo, kot se dogovorijo podpisniki te kolektivne pogodbe v tarifni prilogi.

60. člen **(Osnovna plača)**

- (1) Osnovna plača se določi upošteva je zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.
- (2) Osnovna plača za 174 ur je enaka ali višja od najnižje osnovne plače za tarifni razred v katerega je razvrščeno delovno mesto.
- (3) Delodajalec lahko v zahtevnost dela vključi dodatke za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu.

61. člen **(Plačilo za delovno uspešnost)**

- (1) V kolektivni pogodbi na ravni delodajalca ali v splošnem aktu delodajalca se določijo objektivni, primerljivi in ugotovljivi kriteriji in merila za ugotavljanje dosežene, presežene in nedosežene delovne uspešnosti.
- (2) Šteje se, da so normativi delovne uspešnosti ustrezni, če jih dosega vsaj 90 % delavcev, za katere se ti normativi uporabljajo.
- (3) Delodajalec lahko delavcu iz naslova nedoseganja pričakovanih rezultatov dela odtegne največ 10 % njegove mesečne osnovne plače največ tri

krat letno. Tak način obračuna delovne uspešnosti se uporablja za delovna mesta, razvrščena do V. tarifnega razreda po kolektivni pogodbi dejavnosti. Za delovna mesta od VI. tarifnega razreda dalje model nedoseganja delovne uspešnosti prosto določi delodajalec.

(4) Osnova za izračun delovne uspešnosti je osnovna plača delavca po pogodbi o zaposlitvi.

62. 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.

63. člen

(Plačilo za poslovno uspešnost)

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

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

(3) Osnovni kriterij za izplačilo poslovne uspešnosti je efektivna prisotnost delavca na delu.

64. člen

(Nadomestila plače)

(1) Delavcu pripada nadomestilo plače za čas upravičene odsotnosti z dela skladno z zakonom, razen za izobraževanje v lastnem interesu.

(2) Nadomestilo plače delavca ne more biti višje od plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

65. člen

(Nadomestilo za čas stavke)

(1) Za čas stavke so delavci upravičeni do nadomestila plače v višini 75 % osnovne plače delavca pod naslednjima pogojema, ki morata biti izpolnjena hkrati:

- da stavek zaradi kršitev kolektivne pogodbe glede plač, regresa in imunitete sindikalnih zaupnikov
- da je stavka organizirana v skladu z zakonom in je bila pred napovedjo zahtevana odprava kršitev.

(2) Nadomestilo plače je omejeno na največ 3 delovnih dni.

66. člen **(Dodatki za posebne pogoje dela)**

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

(3) Dodatki za težje delovne pogoje se delavcu za čas opravljanja tega dela priznavajo v skladu z določili kolektivne pogodbe delodajalca, aktom delodajalca ali s pogodbo o zaposlitvi vendar najmanj v višini 3 % od osnovne plače za posamezen težji delovni pogoj.

(4) Osnova za izračun dodatkov je osnovna plača delavca za polni delovni čas oziroma ustrezna urna postavka.

67. 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:

a)	za nočno delo v izmeni med 22. uro in 7. uro naslednjega dne	40 %
b)	za delo v nedeljo	50 %
c)	za delo na praznik in dela proste dneve po zakonu	50 %
d)	za delo na 1. januar in 1. maj	100 %
e)	za čas dela v popoldanski izmeni, kadar se delovni proces izvaja najmanj v dveh izmenah	10 %
f)	za deljen delovni čas v primeru prekinitve 2 uri in več	10 %

(2) Dodatek za nadurno delo znaša 30 % od osnovne plače.

(3) Dodatek pod točko b., c., in d. (za delo v nedeljo, dodatek za delo na praznike in dela proste dneve po zakonu, delo na 1. januar in 1. maj) se med seboj izključujejo.

(4) Dodatek za deljen delovni čas se obračuna za ure prekinitve.

(5) Za vsako uro pripravljenosti na domu delavcu pripada dodatek v višini 10 % delavčeve urne postavke osnovne plače.

68. člen

(Dodatek za delo na oddaljenem gradbišču)

(1) Zaradi posebnih pogojev dela in potovanj na gradbišča pripada delavcu, ki v službenem vozilu dnevno prihaja in odhaja z gradbišča in se mu čas prihoda in odhoda z dela ne všteva v delovni čas, dodatek za delo na oddaljenem gradbišču na dan, in sicer:

Če je gradbišče oddaljeno do 30 km	0 EUR
Če je gradbišče oddaljeno 30 dopoljenih kilometrov	1,05 EUR
Če je gradbišče oddaljeno 40 dopoljenih kilometrov	2,10 EUR
Če je gradbišče oddaljeno 50 dopoljenih kilometrov	3,15 EUR
Za vsakih nadaljnjih 10 dopoljenih kilometrov	1,05 EUR/dopoljenih 10 km

(2) Delavec lahko prejme največ 18 EUR na dan dodatka in je do dodatka upravičen kolikor prične in konča delo na gradbišču v skladu z urnikom gradbišča.

