

KOLEKTIVNA POGODBA
gradbenih dejavnosti

Na podlagi 245. člena Zakona o delovnih razmerjih (UL RS, št. 42/2002) pogodbene stranke:

- Združenje delodajalcev Slovenije – Sekcija za gradbeništvo ter
 - GZS – Združenje za gradbeništvo in IGM,
- kot predstavniki delodajalcev

in

- ZSSS – Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije,
- kot predstavnik delojemalcev

sklenejo

KOLEKTIVNO POGODBO gradbenih dejavnosti

SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen (krajevna veljavnost)

Kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije.

2. člen (stvarna veljavnost)

(1) Kolektivna pogodba velja za delodajalce, ki opravljajo prijavljeno pretežno dejavnost po SKD s področja:

F/45 – gradbeništvo:

45.1 – pripravljala dela na gradbiščih;

45.2 – gradnja objektov, delov objektov;

45.3 – inštalacije pri gradnjah;

45.4 – zaključna gradbena dela;

45.5 – dajanje gradbenih strojev s posadko v najem;

CB/14 – pridobivanje drugih rudnin in kamnin:

14.1 – pridobivanje kamnin;

14.2 – pridobivanje peska in gline;

DI/26 – proizvodnja drugih nekovinskih mineralnih izdelkov:

26.4 – proizvodnja strešnikov, opeke in drugih keramičnih izdelkov za gradbeništvo;

26.5 – proizvodnja cementa, apna, mavca;

26.6 – proizvodnja izdelkov iz betona, cementa in mavca;

26.7 – obdelava naravnega kamna.

(2) K tej pogodbi lahko pristopijo tudi delodajalci in delojemalci, ki se ukvarjajo z dejavnostmi povezanimi ali sorodnimi z gradbeništvom in IGM.

3. člen **(osebna veljavnost)**

(1) Kolektivna pogodba velja za vse delavce, zaposlene pri delodajalcih, ki jih zajema stvarna veljavnost te kolektivne pogodbe,

(2) Kolektivna pogodba velja tudi za delavce zaposlene pri tujih delodajalcih, ki opravljajo delo na območju Republike Slovenije kot napoteni delavci, in je kolektivna pogodba s splošno veljavnostjo za dejavnost gradbeništva po določilih Direktive EU o napotjenih delavcih (96/71/EC).

(3) Kolektivna pogodba se glede pravic, ki jih izrecno navaja zakon ali ta kolektivna pogodba, uporablja tudi za učence, dijake in študente na praktičnem usposabljanju ter vajece.

4. člen **(časovna veljavnost)**

(1) Ta pogodba se sklene s podpisom pogodbenih strank, v veljavo pa stopi po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije. Pogodba je sklenjena za dve leti od datuma sklenitve.

(2) Če kolektivna pogodba ni odpovedana v času odpovednega roka in na način, kot to določa kolektivna pogodba, se do izteka časa, za katerega je sklenjena, avtomatično podaljša za eno leto.

(3) Tarifna priloga se praviloma sklene za obdobje enega leta. Če stranke kolektivne pogodbe ne določijo drugače, se v primeru, ko ni odpovedana, podaljša za eno leto.

5. člen **(pomen izrazov v tej kolektivni pogodbi)**

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

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

(3) Za vodilne delavce se štejejo poslovodne osebe in delavci, ki vodijo delovne enote, in imajo pooblastila za samostojne odločitve.

(4) Splošni akt je akt delodajalca, ki na splošen način ureja posamezna vprašanja v zvezi z delovnimi razmerji skladno z zakonom o delovnih razmerjih in to kolektivno pogodbo.

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

(6) Sindikalni zaupnik pomeni imenovano ali voljeno osebo s strani sindikata pri določenem delodajalcu. Sindikalni zaupnik zastopa sindikat in ima pravico zagotavljati ter varovati pravice in interese članov sindikata pri delodajalcu

(7) Pomen izrazov, ki se nanašajo na plače, druge osebne prejemke in povračila stroškov je pojasnjen v poglavju o osebnih prejemkih delavca, upošteva je zakon.

PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELODAJALCA IN DELAVCEV

6. člen (obseg pravic in obveznosti)

(1) Določila te pogodbe o pravicah in obveznostih predstavljajo dogovorjen minimalen obseg pravic in največji obseg obveznosti ter so obvezen in enoten standard za delodajalce, ki opravljajo dejavnosti iz 2. čl. te pogodbe in pri njih zaposlene delavce.

(2) Delodajalci in reprezentativni sindikati lahko s podjetniško kolektivno pogodbo dogovorijo večji obseg pravic oz. manjši obseg obveznosti za delavce, ne glede na obstoj napotila v tej kolektivni pogodbi.

7. člen (akti delodajalca)

Delodajalec lahko zaradi uresničevanja pravic in obveznosti delavcev izda naslednje akte:

- sklep – t.j. pravni akt, s katerim na zahtevo delavca ali po uradni dolžnosti odloči o pravici oz. odgovornosti delavca;
- odredbo – t.j. pravni akt, s katerim se odloči o delavčevi obveznosti, torej o obveznih ravnanjih delavca, ki jih predvideva zakon, kolektivna pogodba ali splošni akt;
- obvestilo – t.j. listino, s katero delodajalec informira delavca o pripadajoči mu pravici oz. ga obvešča o bodočem dolžnostnem ravnanju v primerih, ko to določa zakon, kolektivna pogodba ali splošni akt.

8. člen (prenos pooblastil)

(1) Če v zakonu, kolektivni pogodbi ali pogodbi o zaposlitvi v zvezi s posamezno pravico ali obveznostjo delavca ni nič določeno, odloča o uresničevanju le-teh uprava

družbe, poslovodja ali samostojni podjetnik. Akt delodajalca izda predsednik uprave, direktor, poslovodja ali samostojni podjetnik (pristojna oseba).

(2) Pristojna oseba lahko pisno pooblasti drugega delavca (pooblaščen osebo) za odločanje o posamezni pravici oz. obveznosti delavca in izdajanje aktov delodajalca. Pooblastilo je lahko časovno omejeno, lahko pa se nanaša na posamezno pravico ali obveznost delavca, lahko pa na več pravic in obveznosti.

(3) Če kolektivna pogodba oz. splošni akt delodajalca določljivo navaja pooblaščen osebo za izdajanje aktov iz prejšnjega odstavka, ni potreben prenos pooblastila po prejšnjem odstavku.

(4) Šteje se, da je neposredno nadrejeni pristojen za izdajo in vročitev obvestila.

NORMATIVNI DEL

9. člen

(razvrstitev delovnih mest)

(1) Delovna mesta se razvrščajo v štirinajst tarifnih razredov glede na zahtevano strokovno izobrazbo za ta delovna mesta in upoštevajoč zahtevnost dela.

(2) Razvrstitev delovnih mest v tarifne razrede je razvidna iz akta o sistemizaciji delovnih mest.

(3) Tarifni razredi so naslednji:

I Tarifni razred:

Delovna mesta, za katera se ne zahteva preučevanje in za katera zadostuje osnovna šola ali nedokončana osnovna šola.

II Tarifni razred:

Delovna mesta, za katera se zahtevajo poleg osnovnošolske izobrazbe še krajši eno - ali večmesečni tečajji za usposabljanje.

III Tarifni razred:

Delovna mesta, za katera se zahteva do 2 leti javno priznanega nižjega poklicnega ali strokovnega izobraževanja.

IV/1 Tarifni razred:

Delovna mesta, za katera se zahteva najmanj 2 in pol leta javno priznanega srednjega poklicnega ali strokovnega izobraževanja.

IV/2 Tarifni razred:

Delovna mesta za katera se zahteva dodatno usposabljanje ali posebna znanja po končanem najmanj triletnem poklicnem izobraževanju.