(3) Gradbišče je delovišče (zemljišče ali objekt) na katerem se izvaja gradnja in delovišče ob tem zemljišču oziroma objektu, ki je potrebno za opravljanje del, ki so v zvezi z gradnjo. Oddaljeno gradbišče je tisto gradbišče, ki je oddaljeno najmanj 30 km od sedeža enote delodajalca ali od kraja, kjer delavec običajno vstopa v službeno vozilo glede na njegov naslov iz pogodbe o zaposlitvi. Upošteva se najkrajšo razdaljo.

(4) Do dodatka so upravičeni samo delavci, ki delajo na gradbiščih.

69. člen

(Dodatek za delovno dobo)

(1) Stranki kolektivne pogodbe sporazumno urejata dodatek za delovno dobo s to kolektivno pogodbo na podlagi 222. člena ZDR-1 in izrecnega

pooblastila, da je v kolektivni pogodbi dejavnosti dodatek za delovno dobo mogoče urediti drugače.

(2) Stranki te kolektivne pogodbe sta sporazumni, da se pravica do dodatka na delovno dobo od uveljavitve te KPGD dalje uredi skladno z načelom, da pravica do dodatka za skupno delovno dobo pod pogoji in na način ter v rokih kot sta določili stranki kolektivne pogodbe preide v dodatek za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu.

(3) Na plačilni listi se dodatek za skupno delovno dobo in dodatek za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu prikažeta ločeno.

70. člen

(Obračun dodatka za delovno dobo za delavce zaposlene do 31. 12. 2015)

(1) Delavec, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem do vključno 31. 12. 2015, je dokler je neprekinjeno zaposlen pri tem delodajalcu, upravičen do dodatka za skupno delovno dobo in do dodatka za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu.

(2) Delavec uveljavlja dodatek za skupno delovno dobo v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto skupne delovne dobe.

(3) V mesecu, ko bo delavec v letu 2016 spet dopolnil leto skupne delovne dobe, bo delavec namesto povečanja odstotka dodatka za skupno delovno dobo, prvič upravičen do 0,5 % dodatka za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu. Delavec bo tudi za vsako nadaljnje izpolnjeno leto dela pri delodajalcu upravičen do dodatka za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu v višini 0,5 % osnovne plače.

(4) Od vključno meseca, ko bo delavec v letu 2016 spet dopolnil leto skupne delovne dobe, dalje, bo delavec upravičen:

- do dodatka za skupno delovno dobo v odstotku, do katerega je bil delavec upravičen do meseca, ko je v letu 2016 dopolnil leto skupne delovne dobe in
- do dodatka za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu kot je določeno v tem členu.

71. člen

(Obračun dodatka za delovno dobo za delavce zaposlene od 1. 1. 2016 dalje)

(1) Delavec, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem od vključno 1. 1. 2016 dalje, je dokler je neprekinjeno zaposlen pri tem delodajalcu, za vsako dopolnjeno leto delovne dobe pri delodajalcu, upravičen do dodatka za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu v višini 0,5 % od osnovne plače.

(2) Če se je delavec zaposlil pri delodajalcu od vključno 1. 1. 2016 do vključno 31. 12. 2020, je poleg dodatka za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu upravičen tudi do dodatka za skupno delovno dobo.

(3) Odstotek dodatka za skupno delovno dobo je odvisen od datuma nastopa zaposlitve pri delodajalcu:

- če se je delavec pri delodajalcu zaposlil od vključno 1. 1. 2016 do vključno 31. 12. 2016 je za vsako leto skupne delovne dobe, ki jo je pridobil do 31. 12. 2015, upravičen do 0,5 % osnovne plače,
- če se je delavec pri delodajalcu zaposlil od vključno 1. 1. 2017 do vključno 31. 12. 2017 je za vsako leto skupne delovne dobe, ki jo je pridobil do 31. 12. 2015, upravičen do 0,4 % osnovne plače,
- če se je delavec pri delodajalcu zaposlil od vključno 1. 1. 2018 do vključno 31. 12. 2018 je za vsako leto skupne delovne dobe, ki jo je pridobil do 31. 12. 2015, upravičen do 0,3 % osnovne plače,
- če se je delavec pri delodajalcu zaposlil od vključno 1. 1. 2019 do vključno 31. 12. 2019 je za vsako leto skupne delovne dobe, ki jo je pridobil do 31. 12. 2015, upravičen do 0,2 % osnovne plače,
- če se je delavec pri delodajalcu zaposlil od vključno 1. 1. 2020 do vključno 31. 12. 2020 je za vsako leto skupne delovne dobe, ki jo je pridobil do 31. 12. 2015, upravičen do 0,1 % osnovne plače,
- če se je delavec pri delodajalcu zaposlil od vključno 1. 1. 2021 dalje, do dodatka za skupno delovno dobo ni upravičen.

72. člen

(Pojasnilo obračuna plače)

Vsak delavec ali od delavca pisno pooblaščen sindikalni zaupnik ima pravo do obrazložitve svoje obračunane plače.

C) Povračila stroškov v zvezi z delom

73. člen **(Prevoz na delo in z dela)**

- (1) Delavec je upravičen do povračila stroška prevoza na delo in z dela za dan prisotnosti na delu.
- (2) Sprememba bivališča med trajanjem pogodbe o zaposlitvi ne pomeni pravice do višjega povračila, razen če se o tem delavec in delodajalec pisno dogovorita.
- (3) Delodajalec ni dolžan povrniti stroška za prevoz na delo v primeru, ko sam organizira in zagotovi prevoz na delo in z dela.
- (4) Višina povračila stroška prevoza na delo in z dela se določi v tarifni prilogi.

74. člen **(Prehrana med delom)**

- (1) Če delavec dela pri enem delodajalcu, je upravičen do sorazmernega povračila stroškov za prehrano med delom, če dela vsaj 4 ure na dan.
- (2) Delavec, ki dela pri dveh ali več delodajalcih, skupaj pa vsaj 4 ure dnevno, je upravičen do povračila stroškov najmanj v višini, ki je sorazmerna številu ur dela pri posameznem delodajalcu. Način in višina povračila stroškov prehrane med delom se dogovori s pogodbo o zaposlitvi ali drugim pisnim dogovorom med delavcem in delodajalci.
- (3) Delodajalec ni dolžan povrniti stroška za prehrano v primeru, ko sam organizira in zagotovi obrok prehrane.
- (4) Delavcu, ki zaradi neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa dela dnevno 10 ur ali več, pripada dodaten obrok.
- (5) Če delavec iz prejšnjega odstavka dodatnega obroka ne uživa, je upravičen do povračila stroškov za prehrano v višini 1/8 zneska povračila stroška za prehrano določenega v tarifni prilogi za vsako dopolnjeno uro dela nad 8 ur.
- (6) Višina povračila stroška prehrane med delom na dan se določi v tarifni prilogi.
- (7) Določbe 1. in 2. odstavka tega člena se ne uporablja za delavce, ki delajo krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zava-

rovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju oziroma predpisi o starševskem dopustu.

75. člen **(Službeno potovanje v Sloveniji)**

(1) Za povračilo stroškov, ki so jih imeli delavci pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju, se šteje dnevnic, ki je 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) Dnevnic in prehrana oziroma povračilo stroškov za prehrano med delom se izključujeta.

(6) Delavec, ki ga je delodajalec napotil na službeno pot v Sloveniji, je upravičen do povračila stroškov v skladu z vsakokrat veljavno Uredbo.

(7) Če je delavcu na službeni poti zagotovljen posamezen obrok, se višina dnevnice iz prejšnjega odstavka zmanjša za naslednji odstotek:

- ko je zagotovljen zajtrk, se dnevnic zmanjša za 10 %
- ko je zagotovljeno kosilo, se dnevnic zmanjša za 35 %
- ko je zagotovljena večerja, se dnevnic zmanjša za 35 %.

76. člen **(Službeno potovanje v tujini)**

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

(2) Delavec, ki ga je delodajalec napotil na službeno pot v tujino, je upravičen do povračila stroškov v skladu z vsakokrat veljavno Uredbo o povračilu stroškov za službena potovanja v tujino.

77. člen **(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.

D) Drugi osebni prejemki

78. člen **(Regres za letni dopust)**

(1) Višina regresa za letni dopust je določena v tarifni prilogi te kolektivne pogodbe.

(2) V primeru nelikvidnosti delodajalca se lahko na podlagi pisnega dogovora med delodajalcem in sindikatom pri delodajalcu regres za letni dopust izplača do 1. novembra tekočega koledarskega leta.

(3) Delodajalec in sindikat pri delodajalcu se lahko pisno dogovorita o rokih, višini in načinu izplačila regresa, v znesku, ki presega znesek določen v tarifni prilogi.

79. člen **(Odpravnina ob upokojitvi)**

(1) Delavec, ki je pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let je ob upokojitvi upravičen do odpravnine ob upokojitvi.

(2) Odpravnina ob upokojitvi se izplača v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje.

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

80. člen
(Odpravnine ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi)

(1) Delodajalec in delavec se lahko dogovorita za odpravnino, ki presega 10 kratnik osnove določene z zakonom, ki ureja delovna razmerja, vendar največ do višine zneska odpravnine, ki jo opredeljuje Uredba.

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

81. člen
(Jubilejna nagrada)

(1) Delavcu, članu sindikata, podpisnika KP gradbenih dejavnosti, 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) Izplačili jubilejne nagrade in odpravnine ob upokojitvi se ne izključujeta.

(4) Delodajalec lahko v kolektivni pogodbi ali aktu delodajalca opredeli, da vsem zaposlenim pripada jubilejna nagrada za 10, 20, 30 in 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu

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

82. člen
(Solidarnostna pomoč)

(1) Delodajalec izplača solidarnostno pomoč v primeru:

- smrti delavca najmanj v višini 70 % povprečne plače v Republiki Sloveniji za zadnje tri mesece,
- v primeru nastanka invalidnosti I. kategorije najmanj v višini 60 % povprečne plače v Republiki Sloveniji za zadnje tri mesece,
- v primeru nastanka invalidnosti II. kategorije najmanj v višini 50 % povprečne plače v Republiki Sloveniji za zadnje tri mesece.

(2) O pravici do drugih oblik solidarnostne pomoči odloči delodajalec na predlog sindikata ali delavca v primerih, ki jih določa Uredba.

(3) Delodajalec in sindikat pri delodajalcu lahko oblikujeta kriterije za dodelitev solidarnostne pomoči, ki upoštevajo socialni status delavca.