V/1 Tarifni razred:

Delovna mesta, za katera se zahteva 4 do 5 let javno priznanega srednjega strokovnega izobraževanja ali mojstrski, delovodski, poslovodski izpit po končanem triletnem poklicnem izobraževanju,

V/2 Tarifni razred:

Delovna mesta z zahtevanim strokovnim izpitom po končanem srednjem strokovnem izobraževanju.

- VI/1 Tarifni razred:
Delovna mesta, za katera se zahteva višja strokovna izobrazba.
- VI/2 Tarifni razred:
Delovna mesta za katera se zahteva strokovni izpit po zaključeni višji strokovni izobrazbi.
- VII/1 Tarifni razred:
Delovna mesta, za katera se zahteva visoka strokovna izobrazba.
- VII/2 Tarifni razred:
Delovna mesta za katera se zahteva univerzitetna izobrazba.
- VII/3 Tarifni razred:
Delovna mesta za katera se zahteva strokovni ali državni izpit po končani visoki strokovni ali univerzitetni izobrazbi, tudi delovna mesta za katera se zahteva specializacija po končanem visokem strokovnem in univerzitetnem izobraževanju.
- VIII Tarifni razred:
Delovna mesta, za katera se zahteva magisterij po končanem visokem strokovnem ali univerzitetnem izobraževanju.
- IX Tarifni razred:
Delovna mesta, za katera se zahteva doktorat znanosti.
- (4) Razvrstitev delovnih mest v tarifne razrede opravi delodajalec v skladu z aktom o sistemizaciji delovnih mest. V primeru dvoma pri razvrščanju delovnih mest v tarifne razrede se upošteva šifrant poklicev.

SKLENITEV IN PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLITVI

10. člen (pogodba o zaposlitvi)

- (1) Pogodba o zaposlitvi poleg sestavin, ki jih določa zakon lahko vsebuje tudi določbe o:
- poskusnem delu;
 - pripravništvu;
 - dogovoru o arbitražnem reševanju individualnih delovnih sporov pred arbitražo, ustanovljeno s to kolektivno pogodbo;
 - drugih obveznostih delavca in delodajalca.
- (2) Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati opis del in opravil, ki jih bo delavec opravljal po pogodbi. Sestavni del pogodbe o zaposlitvi je lahko opis del in nalog iz sistemizacije delovnih mest.
- (3) Delodajalec delavcu pred podpisom pogodbe o zaposlitvi omogoči seznanitev z vsebino kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki določajo njegove pravice in obveznosti.

(4) Delodajalec mora te pogodbe in splošne akte hraniti na mestu, dostopnem vsem delavcem.

(5) Delavec lahko kadarkoli zahteva vpogled v vsebino kolektivnih pogodb, delodajalec pa mu tega ne sme odreči.

11. člen

(drugi primeri sklepanja delovnega razmerja za določen čas)

Drugi primeri sklepanja delovnega razmerja za določen čas so:

- terminske pogodbe o izvajanju del na gradbenih projektih za čas trajanja projekta oz. največ za 5 let;
- sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas do enega leta v primeru, ko med prijavljenimi na objavo delovnega mesta ni primerne kandidata;
- sklenitev pogodbe o zaposlitvi z vodilnim delavcem za čas do enega leta.

12. člen

(primeri in pogoji za opravljanje tudi drugega dela)

(1) V času delovnega razmerja se delavcu lahko odredi namesto njegovega drugo delo, če gre za:

- nadomeščanje začasno odsotnega delavca za čas do 30 dni;
- odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, za čas trajanja odpovednega roka;
- izvajanje izrednih ukrepov varnosti in zdravja pri delu;
- začasno dnevno povečanje obsega dela;

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

13. člen

(napotitev na delo v drug kraj)

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

(2) Če pogodba o zaposlitvi tega ne določa posebej velja, da je napotitev pravilna in zakonita, če je delavcu omogočen prihod in odhod na delo z javnimi prevoznimi sredstvi v skupnem trajanju do treh ur. V tem primeru delodajalec povrne stroške prevoza na delo in z dela delavcu v celoti.

(3) Sprememba sedeža delodajalca se ne šteje za napotitev na delo v drug kraj in ne pomeni obvezne spremembe pogodbe o zaposlitvi.

14. člen
(delovni čas nočnega delavca)

Delovni čas nočnega delavca ne sme v obdobju šestih mesecev trajati povprečno več kot osem ur na dan.

15. člen
(delovni čas pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi)

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

16. člen
(način spremljanja poskusnega dela)

Način spremljanja in ocenjevanja poskusnega dela določi delodajalec in to delavcu pisno sporoči pred nastopom dela.

17. člen
(delavec - invalid s pravico do preместitve)

(1) Delodajalec mora delavcu s pravico do preместitve (91. člen Zakona o PIZ) zagotoviti drugo ustrezno delovno mesto v 30 dneh po dokončnosti odločbe Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

(2) Dokler delodajalec ne zagotovi delavcu iz 1. odstavka drugega ustreznega dela, delavec ni dolžan opravljati dosedanjega dela, za katerega ni več zdravstveno sposoben, lahko pa opravlja dosedanja dela z omejitvami iz odločbe ZPIZ.

18. člen
(opravljanje pripravništva)

Delavec, ki začne prvič opravljati svoje delo in v času izobraževanja za svoj poklic ni imel toliko prakse, da bi lahko začel samostojno delati, lahko sklene pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik, razen če podjetniška kolektivna pogodba ali splošni akt delodajalca ne določa drugače.

19. člen
(trajanje pripravništva)

Če poseben zakon ne določa drugače, traja pripravništvo različno dolga obdobja, glede na stopnjo strokovne izobrazbe, in sicer:

- za dela IV. in V. stopnje strokovne izobrazbe - 6 mesecev,
- za dela VI. stopnje strokovne izobrazbe - 9 mesecev,
- za dela VII. do IX. stopnje strokovne izobrazbe - 12 mesecev.

20. člen **(izvajanje pripravništva)**

(1) Pripravništvo poteka po programu, ki ga pripravi mentor v sodelovanju s strokovno službo, v kolikor program še ni izdelan od pristojnih institucij.

(2) Pripravništvo se zaključi s pripravniškim izpitom, ki vsebuje preizkus znanja stroke in delovnega področja za katerega se je pripravnik usposabljal.

21. člen **(izjemno nadurno delo)**

Izjemoma je delavec dolžan opravljati nadurno delo tudi v primeru:

- če predpis, upravni ali sodni akt zahteva, da se določena dela opravijo v določenem roku;
- odsotnosti sodelavca v procesu izmenskega dela.

22. člen **(razporejanje delovnega časa)**

(1) Pristojnosti glede določanja delovnega časa ali uvedbe neenakomerne razporeditve delovnega časa ter pristojnosti pri odločanju določa podjetniška kolektivna pogodba ali splošni akt delodajalca.

(2) Razlogi za začasno prerazporeditev delovnega časa so:

- nujnost dokončanja del;
- povečana začasna odsotnost z dela;
- povečanje ali zmanjšanje obsega dela v posameznem obdobju;
- dobava ali izostanek dobav gradiv, surovin ali energije;
- neugodni vremenski pogoji.

23. člen **(trajanje letnega dopusta)**

(1) Dolžina dopusta vsakega delavca je, poleg dopusta iz 159. čl. ZDR, odvisna tudi od dolžine delovne dobe, pogojev dela in zahtevnosti dela ter se prišteje k minimalnemu dopustu po zakonu:

1. Delovna doba

Delavcu pripada za delovno dobo dodatno :

- | | |
|------------------|-------|
| - od 5 - 15 let | 1 dan |
| - od 15 - 30 let | 2 dni |
| - nad 30 let | 3 dni |

2. Pogoji dela:

Delavec ima pravico do povečanega dopusta od 1 do 3 dni za vsakega od sledečih pogojev dela:

- delo pod zemljo;
- delo pod vodo;
- psihične obremenitve;
- težko fizično delo;
- delo v prisiljenem položaju;
- večje psihomotorne in senzorne obremenitve;
- neustrezni mikroklimatski pogoji;
- ropot;
- sevanje;
- delo v mokroti, vlagi, umazaniji;
- zaprašenost;
- jedke snovi;
- povečana nevarnost za poškodbe;
- nočno delo;

Za našteje pogoje ni mogoče pridobiti več kot **skupno 4 dni dopusta**. Trajanje dopusta po posameznih pogojih dela se določi v podjetniški kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca.

3. Zahtevnost dela:

- Delavci na delovnem mestu, kjer se zahteva od IV. do VI. stopnje strokovne izobrazbe 1 dan
- Delavci na delovnem mestu, kjer se zahteva VII. do IX. stopnja strokovne izobrazbe 2 dni

(2) Letni dopust delavca po **zakonskih in gornjih kriterijih skupaj** ne sme presegati **32 delovnih dni v letu**.

(3) Izpolnjevanje pogojev se ugotavlja na dan 31.12. tekočega leta.

(4) Posameznemu delavcu se izda obvestilo o pripadajočem letnem dopustu do konca marca tekočega koledarskega leta.

(5) Obdobje koriščenja letnega dopusta določi za vse delavce poslovodni organ v skladu z letnim načrtom dela ter naravo in organizacijo dela. Poslovodni organ ali od njega pooblaščen delavec na predlog delavca odobri koriščenje dopusta.

(6) Delavec ima pravico 3-krat po 1 dan letnega dopusta koristiti tiste dneve, ki jih sam določi. O tem mora obvestiti neposrednega vodjo najkasneje 3 dni pred nastopom tega dopusta.

(7) Delodajalec je dolžan delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta do konca tekočega koledarskega leta, delavec pa je dolžan do konca koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna letnega dopusta, preostanek pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta, razen v primeru nezmožnosti izrabe dopusta zaradi dela v tujini, takrat ga lahko izkoristi do konca naslednjega leta.

(8) Če delavec ni izkoristil letnega dopusta, čeprav mu je bilo to omogočeno v skladu z določili te pogodbe, ne more zahtevati nadomestila za neizrabljeni dopust. Če je kriv

delodajalec, da delavec ni mogel izkoristiti letnega dopusta, je le-ta delavcu odškodninsko odgovoren.

24. člen **(plačana odsotnost zaradi osebnih okoliščin)**

(1) Delavec ima pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom plače do največ 7 delovnih dni v koledarskem letu zaradi:

- | | |
|---|-------|
| - lastne poroke | 2 dni |
| - rojstva otroka | 1 dan |
| - poroke otroka | 1 dan |
| - smrti zakonca, otrok, posvojenca, staršev, | 3 dni |
| - smrti bratov, sester, starih staršev, vnukov, tasta ali tašče | 1 dan |
| - selitve delavca oz. družine v interesu delodajalca | 2 dni |
| - selitve delavca oz. družine | 1 dan |
| - elementarnih nesreč | 3 dni |

(2) Odsotnosti iz prejšnjega odstavka ali v primerih določenih s podjetniško kolektivno pogodbo oz. splošnim aktom delodajalca je treba koristiti ob nastopu dogodka.

25. člen **(izobraževanje delavcev)**

(1) Delavci imajo pravico, da se izobražujejo v interesu delodajalca oz. v svojem interesu, delodajalec pa je dolžan, v skladu s potrebami delovnega procesa, da delavce napoti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje ter, če se je tako mogoče izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

(2) Delavec se je dolžan izobraževati, če ga organizacija oz. delodajalec napoti na izobraževanje.

(3) Trajanje in potek izobraževanja ter pravice in obveznosti pogodbenih strank se določijo s pogodbo o izobraževanju oz. usposabljanju v skladu z vzgojno-izobraževalnim programom.

(4) Delavec se lahko izobražuje tudi v lastnem interesu. V tem primeru se o eventualnih pravicah in obveznostih dogovori z delodajalcem s pogodbo.

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

(6) Za izobraževanje v interesu delodajalca se šteje tudi izobraževanje sindikalnih zaupnikov o kolektivnem dogovarjanju in delovnopравни zakonodaji

26. člen **(disciplinski postopek in ukrepi)**

(1) Delodajalec lahko z internim aktom ali kodeksom obnašanja opredeli način in vsebino priporočenega obnašanja ter ravnanja delavcev v delovnem razmerju in v

primeru kršitev slednjega ugotavlja disciplinsko odgovornost delavca ter izreče disciplinsko sankcijo.

(2) Disciplinsko odgovornemu delavcu lahko delodajalec izreče:

- opomin;
- denarno kazen.

(3) Denarno kazen je mogoče izreči v višini od 5 % do 10 % povprečne plače delavca v zadnjih treh mesecih pred izrekom ukrepa. Disciplinski ukrep denarne kazni sme trajati največ 6 mesecev.

27. člen **(odmera odškodnine v pavšalnem znesku)**

(1) Kadar delavec pri delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo, tako da okvari delovna sredstva, zamudi rok za izvedbo dela ali izda poslovno skrivnost, ne spoštuje odpovednega roka, višine škode pa ni mogoče natančno ugotoviti ali bi ugotavljanje povzročilo nesorazmerne stroške, se odškodnina lahko odmeri v pavšalnem znesku.

(2) Pavšalna odškodnina znaša petkratnik plače delavca, ki jo je prejel v mesecu pred odmero.

28. člen **(varnost in zdravje pri delu)**

(1) Zaradi zagotovitve minimalnih standardov za varno in zdravo delo sta delodajalec in delavec poleg pravic in obveznosti, ki so opredeljene v veljavni zakonodaji, dolžna spoštovati določila te kolektivne pogodbe o varstvu in zdravju pri delu.

(2) Delodajalec ima kot nosilec varnega in zdravega dela predvsem naslednje obveznosti:

- prilagoditi mora delo posameznemu delavcu, zlasti z ustreznim oblikovanjem delovnega mesta, z izbiro sredstev za delo in delovnih ter tehnoloških postopkov, z odpravljanjem monotonosti dela, vsiljenega ritma in zmanjšanjem škodljivih vplivov na zdravje delavca;
- prilagajati mora delo tehničnemu napredku in spoznavanjem stroke varnosti in zdravja pri delu doma in v svetu;
- zamenjati mora nevarne z nenevarnimi ali manj škodljivimi delovnimi postopki, delovno opremo, materiali in energetskimi viri;
- razvijati mora usklajeno politiko varnosti in zdravja pri delu vključno s tehnologijo, organizacijo dela, socialnimi odnosi in vplivi delovnega okolja;
- omogočiti mora sodelovanje z reprezentativnim sindikatom in svetom delavcev, če je le-ta organiziran, o vseh vprašanih varnega in zdravega dela v skladu z 28. in 40. členom ZVZD
- omogočiti mora sodelovanje medicine dela pri proučevanju vzrokov za obremenitve delavcev pri odkrivanju vzrokov poklicnih bolezni in pri predlaganju ukrepov za njihovo omejevanje;

- pri nižjih temperaturah se delo normalno izvaja do temperature -8 stopinj C, pri nižjih temperaturah se izvajajo dela samo s pogojem, da so delavci opremljeni z ustreznimi osebni varovalnimi sredstvi. Za delo pri nižjih temperaturah je treba poskrbeti tudi za tople napitke in za urejen prostor za občasno ogrevanje delavcev. Pri višjih temperaturah se normalno dela do $+45$ stopinj C;

- delavci, ki delajo na zdravju škodljivih delih imajo pravico do osebne varovalni opreme, do prehrane in pijače med delom ter rednih preventivnih zdravstvenih pregledov. V primerih medicinsko programiranega aktivnega oddiha se sezname upravičencev določijo v letnih programih delodajalca;

- delavec ima pravico zahtevati odškodnino za izgubo zdravja zaradi poškodb na delu ali zdravstvenih okvar skladno s splošnimi načeli civilnega prava;

- delavcem, ki delajo pri zdravju škodljivih delih, kjer so prekoračena mejne vrednosti ali ostali standardi, je prepovedano odrejati delo preko polnega delovnega časa. Na takšna dela se ne sme odrejati oz. zaposlovati delavcev mlajših od 18 let.