83. člen

(Nagrade dijakom in študentom na praktičnem usposabljanju)

(1) Plačila dijakom in študentom za obvezno praktično delo so določena v Tarifni prilogi.

(2) Dijaki in študentje imajo pravico do plačila tudi, če prejemajo štipendijo.

III. OBLIGACIJSKI DEL – Reševanje sporov

A) Reševanje kolektivnih sporov

84. člen

(Reševanje sporov med pogodbenima strankama KPGD)

(1) Pogodbeni stranki KPGD lahko medsebojne kolektivne spore, ki izhajajo iz te kolektivne pogodbe in jih ni bilo mogoče rešiti s pogajanjem, rešujeta na miren način s posredovanjem ali arbitražo.

(2) Za spore iz prvega odstavka tega člena se štejeta spor o pravicah in interesni spor, ki izvirata iz te kolektivne pogodbe.

(3) Interesni spor je, če se stranki kolektivne pogodbe ne sporazumeta o sklenitvi, dopolnitvi ali spremembi kolektivne pogodbe.

(4) Spor o pravicah je, če se stranki ne strinjata z načinom izvajanja določb te kolektivne pogodbe ali ena od strank ugotavlja njeno kršitev.

(5) Spori se rešujejo ob smiselni uporabi določb predpisov, ki urejajo kolektivne pogodbe, arbitražo in mediacijo v kolektivnih sporih.

85. člen

(Reševanje sporov med pogodbenima strankama in med uporabniki te kolektivne pogodbe)

Pogodbeni stranki in uporabniki kolektivne pogodbe lahko medsebojne kolektivne spore, ki izhajajo iz te kolektivne pogodbe in jih ni bilo mogoče rešiti s pogajanjem, rešujeta s posredovanjem ali arbitražo.

86. člen

(Reševanje kolektivnih sporov s posredovanjem)

(1) Postopek mirnega reševanja sporov s posredovanjem (v nadaljevanju: posredovanje) se začne na pisni predlog ene od pogodbenih strank ali uporabnika kolektivne pogodbe (v nadaljevanju: predlagatelj), v katerem je navedeno sporno vprašanje ali razmerje ter sočasno predlagan strokovnjak za posredovanje.

(2) Nasprotni udeleženec se izjavi o predlaganem postopku posredovanja in o osebi, ki naj posreduje v kolektivnem sporu.

(3) Če nasprotni udeleženec predloga ne sprejme ali se o predlaganem postopku posredovanja ne izjavi v roku 8 dni, se postopek posredovanja ustavi.

(4) Če soglasje o strokovnjaku za posredovanje ni doseženo v roku 8 dni od dneva, ko je predlagatelj prejel predlog nasprotnega udeleženca o osebi, ki naj posreduje, se šteje, da postopek posredovanja ni uspel in se ustavi.

(5) Med postopkom posredovanja lahko vsaka stranka kadarkoli izjavi, da ne želi nadaljevati s postopkom. S tem se postopek posredovanja ustavi.

87. člen

(Postopek posredovanja)

(1) V postopku posredovanja se za vprašanja, ki niso urejena v tej kolektivni pogodbi, smiselno uporablja zakon, ki ureja mediacijo v civilnih in gospodarskih sporih.

(2) V primeru uspešnega zaključka posredovanja pogodbeni stranki sklene-ta zavezujoč pisni sporazum.

(3) Pisni sporazum strank kolektivne pogodbe, ki dopolnjuje ali spreminja vsebino kolektivne, se objavi na enak način kot ta kolektivna pogodba.

88. člen

(Arbitražna)

(1) Stranki kolektivnega delovnega spora se lahko v primeru, da postopek posredovanja ni uspešen ali se zanj ne odločita, pisno dogovorita za arbitražno reševanje spora.

(2) Arbitražni postopek se praviloma vodi pred arbitrom posameznikom, s katerim soglašata obe stranki spora ali pred tričlanskim arbitražnim senatom, v katerega vsaka stranka predlaga enega člana, tretjega, ki je pred-

sednik senata, pa člana imenujeta soglasno v roku 7 dni odkar oba člana sprejmeta imenovanje za arbitra v postopku.

89. člen **(Arbitražni postopek)**

(1) Arbitražni postopek se začne na podlagi pisnega predloga ene od strank spora, v katerem je navedeno sporno vprašanje ali razmerje in podan predlog za člana arbitražnega senata ali predlog glede arbitra posameznika.

(2) Nasprotna stranka se izjavi o predlaganem arbitražnem postopku in o članu arbitražnega senata oziroma o arbitru posamezniku.

(3) Če nasprotna stranka predloga arbitražnega postopka ne sprejme ali se o predlaganem arbitražnem postopku ne izjavi v roku 15 dni, se arbitražni postopek ustavi.

(4) Če soglasje o predsedniku arbitražnega senata oziroma soglasje o arbitru posamezniku ni doseženo v roku 8 dni od dneva, odkar sta oba člana arbitražnega senata sprejela imenovanje oziroma odkar je predlagatelj prejel predlog nasprotne stranke o arbitru posamezniku, se šteje, da arbitražni postopek ni uspel in se ustavi.

(5) Odločitev arbitražnega senata oziroma arbitra posameznika v kolektivnem delovnem sporu je dokončna. Odločitev se objavi na enak način kot ta kolektivna pogodba.

(6) Za postopek pred arbitražnim senatom ali arbitrom posameznikom, se smiselno uporabljajo določbe zakona, ki ureja arbitražo, razen za vprašanja, ki so drugače urejena v tej kolektivni pogodbi.

B) Reševanje individualnih delovnih sporov z arbitražo in mediacijo

90. člen **(Skupna določba)**

(1) Dogovor o izvensodnem načinu reševanja individualnih delovnih sporov je prostovoljna izbira delavca in delodajalca.

(2) O nesodnem načinu reševanja medsebojnega spora se stranki dogovorita le po nastanku spora in v samostojnem dokumentu, ki ni pogodba o zaposlitvi.

1. Arbitražni postopek

91. člen

(Sporazum o reševanju spora pred arbitražo)

(1) Delavec in delodajalec se lahko v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, sporazumeta, da o spornem razmerju odloči arbitražo.

(2) Arbitražo je postopek, v katerem arbiter posameznik ali arbitražni senat odloči o spornem razmerju z arbitražno odločbo, ki ima enake učinke kot sodna odločba.

(3) Arbitražni sporazum mora biti sklenjen v pisni obliki, po nastanku spora in v samostojnem dokumentu. Ničen je dogovor o arbitraži, ki je sklenjen v nasprotju s to določbo.

(4) Arbitražni sporazum obsega način določitve sestave arbitražnega senata ali arbitra posameznika in navedbo kolektivne pogodbe, ki zavezuje delodajalca. Če kolektivna pogodba ne določa ali le delno določa postopek pred arbitražo, postopek opredelita stranki v sporazumu o arbitraži.

(5) Ničen je dogovor o arbitraži, v katerem se stranki dogovorita o reševanju spora glede zahtevkov v zvezi s pravicami, s katerimi prosto ne razpolagata. Spori o disciplinski odgovornosti delavca ne morejo biti predmet arbitražnega postopka po tek KPGD.

92. člen

(Začetek postopka pred arbitražo)

(1) Predlagatelj sproži postopek s pisnim predlogom, ki ga posreduje nasprotni stranki najpozneje v 15 dneh od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma za odpravo kršitev oziroma v 15 dneh od dneva vročitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi ali odločitve o drugih načinih prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ali odločitve o disciplinski odgovornosti delavca.

(2) V primeru soglasja druge strankama, stranki skleneta arbitražni sporazum v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma za odpravo kršitev oziroma v 30 dni od dneva vročitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi ali odločitve o drugih načinih prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ali odločitve o disciplinski odgovornosti delavca.

(3) Arbitražo praviloma poteka pred arbitražnim senatom oziroma arbitrom posameznikom, če se stranki tako dogovorita.

(4) Če sestava arbitraže ni poimensko določena z arbitražnim sporazumom, predlagatelj imenuje arbitra v pisnem predlogu za začetek postopka (tožbi), druga stranka pa poimensko imenuje arbitra v odgovoru na tožbo. Arbitra morata podati pisno soglasje k imenovanju.

(5) Tako imenovana arbitra sporazumno imenujeta tretjega arbitra, kot predsednika arbitražnega senata v roku 8 dni, odkar sta oba sprejela imenovanje. Ko so imenovani vsi trije arbitri, se senat konstituira in začne z vodenjem postopka arbitraže.

(6) Če arbitražni senat oziroma arbiter posameznik ne odloči v 90 dneh od dneva sklenitve arbitražnega sporazuma, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

93. člen

(Organ za imenovanje predsednika arbitraže ali arbitra posameznika)

(1) Stranki imenujeta arbitra z liste arbitrov KPGD.

(2) Če stranka v 15 dneh od prejema vloge druge stranke ne imenuje arbitra ali če se imenovana arbitra v roku iz prejšnjega člena ne sporazumeta glede imenovanja predsednika arbitražnega senata ali če se stranki v roku 15 dni, odkar je predlagatelj prejel vlogo nasprotne stranke ne moreta sporazumeti o arbitru posamezniku, lahko katerakoli stranka predlaga, da arbitra imenuje komisija za spremljanje izvajanja KPGD z liste arbitrov KPGD.

(3) V arbitražnem senatu mora biti eden od članov senata diplomirani pravnik s pravniškim državnim izpitom.

94. člen

(Vodenje postopka in odločanje)

(1) Arbitražni senat oziroma arbiter posameznik vodi postopek tako kot šteje za primerno, pri tem pa mora stranke obravnavati enako in dati vsaki od njih v primerni fazi postopka razumno možnost, da se o zadevi izjavi. Arbitražni senat oziroma arbiter posameznik mora pri izvajanju svoje diskrecijske pravice voditi postopek tako, da se izogne nepotrebnim zamudi in stroškom ter zagotovi pravičen in učinkovit postopek rešitve spora.

(2) Predsednik senata sklicuje obravnave, vodi postopek ustne obravnave, posvetovanje in glasovanje ter skrbi, da se vsa vprašanja proučijo vsestransko in popolno. Arbitražni senat ves čas postopka skrbi, da celoten postop-

pek poteka neodvisno in nepristransko ter v skladu z načelom zakonitosti. Vsaki stranki mora biti v postopku zagotovljena možnost, da se izjavi.