(3) Vsi ukrepi, ki so povezani z varnostjo in zdravjem pri delu so strošek delodajalca.

(4) Vsak delavec je dolžan skrbeti za lastno varnost in zdravje v skladu s svojo usposobljenostjo, pisnimi in ustnimi navodili delodajalca, opraviti teoretično in praktično usposabljanje na delovnem mestu, se permanentno izobraževati iz varstva pri delu ter preverjati svoje znanje in usposobljenost s tega področja.

(5) V primeru suma vinjenosti ali stanja pod vplivom narkotikov sme delodajalec oziroma pooblaščen delavec zahtevati izvedbo testa.

29. člen **(odpovedni roki)**

(1) Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec zaradi poslovnih razlogov, so najmanjši odpovedni roki sledeči:

a/ za delavce, ki imajo manj kot pet let delovne dobe pri delodajalcu	45 dni,
b/ za delavce, ki imajo najmanj pet let delovne dobe pri delodajalcu	60 dni,
c/ za delavce, ki imajo najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu	90 dni,
č/ za delavce, ki imajo najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu	150 dni.

(2) Če pogodbo o zaposlitvi odpoveduje manjši delodajalec iz poslovnega razloga znaša odpovedni rok 30 dni.

(3) Odpovedni roki, navedeni v zgornjih odstavkih, se lahko sporazumno med delavcem in delodajalcem tudi skrajšajo.

30. člen **(materialni pogoji za sindikalno delo)**

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

(2) Če s pogodbo iz prejšnjega odstavka ni drugače določeno, je za delo sindikatov 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; o načinu izrabe določenega števila ur za delo sindikalnih zaupnikov se dogovorijo sindikati in poslovodni organ. Pri tem upoštevajo potrebe in interese članov sindikatov in zahteve delovnega procesa;
 - prostorski pogoji za delo sindikatov, njihovih organov in sindikalnih zaupnikov;
 - tehnična izvedba obračuna članarine sindikatom za člane sindikata;
 - do dva plačana delovna dneva letno za usposabljanje sindikalnih zaupnikov, vendar skupno število teh ur ne more presežati tretjine ur iz prve alineje.
- (3) S pogodbo iz prvega odstavka tega člena se lahko predvidi sklicevanje članskih sestankov med delovnim časom, vendar največ dvakrat letno po dve uri.
- (4) Ne glede na zagotovljene materialne pogoje za delo sindikata po tem členu se delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu lahko dogovorita, da za čas opravljanja profesionalne funkcije pripada sindikalnemu zaupniku plača najmanj v višini, kot jo je prejemal pred začetkom opravljanja te funkcije.

31. člen **(število sindikalnih zaupnikov)**

Število sindikalnih zaupnikov pri delodajalcu določi sindikat glede na svoj statut in pravila ter skladno s pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo.

DELA V TUJINI

32. člen **(napotitev delavca v tujino)**

- (1) Drugi razlogi zaradi katerih lahko delavec odkloni napotitev v tujino:
- težja bolezen v družini, ki zahteva skrb in nego družinskega člana, če je bolezen trajne narave;
 - če je delavec samohranilec;
 - če opravlja delavec funkcijo ali obveznosti po posebnih zakonih.
- (2) Delodajalec, ki napoti delavca na začasno delo v tujino, lahko v podjetniški kolektivni pogodbi določi ostale obveznosti delodajalca do delavca, ki je napoten v tujino, in pogoje za normalno opravljanje dela ter dolžnosti delavca iz tega razmerja do delodajalca.

33. člen **(plače delavcev v tujini)**

- (1) Plača delavca, ki je začasno napoten na izvajanje del v tujino, se določi po istih osnovah in merilih kot za delavce, ki izvajajo dela v domovini.

(2) Višina plače na podlagi tarifnih in plačilnih razredov je za istovrstna delovna mesta v tujini in domovini enaka. Zaradi posebnih pogojev dela v tujini, to je:

- daljše odsotnosti in velike oddaljenosti od doma in družine;
- klimatskih razmer, ki negativno vplivajo na življenjske in delovne pogoje;
- posebnosti etnološkega okolja;
- drugih okoliščin dela v tujini;

se osnovna plača poveča tako, da se pomnoži z ustreznim faktorjem, ki v celoti vrednoti specifične razmere za delo v državi ali področju oz. različne delovne pogoje na posameznih gradbiščih ali deloviščih znotraj ene države ali področja.

34. člen **(faktor za določene posebne pogoje dela)**

(1) Faktor za določene posebne pogoje, s katerimi se poveča osnovna plača, znaša za države v Evropi najmanj 1,2; za države izven Evrope pa najmanj 2,0.

(2) V posameznih državah je potrebno pri določanju faktorja upoštevati tudi minimalne zakonske pogoje, pod katerimi lahko v teh državah delajo tuji napoteni delavci.

35. člen **(plača v tuji valuti)**

Plača se lahko izplačuje tudi v tuji valuti. Razmerje med izplačilom v tuji valuti in tolaškim izplačilom določi delodajalec. Davke in prispevke obračunava delodajalec v skladu z zakoni in predpisi.

TARIFNI DEL

PLAČE

36. člen (uvodno določilo o plačah)

Podpisniki te kolektivne pogodbe soglašamo, da bomo vodili tako plačno in dohodkovno politiko, da bodo realne plače zaostajale najmanj za eno indeksno točko za rastjo realne produktivnosti dela. Produktivnost dela bomo ugotavljali na letni ravni s pokazateljem dodane vrednosti na delavca.

37. člen (odprta klavzula)

Podpisniki te kolektivne pogodbe soglašamo, da se lahko v posamezni gospodarski družbi za obdobje enega leta s pisnim dogovorom sindikata in delodajalca dogovori, da se usklajevanje in povišanje plač v skladu s to kolektivno pogodbo ne izvede. Sindikat in delodajalec, podpisnika takega pisnega dogovora, o vsebini dogovora obvestita podpisnike te kolektivne pogodbe.

38. člen (splošne določbe o plačah in drugih osebnih prejemkih)

- (1) Določila in zneski te kolektivne pogodbe in tarifne priloge so obvezni minimalni standardi za določanje vsebine kolektivnih pogodb in splošnih aktov pri delodajalcih.
- (2) Vsi zneski v tej kolektivni pogodbi, ki se nanašajo na plače in nadomestila, so v bruto zneskih in v denarju. Prejemki in povračila stroškov so v zneskih, od katerih se plača davek od osebnih prejemkov, če je predpisan. Izplačila bonitet v skladu z akti podjetja se izvajajo v skladu z veljavno zakonodajo.
- (3) Pri uveljavljanju pravice na podlagi delovne dobe pri zadnjem delodajalcu se v delovno dobo pri zadnjem delodajalcu šteje tudi delovna doba pri delodajalcih, ki so pravni predniki zadnjega delodajalca in pri delodajalcih, ki so kapitalsko povezani z večinskimi deležem.
- (4) Plače se izplačujejo v denarju ali se nakazujejo na ustrezen račun delavca.
- (5) Delavcem, ki delajo v delovnem času krajšim od polnega, pripadajo povračila stroškov v zvezi z delom in regres za letni dopust v celoti, drugi osebni prejemki pa v sorazmerju s časom, prebitim na delu.
- (6) Če delavec dela pri več delodajalcih, uveljavlja navedene pravice pri posameznem delodajalcu v skladu z dogovorom med delodajalci.
- (7) Delodajalec z metodologijo za vrednotenje delovnih mest razvrsti delovna mesta v posamezne tarifne razrede, oziroma z v plačilne razrede.