(3) Arbitražni senat oziroma arbiter posameznik ves čas postopka do odločitve o sporu spodbuja stranki, da se poravnata sami ali pred arbitražo.

(4) Arbitražni senat izda odločbo z večino glasov svojih članov. Predsednik arbitražnega senata glasuje zadnji. Arbitražno odločbo podpišejo vsi arbitri.

(5) O obravnavi in glasovanju se vodi zapisnik. Zapisnik o glasovanju se zapečati in se priloži zapisniku o ustni obravnavi.

95. člen **(Zaupnost podatkov)**

Vsi podatki, ki izvirajo iz arbitraže ali so z njo povezani, so zaupni, razen če so se stranke sporazumele drugače.

96. člen **(Rok odločanja)**

(1) Arbitražni senat oziroma arbiter posameznik mora odločiti v zadevi in izdati pisni odpravek arbitražne odločbe v 90 dneh od dneva sklenitve arbitražnega sporazuma.

(2) V primeru prekoračitve roka iz prvega odstavka tega člena, se šteje, da arbitražni senat oziroma arbiter posameznik o zadevi ni odločil.

97. člen **(Arbitražna odločba)**

(1) Odločba arbitražnega senata oziroma arbitra posameznika je med strankama dokončna in ima naravo pravnomočne sodne odločbe.

(2) Arbitražna odločba vsebuje tudi odločitev o stroških arbitražnega postopka.

(3) Stranki v sporu lahko arbitražno odločbo izpodbijata pred pristojnim sodiščem iz razlogov in po postopku, ki je določen v zakonu, ki opredeljuje delovanje arbitraž v delovnih sporih.

98. člen **(Subsidiarna uporaba določb zakona)**

Za vsa vprašanja, ki niso posebej urejena v tej kolektivni pogodbi, ali jih stranki nista uredili sami, se uporabljajo pravila institucionalne arbitraže, ki

sta jo stranki izbrali, oziroma določbe zakona, ki ureja delovanje arbitraž v delovnih sporih.

99. člen (Seznam arbitrov)

- (1) Na ravni kolektivne pogodbe dejavnosti stranki kolektivne pogodbe določita Seznam arbitrov za reševanje individualnih delovnih sporov.
- (2) Seznam arbitrov lahko obsega poljubno število arbitrov; enako število s strani delodajalcev in delojemalcev.
- (3) Seznam arbitrov se oblikuje v 60 dneh po uveljavitvi kolektivne pogodbe.

100. člen (Zahtevani pogoji)

- (1) Seznam arbitrov vključuje osebe, ki imajo visoko univerzitetna izobrazbo, so strokovno podkovane na področju delovnega prava, imajo strokovne in življenjske izkušnje ter ustrezne osebnostne lastnosti.
- (2) Vsak kandidat, ki je uvrščen na seznam arbitrov, mora podpisati pisno izjavo, da bo ves čas svojega delovanja v upošteval etična načela delovanja arbitrov, ki so neodvisnost, nepristranskost in tajnost postopkov oziroma varovanje osebnih podatkov strank.

2. Mediacija

101. člen (Sporazum o mediaciji)

- (1) Delavec in delodajalec lahko kadarkoli predlagata in se dogovorita reševanju njunega medsebojnega nesoglasja ali spora s pomočjo mediacije.
- (2) Mediacija je postopek, v katerem stranki s pomočjo tretje nevtralne osebe oblikujeta rešitev njunega medsebojnega razmerja.
- (3) V primeru ko delavec skladno z zakonom ki ureja delovna razmerja, od delodajalca zahteva, da delodajalec izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma da odpravi kršitev, se lahko do izteka roka, ki je predviden za sodno varstvo, dogovorita za reševanje spora z mediacijo.

(4) Če mediacija ni uspešno zaključena najkasneje v roku 90 dni od sklenitve dogovora o mediaciji, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni od neuspešno zaključene mediacije uveljavlja sodno varstvo pred delovnim sodiščem.

(5) Za neuspešno zaključeno mediacijo šteje enostranski izstop stranke iz postopka, njun dogovor o zaključku mediacije brez pomiritve in potek časa, kot ga določa zakon za dogovor o razrešitvi spora.

102. člen **(Postopek izbire mediatorja)**

V sporazumu o mediaciji lahko stranki imenujeta enega ali dva mediatorja, ki bosta vodila postopek mediacije.

103. člen **(Seznam mediatorjev)**

Seznam stalnih mediatorjev določita stranki kolektivne pogodbe sporazumno v 60 dneh po uveljavitvi kolektivne pogodbe.

104. člen **(Zahtevani pogoji)**

(1) Kandidati so lahko uvrščeni na seznam stalnih mediatorjev, če imajo končano najmanj srednjo stopnjo izobrazbe, imajo poznavanje delovnega prava, osebne in strokovne izkušnje ter ustrezne osebnostne lastnosti.

(2) Vsak kandidat, ki je uvrščen na seznam mediatorjev, mora podpisati pisno izjavo, da bo ves čas svojega delovanja mediatorja na listi ravnal v skladu z načeli delovanja mediatorja, zlasti pa nepristranskosti, neodvisnosti, tajnosti in zasebnosti postopka.

105. člen **(Postopek mediacije)**

(1) Sporazum o reševanju spora z mediacijo se sklene v pisni obliki med strankama in mediatorjem/mediatorjema.

(2) Mediator se lahko srečuje in komunicira z vsako stranko posebej ali z obema skupaj.

(3) Mediator mora delovati neodvisno in nepristransko ter mora zagotavljati enakopravno obravnavo strank.

(4) Mediator lahko ves čas mediacije daje predloge za rešitev spora.

106. člen **(Sporazum o rešitvi spora)**

(1) V primeru uspešnega zaključka mediacije stranki skladno s svojimi pooblastili oziroma upravičenji skleneta zavezujoč pisni sporazum o rešitvi spora.

(2) Mediator sodeluje pri oblikovanju besedila sporazuma o rešitvi spora. Pred podpisom končnega sporazuma mora mediator, ki ni diplomirani pravnik, preizkusiti zakonitost predloga poravnave pri delovnopravnem strokovnjaku.

(3) Stranki se lahko dogovorita, da se sporazum o rešitvi spora sestavi v obliki neposredno izvršljivega notarskega zapisa, poravnave pred sodiščem ali arbitražne odločbe na podlagi poravnave.

107. člen **(Zaupnost podatkov)**

(1) Vsi podatki, ki izvirajo iz mediacije ali so z njo povezani, so zaupni, razen če so se stranke sporazumele drugače.

(2) Podatke v zvezi s sporom, ki jih mediator prejme od stranke, lahko razkrije drugi stranki mediacije, razen če mu jih je stranka razkrila pod izrecnim pogojem, da ostanejo zaupni.

108. člen **(Konec mediacije)**

(1) Mediacija se konča s sporazumom strank o rešitvi spora in na druge načine, kot določa zakon, ki ureja mediacijo v civilnih in gospodarskih sporih.

(2) Če mediacija ni uspešno zaključena najkasneje v roku 90 dni od sklenitve dogovora o mediaciji, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni od neuspešno zaključene mediacije uveljavlja sodno varstvo pred delovnim sodiščem.

(3) Za neuspešno zaključeno mediacijo šteje enostranski izstop stranke iz postopka, njun dogovor o zaključku mediacije brez pomiritve in potek časa, kot ga določa zakon za dogovor o razrešitvi spora.

109. člen **(Subsidiarna uporaba določb zakona)**

Za vsa vprašanja, ki niso posebej urejena v tej kolektivni pogodbi, se uporabljajo določbe zakona, ki ureja mediacijo v delovnih in drugih civilnih sporih.

IV. IZVAJANJE KOLEKTIVNE POGODBE

110. člen (Izboljšanje socialnega dialoga)

Za izboljšanje stanja in kvalitete socialnega dialoga v dejavnosti gradbeništva se podpisniki te kolektivne pogodbe prizadevajo za sistemsko ureditev pokrivanja stroškov za usklajevanje in izvajanje KPGD z namenom sklenitve pisnega dogovora.

111. člen (Fundacija za izboljšanje zaposlitvenih možnosti)

(1) Za izboljšanje konkurenčnosti, možnosti ohranitve zaposlitve in zaposlitvenih možnosti ranljivih skupin delavcev se podpisniki te kolektivne pogodbe lahko dogovorijo o ustanovitvi fundacije.

(2) Namen fundacije je namensko zbiranje sredstev za pomoč delodajalcem pri razvoju konkurenčnosti in zagotavljanju potrebnih aktivnosti za dvig znanja, veščin in splošne razgledanosti in s tem lažje zaposljivosti delavcev v dejavnosti.

(3) Financiranje aktivnosti iz prejšnjega odstavka in način pridobivanja sredstev prek različnih državnih institucij in različnih javnih razpisov, koordinacije, katere namen je standardizacija programov delovanja ter zagotavljanje kvalitetnejših, cenejših ter enotnejših programov in spremljanje namembnosti uporabe namenskih sredstev, se določi v pravilih fundacije.

(4) Ustanovitelji fundacije se lahko dogovorijo o sodelovanju z izvajalci programov iz prejšnjega odstavka tega člena.

V. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

112. člen (Uskladitev podjetniških kolektivnih pogodb oziroma splošnih aktov)

(1) Obe stranki te pogodbe si bosta prizadevali, da bodo stranke kolektivnih pogodb pri delodajalcih v roku dvanajstih mesecev od začetka veljavnosti te kolektivne pogodbe uskladile podjetniške kolektivne pogodbe oziroma splošne akte z novo KPGD.

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

113. člen
(Veljavnost in objava KPGD)

(1) KPGD stopi v veljavo z dnem podpisa pogodbenih strank. Kolektivna pogodba stopi v veljavo po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, uporablja pa se od 1. 1. 2016 dalje.

(2) Stroške objave KPGD v Uradnem listu RS nosi vsaka od strank do ene polovice.

114. člen
(Tarifna priloga)

Tarifna priloga je sestavni del te kolektivne pogodbe.

Ljubljana, dne 14. decembra 2015

Gospodarska zbornica Slovenije, Zbornica gradbeništva in industrije gradbenega materiala,
predsednik Upravnega odbora
Branko Žiberna l.r.

Združenje delodajalcev Slovenije, Sekcija za gradbeništvo,
predsednik Odbora
Lovrenc Krapež l.r.