(8) Delodajalec je dolžan pri spremembi metode za vrednotenje delovnih mest pisno seznaniti sindikate pri delodajalcu.

(9) Delavci, ki so v delovnem razmerju na dan veljavnosti te kolektivne pogodbe ohranijo to razporeditev. Sprememba kolektivne pogodbe ni razlog za spremembo pogodbe o zaposlitvi.

(10) Znesek osnovne plače določita delodajalec in delavec v pogodbi o zaposlitvi. Osnovna plača mora biti določena tako, da je opredeljena najmanj v višini najnižje osnovne plače za delovnemu mestu pripadajoči tarifni razred.

(11) Najnižja osnovna plača za določen tarifni razred pomeni najnižje plačilo za delo delovnega mesta v določenem tarifnem razredu in je opredeljena v tarifni prilogi te pogodbe.

(12) V plačo delavca se všttevajo tudi izplačila iz naslova uspešnosti poslovanja. Ta del plače se ne všteva v osnovo za izračun nadomestila plače.

(13) Osnovne plače, določila o višini dodatkov in kriteriji za izračun uspešnosti po tej kolektivni pogodbi so javni. Obračunane plače posameznega delavca so zaupne. Masa plač, obračunana po kolektivnih in individualnih pogodbah, je javna. Vsak delavec ima pravico do vpogleda svoje obračunane plače po tej kolektivni pogodbi. Tudi sindikalni zaupnik ima pravico do vpogleda v pravilnost obračunane plače za delavce, vendar mora te podatke obravnavati kot zaupne.

(14) Osnovna plača za poln delovni čas, oziroma osnovna plača na uro, predstavlja znesek za normalne pogoje dela. Kot normalni pogoji se štejejo pogoji, v katerih se delo pretežno opravlja. Ta znesek predstavlja obvezo delodajalca pri obračunu in izplačilu plač. Dodatki za posebne obremenitve in vplive okolja ter manj ugoden delovni čas so določeni s to kolektivno pogodbo in se ugotavljajo po tej kolektivni pogodbi ter prištevajo pri obračunu plač k osnovni plači delavca.

(15) Delovna uspešnost delavca se ugotavlja po vnaprej znanih in določenih kriterijih. Normativi delovne uspešnosti za količino, kvaliteto in inventivnost pri delu morajo temeljiti na objektivnih, primerljivih in ugotovljivih merilih. Pogoj za uveljavljanje meril je, da so na podlagi izkušenj ali strokovnih kriterijev dosegljivi delavcem v predvidenem delovnem času. Šteje se, da so normativi ustrezni, če jih dosega vsaj 90 % delavcev, za katere se ti normativi uporabljajo. Dokazni postopek o ustreznosti oziroma neustreznosti normativov je na strani delodajalca. Kadar se uporabijo skupinski normativi za ugotavljanje delovne uspešnosti, se njihovi učinki delijo na delavce v skladu z osnovno plačo delavca in opravljenim delovnim časom.

(16) Prejemki iz dela in povračila stroškov pripadajo vsem delavcem (zaposlenim za nedoločen oz. določen delovni čas) v skladu s to kolektivno pogodbo. Do prehrane so upravičeni po tej kolektivni pogodbi tudi študenti in učenci na praksi, vajenci in prevzeti delavci v času počitniške prakse.

(17) Prehrana med delom in regres za letni dopust pripada tudi delavcem s polovičnim delovnim časom. Delavcem, ki delajo v delovnem času, ki je krajši od polovičnega, pripadajo ti zneski sorazmerno s časom, prebitim na delu.

(18) Delodajalec je v skladu s to kolektivno pogodbo dolžan na svoje stroške obračunavati in odvajati članarino na podlagi pisnega navodila reprezentativnega sindikata.

(19) Obračun plač po tej kolektivni pogodbi opravlja delodajalec do 18. v mesecu za pretekli mesec. Če 18. v mesecu zapade na dela prost dan ali nedeljo, se lahko izplačilo opravi prvi naslednji delovni dan. Ni v nasprotju s to kolektivno pogodbo, če se delodajalec in reprezentativen sindikat v izogib nelikvidnosti in grožnjam Zakona o finančnem poslovanju pisno dogovorita, da se za določen mesec izplačilo plač premakne do zadnjega dne v mesecu za pretekli mesec.

(20) V pogodbi o zaposlitvi delavec in delodajalec določita znesek osnovne plače v tolarjih za mesec in na uro dela.

39. člen (tarifna priloga)

(1) Tarifna priloga določa: osnovne plače po tarifnih razredih in način usklajevanja plač, zneske denarnih prejemkov delavcev, zneske povračil stroškov in druga določila, za katera se dogovorijo socialni partnerji.

(2) Tarifna priloga se sklepa za eno leto vnaprej. V kolikor se ne sklene tarifna priloga do konca tekočega leta za naslednje poslovno leto, se njena veljavnost podaljša še za eno leto.

40. člen (delovna uspešnost)

(1) Dela plače iz naslova uspešnosti delavca se prištevata k obračunani mesečni plači delavca.

(2) Del plače iz naslova stimulacije:

- Delodajalci se za sistem stimulacij dogovorijo s sindikatom na ravni gospodarske družbe.

- Stimulacija delovnega prispevka delavca se ugotavlja z metodami ocenjevanja, primerjave kazalcev ter na osnovi dogovorjenih ciljev. Kazalci, ki se uporabljajo za ugotavljanje delovnega prispevka delavca ali skupine delavcev, odražajo delovni prispevek pri ustvarjanju dodane vrednosti in upoštevajo potrebne in dogovorjene oblike organizacije dela.

(3) Del plače iz naslova napredovanja:

- Merila za napredovanje delavca se lahko oblikujejo v podjetniški kolektivni pogodbi ali aktu delodajalca.

41. člen (dodatki za delo v izjemnih pogojih)

(1) Delavcem pripadajo dodatki za izjemne pogoje pri delu, neugodne vplive okolja, nevarnost pri delu in delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden.

(2) Dodatki zaradi naporov in težkih pogojev dela, ki se pojavljajo le občasno in trajajo krajši čas, ter so težko določljiva z zahtevnostjo opravil, se obračunavajo samo za čas

trajanja in se jih opredeli v podjetniški kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca.

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

(4) Dodatki iz prvega odstavka tega člena se ne izkazujejo kot poseben dodatek v primerih, ko so pogoji dela, v katerih se delo opravlja, že upoštevani v vrednotenju in zajeti v osnovni plači delovnega mesta.

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

5.1. za čas dela v popoldanski in nočni izmeni, kadar se delovni proces izvaja najmanj v dveh izmenah oziroma v turnusu	10%
5.2. za delo v deljenem delovnem času- za prekinitvev dela več kot 1 uro (čas za malico ni vštet)	15%
5.3. za dežurstvo	20%
5.4. za nočno delo	40%
5.5. za delo prek polnega delovnega časa	30%
5.6. za delo v nedeljo	50%
5.7. za delo na dneve državnih praznikov in dela proste dneve po zakonu	50 %

(6) Dodatki pod tč. 5.6 in 5.7 se med seboj izključujejo in se izplačuje dodatek, ki je za delavca ugodnejši.

(7) Za čas pripravljenosti na domu pripada delavcu nadomestilo v višini najmanj 10 % od osnovne plače na uro, za vsako uro pripravljenosti.

42. člen (dodatek za delovno dobo)

(1) Delavcu pripada dodatek za delovno dobo skladno s SKP gd.