Sindikata delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije,
predsednik
Dušan Zelenjak l.r.

TARIFNA PRILOGA
KOLEKTIVNE POGODBE GRADBENIH DEJAVNOSTI

1. Zneski najnižjih osnovnih plač

Zneski najnižjih osnovnih plač za posamezni tarifni razred veljajo od 1. 4. 2021 dalje in znašajo:

Tarifni razred	Najnižje osnovne plače v € za 174 ur
I.	504,13
II.	559,54
III.	620,18
IV.	687,11
IV./2	728,79
V.	812,15
V./2	862,68
VI.	909,41
VI./2	1.053,40
VII.	1.078,66
VII./2	1.212,55
VII./3	1.306,01
VIII.	1.446,22

2. Povračila stroškov v zvezi z delom

Prevoz na delo in z dela

(1) Povračilo stroškov prevoza na delo in z dela znaša 100 % cene najcenejšega javnega prevoza.

(2) Če ni možnosti javnega prevoza, pripada delavcu povračilo stroškov prevoza na delo in z dela v višini 0,18 € za vsak polni kilometer.

(3) Delavec je upravičen do povračila stroškov za prevoz na delo in z dela za dneve prisotnosti na delu od kraja prebivališča do kraja opravljanja dela, če je to oddaljeno najmanj 2 km od delavčevega običajnega prebivališča.

Stroški prehrane

(1) Delodajalec delavcu zagotovi prehrano med delom.

(2) Če delodajalec delavcu ne zagotovi prehrane med delom, delavcu pripada povračilo stroškov za prehrano med delom v višini 5,00 € na dan.

(3) V primeru, da delo traja 10 ali več ur pripada delavcu 0,76 € za vsako dopolnjeno uro prisotnosti na delu po 8. urah prisotnosti na delu.

Uporaba lastnega vozila v službene namene

V primeru, ko delavec na podlagi pisnega dogovora med njim in delodajalcem pretežni del delovnih dni v mesecu uporablja lastno prevozno sredstvo v službene namene, ima pravico do povračila 0,25 € za vsak polni prevoženi kilometer.

Terenski dodatek

Terenski dodatek se izplača v zgornjem znesku Uredbe.

Dijaki in študenti

Plačila dijakom in študentom za obvezno praktično delo se izplačujejo v skladu z učnimi pogodbami oziroma v višini zgornjega zneska iz Uredbe.

3. Drugi osebni prejemki

Regres za letni dopust

Regres za letni dopust za leto 2021 se izplača v višini 1.100,00 € bruto.

Jubilejna nagrada

Jubilejna nagrada za neprekinjeno delovno dobo pri zadnjem delodajalcu znaša:

- za 10 let: 460,00 €
- za 20 let: 689,00 €
- za 30 let: 919,00 €
- za 40 let: 919,00 €.

Uradni list številka 132/2020 z dne 30.09. 2020

Minister za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti izdaja v zadevi razširitve veljavnosti Kolektivne pogodbe gradbenih dejavnosti, na predlog Gospodarske zbornice Slovenije, Zbornice gradbeništva in industrije gradbenega materiala, Dimičeva 13, Ljubljana, ki jo zastopa Sonja Šmuc, na podlagi drugega odstavka 12. člena in 13. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06 in 45/08 – ZArbit) naslednji

SKLEP

Ugotovi se razširjena veljavnost Kolektivne pogodbe gradbenih dejavnosti, sklenjene 14. 12. 2015, na vse delodajalce, ki kot glavno dejavnost opravljajo dejavnost 42.1 Gradnja cest in železnic.

Št. 02047-8/2004-59

Ljubljana, dne 28. avgusta 2020

Janez Cigler Kralj

Minister za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

O Gospodarski zbornici Slovenije

Gospodarska zbornica Slovenije kot učinkovit gospodarski lobi in renomirana delodajalska organizacija zastopa podjetja – člane kot gospodarske subjekte in delodajalce. Zastopa člane v odnosih z državo in sindikati pri uveljavljanju oblikovanja pogojev dela in poslovanja ter zagotavljanju pogojev za gospodarski razvoj. Članom zagotavlja nove priložnosti za razvoj, konkurenčnost in prodor na tuje trge. Kot delodajalska organizacija sooblikuje 23 kolektivnih pogodb dejavnosti glede vsebin pogojev dela in zaposlovanja. Pri GZS deluje Strateški svet za kolektivno dogovarjanje v gospodarstvu, ki združuje 25 kolektivnih pogodb dejavnosti. GZS si prizadeva oblikovati vzoren bipartitni socialni dialog na ravni dejavnosti.

Znotraj GZS deluje Pravna služba, ki se ukvarja z gospodarskim statusnim, pogodbenim in delovnim pravom. Pravna služba zagotavlja pravno in ekonomsko podporo pogajalskim skupinam kolektivnih pogodb dejavnosti ter delu Strateškega sveta.

Pravna služba GZS je nosilka projekta Krepitev kompetenc socialnih partnerjev v socialnem dialogu 2017–2021. Kot projektni partner je udeležena Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM.



Gospodarska zbornica Slovenije

Dimičeva 13, Ljubljana

T: 01 5898000

info@gzs.si

www.gzs.si