(2) Pri uveljavljanju pravic iz prejšnjega odstavka se v delovno dobo všttevajo izpolnjena leta delovne dobe, ki jih je delavec prebil na delu, ali v delovnem razmerju doma oziroma v tujini, ali pri opravljanju samostojne dejavnosti, ki je dokazana z drugimi listinami. Dokupljena, beneficirana in posebne zavarovalne dobe ne štejejo kot dobe pri uveljavljanju dodatka za delovno dobo.

43. člen (nadomestila plače)

(1) Delavcu pripada nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela v naslednjih primerih:

- bolezni;
- poklicne bolezni in nesreče pri delu;
- letnega dopusta in plačanimi odsotnostmi v skladu s to pogodbo;
- na državne praznike in dela proste dneve po zakonu;
- odsotnosti z dela, če je delavec napoten na izobraževanje, oziroma, če se izobražuje v interesu delodajalca;

- v drugih primerih, določenih z zakonom, kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca.

(2) V vseh navedenih primerih, razen v primeru prve alineje, pripada delavcu nadomestilo v višini 100 % osnove. V primeru iz prve alineje pripada delavcu nadomestilo v višini najmanj 80 % osnove za dneve odsotnosti z dela.

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

(4) Osnova za izračun nadomestil se upošteva v skladu z zakonom o delovnih razmerjih.

(5) Za čas stavke so delavci upravičeni do nadomestila v višini 70 % osnovne plače, povečane za dodatek za delovno dobo, za največ 4 delovne dneve, v primeru kršenja imunitete sindikalnih zaupnikov pa 2 delovna dneva, pod naslednjimi pogoji, ki se upoštevajo skupaj:

- da stavkajo zaradi kršitev kolektivne pogodbe glede plač, regresa ali imunitete sindikalnih zaupnikov in so bile prej izčrpane vse pogajalske možnosti
 - je stavka organizirana v skladu z zakonom in po stavkovnih pravilih.
- Nadomestilo plače se izplača v breme delodajalca.

44. člen **(del plače iz naslova uspešnosti poslovanja)**

(1) Sindikat in delodajalec se v podjetniški kolektivni pogodbi ali posebnem pisnem dogovoru dogovorita o ciljih poslovanja gospodarske družbe in delu plač iz naslova uspešnosti poslovanja.

(2) Delodajalec v družbi, ki je v preteklem letu dosegla najmanj 4 % donosnost kapitala, je dolžan sprejeti poziv sindikata za pogajanja o določitvi višine dela plač iz naslova uspešnosti poslovanja.

(3) Do izplačila plač iz naslova uspešnosti poslovanja so upravičeni vsi zaposleni delavci v sorazmerju z izplačano plačo brez nadomestil. Do tega izplačila so upravičeni tudi delavci, ki so v tekočem letu opravljali delo in so zapustili podjetje zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi (upokojitev, druga služba). Odločitev o upravičenosti in načinu izplačila tem delavcem je potrebno rešiti v podjetniški kolektivni pogodbi oz. aktu delodajalca.

45. člen **(obračun plače)**

(1) Delavcu mora biti ob izplačilu plače vročen pisni obračun, ki vsebuje zlasti naslednje podatke:

- osnovno plačo delavca;
- dodatke po posameznih vrstah;
- plačo iz naslova delovne uspešnosti;

- nadomestila plače po posameznih vrstah;
- bruto plačo;
- zneske prispevkov za socialno varnost;
- neto plačo;
- davek od osebnih prejemkov;
- neto izplačilo plače.

(2) Ob obračunu plače lahko delodajalec na istem obračunskem listu delavcu obračuna vse prejemke iz delovnega razmerja in sicer povračila stroškov v zvezi z delom in druge osebne prejemke in del plače iz naslova uspešnosti poslovanja.

OSEBNI PREJEMKI

46. člen (regres za letni dopust)

(1) V enem koledarskem letu delavcu pripada en regres za letni dopust. Regres za letni dopust je vezan na pravico delavca do dopusta.

(2) Delavcu pripada en regres v koledarskem letu tudi v primeru, ko med letom preide od enega delodajalca k drugemu. V takem primeru vsak od delodajalcev izplača sorazmerni del regresa, če ni drugačnega soglasja med delodajalci.

(3) Višina regresa je določena v Tarifni prilogi.

(4) V primeru nelikvidnosti delodajalca se regres izplača najkasneje do 1. novembra tekočega leta.

47. člen (jubilejne nagrade)

(1) Delavcu pripada jubilejna nagrada v višini:

- za 10 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini najmanj ene najnižje osnovne plače prvega tarifnega razreda;
- za 20 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini najmanj poldruga najnižje osnovne plače prvega tarifnega razreda;
- za 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini najmanj dveh najnižjih osnovnih plač prvega tarifnega razreda.

(2) Zadnji delodajalec je tisti, ki je izplačevalec jubilejne nagrade.

(3) Jubilejna nagrada se izplača v roku enega meseca po dopolnitvi pogojev iz prve točke.

POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM

48. člen (prehrana med delom)

- (1) Delavcu, ki dela poln delovni čas, pripada topli obrok ustrezne energetske vrednosti; v primeru, ko tega delodajalec ne zagotovi, je delavec upravičen do povračila stroška za prehrano med delom za dneve prisotnosti na delu.
- (2) Znesek povračila stroška prehrane med delom in način usklajevanja določa tarifna priloga.
- (3) Delodajalec ni dolžan povrniti stroška za prehrano v primeru, ko sam organizira in zagotovi topli obrok.

49. člen (prevoz na delo in z dela)

- (1) Delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in iz dela za dneve prisotnosti na delu, od sedeža delodajalca do kraja stalnega bivališča določenega v pogodbi o zaposlitvi.
- (2) Višina povračila stroškov se določi v višini cen javnega prevoza za razdaljo med bivališčem in delovnim mestom oziroma v višini 15 % cene bencina (95 oktanskega) po kilometru razdalje med bivališčem in delovnim mestom, če ni zagotovljen javni prevoz.
- (3) Če delodajalec organizira in zagotovi prevoz, ni dolžan plačati povračila stroška delavcu.

50. člen (terenski dodatek - povračilo stroškov za delo na terenu)

- (1) Delavci so upravičeni do terenskega dodatka-povračila stroškov za delo na terenu, kot povračila stroškov prenočišča in povračila za dodatno prehrano, če delajo na gradbiščih (deloviščih).
- (2) Delodajalec v primerih iz prvega odstavka te točke, ko se delavec ne vrača v kraj prebivališča, zagotovi prenočišče in dodatno prehrano.
- (3) Delodajalec mora v primeru, ko delavci delajo na gradbišču (delovišču) in se vračajo v kraj prebivališča, zagotoviti prevoz na delo in z dela ali povrniti stroške prevoza ter zagotoviti dodatno prehrano, kolikor traja delo na gradbiščih (deloviščih) v prerezporejenem ali podaljšanem delovnem času več kot 8 ur dnevno.
- (4) Povračilo stroškov za dodatno prehrano se lahko izplačuje tudi v gotovini, in sicer do višine povračila stroškov za delo na terenu (terenski dodatek) kot je naveden v uredbi o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov, ki se pri ugotavljanju davčne osnove priznajo kot odhodek.

(5) Povračilo stroškov za delo na terenu (terenski dodatek), povračilo stroškov na službeni poti in dodatek za ločeno življenje se med seboj izključujejo.

DRUGI PREJEMKI

51. člen

(prejemki učencev, vajencev in študentov na praksi)

(1) Učencem na praksi se za polni delovni čas obvezne prakse izplača plačilo najmanj v višini 15%, študentom pa najmanj 25% povprečne plače v Republiki Sloveniji za pretekli mesec.

(2) Učenci, vajenci in študenti na praksi imajo pravico do vseh dodatkov za opravljeno delo.

(3) Učenci, vajenci in študentje imajo pravico do plačila tudi, če prejemajo štipendijo.

(4) Vajencem pripadajo izplačila skladno z zakonom in učno pogodbo.

52. člen

(inovacije)

Če ni z zakonom ali pogodbo med delavcem in delodajalcem drugače določeno, delavcu pripada nadomestilo za inovacije v odstotku od letne čiste gospodarske koristi.

53. člen

(drugi prejemki)

Druge prejemke določajo zakonski in izvršilni predpisi vlade. Izplačujejo se v skladu z določili teh aktov.

OSTALA DOLOČILA V ZVEZI S TO POGODBO

54. člen

(sprememba oz. dopolnitev te pogodbe)

(1) Vsaka pogodbeni stranka lahko kadarkoli predlaga spremembo oz. dopolnitev te pogodbe.

(2) Pogodbeni stranka, ki želi spremembo oz. dopolnitev te pogodbe, predloži drugi stranki predlog sprememb oz. dopolnitev z obrazložitvijo razlogov in ciljev, s priporočenim pismom.

(3) Druga stranka se je dolžna do predloga opredeliti v 30 dneh.

55. člen
(postopek pomirjanja)

- (1) Postopek pomirjanja se začne s predlogom, najkasneje v roku 30 dni od nastanka spora oziroma odkar je stranka zanj izvedela.
- (2) Predlagatelj pomirjanja v predlogu navede vsebino spornega razmerja in imenuje dva člana v komisijo za pomirjanje.
- (3) Druga stranka odgovori na predlog in imenuje dva člana v komisijo za pomirjanje v nadaljnjih 30 dneh.
- (4) Člani komisije sporazumno imenujejo predsednika komisije kot petega člana iz vrst uglednih znanstvenih, strokovnih oziroma javnih delavcev.
- (5) V primeru, da druga stranka ne odgovori na predlog, ne imenuje članov v komisijo za pomirjanje, če člani komisije ne imenujejo predsednika komisije za pomirjanje ali v primeru, da stranki kolektivne pogodbe ne sprejmeta predloga za rešitev spora komisije za pomirjanje, se postopek ustavi.

56. člen
(sklenitev nove kolektivne pogodbe)

- (1) Postopek za sklenitev nove pogodbe se začne na obrazloženo pobudo katerekoli od strank vsaj tri mesece pred prenehanjem veljavnosti te pogodbe, če je le-ta odpovedana.
- (2) Na podlagi pisne pobude za sklenitev nove pogodbe se je druga stranka v 30 dneh dolžna opredeliti do te pobude.
- (3) V primeru, da druga stranka ne sprejme pobude za sklenitev nove pogodbe oz. se do nje v 30 dneh ne opredeli, se s tem postopek za sklenitev pogodbe ustavi.
- (4) Pogajanja se lahko začnejo, ko ena od strank predloži predlog nove kolektivne pogodbe.

57. člen
(odpoved te pogodbe)

- (1) Ta pogodba se lahko odpove tri mesece pred potekom njene veljavnosti s priporočenim pismom. Odpoved te pogodbe se objavi v Uradnem listu RS.
- (2) Po prenehanju veljavnosti te pogodbe se do sklenitve nove, vendar najdalj šest mesecev, uporabljajo določbe normativnega dela te pogodbe.
- (3) Po odpovedi te pogodbe lahko vsaka stranka predlaga sklenitev nove kolektivne pogodbe.

58. člen
(komisija za razlago pogodbe)

(1) Stranki te pogodbe lahko imenujeta tričlansko Komisijo za razlago te pogodbe, v katero imenuje vsaka po enega člana, tretjega člana, ki je tudi njen predsednik, pa imenujeta sporazumno.

(2) Komisija za razlago sprejema razlage in priporočila. Razlage stranki kolektivne pogodbe objavita na enak način kot je bila objavljena ta pogodba.

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

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

59. člen
(definicija izrazov v tej kolektivni pogodbi)

Najnižja osnovna plača po tej kolektivni pogodbi je enaka definiciji izhodiščne plače po zakonu o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji ter zakonu o jamstvenem in preživitinskem skladu.

60. člen
(podaljšana veljavnost ureditve po SKPgd 97)

(1) Stranke te pogodbe se ne glede na ostala določila tega poglavja izrecno zavezujejo takoj po prenehanju veljavnosti Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti (Uradni list RS, št. 40-2205/1997 s spremembami in dopolnitvami) pristopiti k pogajanjem za spremembe in dopolnitve te pogodbe in sicer minimalno v obsegu, ki je bil zaradi urejanja v Splošni kolektivni pogodbi (Uradni list RS, št. 40-2205/1997 s spremembami in dopolnitvami) izpuščen iz ureditve v tej pogodbi.

(2) Do zaključka pogajanj po prejšnjem členu in uveljavitve sprememb in dopolnitev se uporabljajo določbe normativnega dela Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti (Uradni list RS, št. 40-2205/1997 s spremembami in dopolnitvami).

Ljubljana, dne 14.12.2004

ZDS – Sekcija za gradbeništvo
Predsednica IO sekcije
Hilda Tovšak l.r.

ZSSS – Sindikat delavcev
gradbenih dejavnosti
Podpredsednik RO
Marjan Weisseisen l.r

GZS – Združenje za gradbeništvo in IGM
Predsednik UO ZGIGM
Branko Selak l.r.

Kolektivna pogodba za gradbene dejavnosti s tarifno prilogo je vpisana v register kolektivnih pogodb z datumom 20.12.2004, pod zap. št. 53/4.

TARIFNA PRILOGA H KOLEKTIVNI POGODBI ZA DEJAVNOST GRADBENIŠTVA SLOVENIJE

1. Določitev najnižjih osnovnih plač in najnižjih izplačanih plač.

Najnižja osnovna plača.

(1) Najnižja osnovna plača za posamezni tarifni razred za poln delovni čas in normalne pogoje dela za mesečni fond 174 ur ter na eno uro veljajo za datum 1.1.2005 (glej tabelo 1 - koloni 1 in 2) in se uporabljajo za izplačila plač od meseca januarja 2005 dalje.

(2) V skladu z zakonom o izvajanju dogovora o politiki plač v zasebnem sektorju za obdobje 2004-2005 so najnižje osnovne plače po tej tarifni prilogi od 1.8.2005 zapisane v tabeli 1 - koloni 3 in 4 in se uporabljajo za izplačila plač od meseca avgusta 2005 dalje.

(3) V primeru, da se bodo plače v letu 2005 usklajevale v skladu s 4. členom istega dogovora, se uskladijo tudi navedeni zneski.

(4) Podpisniki te kolektivne pogodbe in tarifne priloge soglašamo, da smo z dnem uveljavljanja te kolektivne pogodbe in tarifne priloge usklajevalni znesek, ki izhaja iz dogovora o politiki plač v zasebnem sektorju za obdobje 2004-2005 in na njem temelječem zakonu o izvajanju dogovora, vgradili v sistem plač po tej kolektivni pogodbi. V kolikor se tudi pri delodajalcih ta dodatek prenese v sistem plač, potem z dnem uveljavitve kolektivne pogodbe in tarifne priloge preneha veljati obveznost delodajalcev po izplačilu enotnega usklajevalnega zneska v skladu z zakonom o izvajanju dogovora v letih 2004 in 2005.

(5) Urna postavka najnižje osnovne plače za obračun mesečne plače je lahko enaka, mesečni znesek pa se lahko razlikuje glede na razporeditev mesečnega fonda ur.

(6) Delodajalci, katerih zaposleni imajo v pogodbah o zaposlitvi najmanj enake ali višje osnovne plače kot so določene v tej tarifni prilogi, niso dolžni povečevati osnovnih plač.

Določitev zneskov najnižjih izplačanih plač za delavce po kolektivni pogodbi, razen pripravnikov, za 174 ur mesečno.

(1) Ne glede na določila kolektivne pogodbe in tarifne priloge o višini in strukturi izkazovanja plač po posameznih sestavinah, je dolžan delodajalec od 1.1.2005 izplačevati najmanj zneske izplačanih plač, ki so zapisani v tabeli 1 - kolona 5 (izplačane plače vsebujejo vse sestavine plač, ki jih določa zakon in kolektivna pogodba - osnovna plača, dodatki, delovna uspešnost in uspešnosti, razen obračunanih zneskov za nadurno delo).

(2) Zneski najnižjih izplačanih plač ne veljajo za delavce, ki ne dosegajo planiranih rezultatov.

(3) Dne 1.8.2005 se zneski izplačanih plač po posameznih tarifnih razredih povečajo glede na zakon o izvajanju dogovora o politiki plač v zasebnem sektorju za obdobje 2004-2005. Zneski najnižjih izplačanih plač od 1.8.2005 dalje so zapisani v Tabeli 1 - kolona 6. Uporabljajo se za izplačane plače od avgusta 2005 dalje.

Usklajevanje najnižjih osnovnih in izplačanih plač.

(1) Najnižje osnovne in izplačane plače se usklajujejo v skladu z zakonskimi določili sprejetimi na temelju socialnega sporazuma.

(2) Če v času trajanja te Tarifne priloge, po prenehanju veljavnosti zakonskih določil o usklajevanju plač, ne bo uzakonjen nov način usklajevanja plač, podpisniki soglašajo, da se bodo dogovorili o načinu usklajevanja plač najkasneje do 1.1.2006 leta, upošteva določilo kolektivne pogodbe, da rast plač zaostaja za rastjo inflacije in produktivnosti dela merjene z dodano vrednostjo na zaposlenega.

1.4. Tabela 1:

tarifni razredi	najnižje osnovne plače januar		najnižje osnovne plače avgust		najnižje izplačane plače	
	na uro 01.01.05	znesek 01.01.05	na uro 01.08.05	znesek 01.08.05	01.01.05	01.08.05
	1	2	3	4	5	6
1	469	81.606	490	85.260	118.000	122.600
2	514	89.436	534	92.916	124.000	128.500
3	572	99.528	592	103.008	130.500	135.000
4-1	634	110.316	654	113.796	143.500	148.000
4-2	674	117.276	694	120.756	150.500	155.500
5-1	754	131.196	774	134.676	158.000	163.500
5-2	803	139.722	823	143.202	166.000	171.500
6-1	847	147.378	868	151.032	174.000	180.000
6-2	985	171.390	1.006	175.044	183.000	189.000
7-1	1.007	175.218	1.028	178.872	201.000	208.000
7-2	1.136	197.664	1.157	201.318	221.000	228.500
7-3	1.225	213.150	1.246	216.804	243.500	251.500
8	1.359	236.466	1.379	239.946	292.000	302.000
9	1.581	275.094	1.601	278.574	350.500	362.000

2. Regres za letni dopust

- (1) Delavcu pripada regres za letni dopust v višini najmanj 160.000 SIT.
- (2) V primeru nelikvidnosti delodajalca se regres za letni dopust izplača v skladu z zakonom. Regres za letni dopust se v teh primerih izplača po določenih Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti.

3. Povračilo stroškov v zvezi z delom

- (1) Prehrana med delom se izplačuje v skladu z določili Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti.
- (2) Prevoz na delo in z dela se plačuje v višini 100 % cene najcenejšega javnega prevoza oziroma 15 % cene bencina 95 oktanov za prevoženi kilometer.
- (3) Povračila stroškov za službena potovanja se izplačujejo v višini zgornjega zneska Uredbe Vlade RS oziroma predpisa, ki ureja to področje.
- (4) Terenski dodatek se izplačuje v skladu z Uredbo Vlade Republike Slovenije.

4. Veljavnost

(1) Tarifna priloga h Kolektivni pogodbi za gradbene dejavnosti začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu in se uporablja od prvega januarja 2005.

(2) Tarifna priloga velja do 31.12.2005 leta.

(3) Če se tarifna priloga do konca poslovnega leta ne spremeni za naslednje leto, se ji podaljša veljavnost še za eno leto.

V Ljubljani, dne 14.12.2004

ZDS – Sekcija za gradbeništvo
Predsednica IO sekcije
Hilda Tovšak l.r.

ZSSS – Sindikat delavcev
gradbenih dejavnosti
Podpredsednik RO
Marjan Weisseisen l.r.

GZS – Združenje za gradbeništvo in IGM
Predsednik UO ZGIGM
Branko Selak l.r.

KAZALO

SPLOŠNI DEL	3
Krajevna veljavnost.....	3
Stvarna veljavnost	3
Osebna veljavnost	4
Časovna veljavnost	4
Pomen izrazov	4
PRAVICE IN OBEZNOSTI DELODAJALCA IN DELAVCEV	5
Obseg pravic in obveznosti	5
Akti delodajalca	5
Prenos pooblastil	5
NORMATIVNI DEL	6
Razvrstitev delovnih mest	6
SKLENITEV IN PRENEHANJE POGODBE O ZAPOLITVI	7
Pogodba o zaposlitvi	7
Drugi primeri sklepanja delovnega razmerja za določen čas	8
Primeri in pogoji za opravljanje tudi drugega dela	8
Napotitev na delo v drug kraj	8
Delovni čas nočnega delavca	9
Delovni čas pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi ..	9
Način spremljanja poskusnega dela	9
Delavec – invalid s pravico do premestitve	9
Opravljanje pripravništva	9
Trajanje pripravništva	9
Izvajanje pripravništva	10
Izjemno nadurno delo	10
Razporejanje delovnega časa	10
Trajanje letnega dopusta	10
Plačana odsotnost zaradi osebnih okoliščin	12
Izobraževanje delavcev	12
Disciplinski postopek in ukrepi	12
Odmera odškodnine v pavšalnem zneski	13
Varnost in zdravje pri delu	13
Odpovedni roki	14
Materialni pogoji za delo sindikata	14
Število sindikalnih zaupnikov	15
DELA V TUJINI	15
Napotitev delavca v tujino	15
Plače delavcev v tujini	15
Faktor za določene posebne pogoje dela	16
Plača v tuji valuti	16
TARIFNI DEL	17
Odprta klavzula	17

Splošne določbe o plačah in drugih osebnih prejemkih	17
Tarifna priloga	19
Delovna uspešnost	19
Dodatki za delo v izjemnih pogojih	19
Dodatek za delovno dobo	20
Nadomestila plače	20
Del plače iz naslova uspešnosti poslovanja	21
Obračun plače	21
OSEBNI PREJEMKI	22
Regres za letni dopust	22
Jubilejne nagrade	22
POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM	23
Prehrana med delom	23
Prevoz na delo in z dela	23
Terenski dodatek – povračilo stroškov za delo na terenu	23
DRUGI PREJEMKI	24
Prejemki učencev, vajencev in študentov na praksi	24
Inovacije	24
Drugi prejemki	24
OSTALA DOLOČILA V ZVEZI S TO POGODBO	24
Sprememba oz. dopolnitev te pogodbe	24
Postopek pomirjanja	25
Sklenitev nove kolektivne pogodbe	25
Odpoved te pogodbe	25
Komisija za razlago pogodbe	26
Definicija izrazov v tej kolektivni pogodbi	26
Podaljšana veljavnost ureditve po SKPgd 97	26
TARIFNA PRILOGA H KOLEKTIVNI POGODBI ZA DEJAVNOST	
GRADBENIŠTVA SLOVENIJE	27
Določitev najnižjih osnovnih plač in najnižjih izplačanih plač	27
Regres za letni dopust	29
Povračilo stroškov v zvezi z delom	29
Veljavnost	30