

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

Neuradno prečiščeno besedilo Kolektivne pogodbe za dejavnost poslovanja z nepremičninami obsega:

- Kolektivno pogodbo za dejavnost poslovanja z nepremičninami (Uradni list RS, št. 9/98 z dne 6. 2. 1998),
- Zakon o minimalni plači, o načinu usklajevanja plač in o regresu za letni dopust v obdobju 1999–2001 –ZMPUPR (Uradni list RS, št. 39/99 z dne 25. 5. 1999),
- Tarifno prilogo h kolektivni pogodbi za dejavnost poslovanja z nepremičninami (Uradni list RS, št. 35/00 z dne 21. 4. 2000),
- Aneks h Kolektivni pogodbi za dejavnost poslovanja z nepremičninami (Uradni list RS, št. 117/04 z dne 29. 10. 2004),
- Aneks št. 2 h Kolektivni pogodbi za dejavnost poslovanja z nepremičninami (Uradni list RS, št. 87/05 z dne 30. 9. 2005).

KOLEKTIVNA POGODBA za dejavnost poslovanja z nepremičninami

(neuradno prečiščeno besedilo št. 4)

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Krajevna veljavnost kolektivne pogodbe

Kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije

2. člen

Stvarna veljavnost kolektivne pogodbe

Kolektivna pogodba velja za vse delodajalce, ki opravljajo dejavnost poslovanja z nepremičninami na pridobiten način in delavce, ki pri upravnikih večstanovanjskih hiš oskrbujejo le-te s paro, plinom in toplo vodo.

3. člen

Osebna veljavnost

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

(2) Kolektivna pogodba velja tudi za učence, vajence, dijake in študente na praktičnem usposabljanju.

(3) Za poslovodne delavce in delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi ta kolektivna pogodba ne velja.

4. člen

Časovna veljavnost

(1) Ta pogodba začne veljati z dnem sklenitve in velja do 31. 12. 1999. Pogodba se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

(2) Tarifna priloga je sestavni del te pogodbe in se nanaša na uresničevanje določb od 42. do 56. člena te pogodbe. Tarifna priloga se sklene najkasneje do 31. 12. za naslednje leto.

5. člen

Pomen izrazov v tej kolektivni pogodbi

(1) Izraz »delodajalec« pomeni vsako tujo ali domačo fizično in pravno osebo, ki zaposluje delavce.

(2) Izraz »delavec« pomeni delavca oziroma delavko, ki je sklenil(a) delovno razmerje za določen ali nedoločen čas.

(3) Izraz »poslovodni organ« pomeni osebo oziroma osebe, ki vodijo poslovanje pri delodajalcu in so kot takšne vpisane v ustrezni register.

(4) Izraz »poslovodni delavec« pomeni delavca, ki opravlja naloge poslovnega organa.

(5) Izraz »delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi« pomeni delavca, ki ga delodajalec določi z aktom oziroma pogodbo o ustanovitvi družbe, združenimi opravili ali statutom (v nadaljnjem besedilu: vodilni delavec).

(6) Izraz »splošni akt« pomeni akt delodajalca, ki na splošen način ureja posamezna vprašanja iz te pogodbe.

(7) Izraz »gospodarska dejavnost« je skupni pojem za naslednja področja iz standardne klasifikacije dejavnosti:

a) tržnih dejavnosti storitev:

- K – poslovanje z nepremičninami, najem in poslovne storitve,
- K 70/1 – poslovanje z lastnimi nepremičninami,
- K 70/2 – dajanje lastnih nepremičnin v najem,
- K 70/31 – dejavnost agencij za posredovanje pri prodaji nepremičnin,
- K 70/32 – poslovanje z nepremičninami za plačilo po pogodbi,
- K 74/2 – projektiranje, inženiring in tehnično svetovanje,
- K 74 – druge poslovne storitve;

b) tržnih proizvajalcev blaga:

- E – oskrba z elektriko in plinom,
- E/40.3 – oskrba s paro, plinom in toplo vodo, ki jo dobavljajo upravniki večstanovanjskih hiš.

Gospodarsko dejavnost opravljajo tudi gospodarske družbe in samostojni podjetniki, ki opravljajo dejavnosti iz drugih področij standardne klasifikacije, če opravljajo dejavnost na pridobiten način in kjer je poslovanje z nepremičninami eno od registriranih dejavnosti.

(8) »Sistemizacija delovnih mest« je splošni akt (ali sestavni del drugega splošnega akta) delodajalca, ki določa delovna mesta in posebne pogoje za zasedbo delovnih mest.

(9) Izraz »sindikalni zaupnik« pomeni sindikalnega poverjenika po zakonu o delovnih razmerjih.

(10) Pomen drugih izrazov, ki se nanašajo na plače in druge osebne prejemke, je naveden v poglavju o plačah.

6. člen **Enotni minimalni standardi**

Določila in zneski iz te pogodbe in tarifne priloge so obvezni enotni minimalni standardi v kolektivnih pogodbah pri delodajalcih.

II. PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELODAJALCA IN DELAVCEV

7. člen **Razvrstitev del**

(1) Delovna mesta se razvrščajo v devet tarifnih razredov glede na zahtevano strokovno izobrazbo, določeno v aktu o sistemizaciji delovnih mest, in sicer:

I. tarifni razred: (enostavna dela)

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

II. tarifni razred: (manj zahtevna dela)

Delovna mesta, za katera se zahtevajo poleg osnovnošolske izobrazbe, še krajši eno– ali večmesečni tečaj.

III. tarifni razred: (srednje zahtevna dela)

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

IV. tarifni razred: (zahtevna dela)

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

V. tarifni razred: (bolj zahtevna dela)

Delovna mesta, za katera se zahtevajo 3 leta javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja in mojstrski, delovodski ali poslovodski izpit

ali

delovna mesta, za katera se zahteva 4 ali 5 let javno priznanega strokovnega izobraževanja.

VI. tarifni razred: (zelo zahtevna dela)

Delovna mesta, za katera se zahteva višja (univerzitetna) strokovna izobrazba
ali

delovna mesta, za katera se zahteva višja (neuniverzitetna) strokovna izobrazba.

VII. tarifni razred: (visoko zahtevna dela)

Delovna mesta, za katera se zahteva visoka (univerzitetna) strokovna izobrazba.

VIII. tarifni razred: (najbolj zahtevna dela)

Delovna mesta, za katera se zahteva magisterij, specializacija ali državni izpit po končanem visokem univerzitetnem izobraževanju.

IX. tarifni razred: (izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela)

Delovna mesta, za katera se zahteva doktorat znanosti.

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

(3) Tipična delovna mesta posameznega tarifnega razreda se lahko v podjetniških kolektivnih pogodbah razvrstijo v posamezne plačilne razrede. Podlaga za razvrščanje v posamezne plačilne razrede so zahteve po dodatnih znanjih, daljših delovnih izkušnjah, večji odgovornosti, z delom povezani napor in težje delovne razmere.

(4) Delodajalec je dolžan pred sprejemom akta o sistemizaciji delovnih mest pridobiti mnenje sindikata.

(5) Pregled poklicev in delovnih mest z opisom zahtevnosti dela po tarifnih razredih je opredeljen v prilogi I. in je sestavni del te pogodbe.

(6) Pogodbeni partnerji so sporazumni, da bodo pripravili predlog metodologije za razvrščanje delovnih mest po plačilnih razredih, ki jo bodo kasneje dodali k KPD kot priporočilo in pripomoček delodajalcu.

8. člen

Prenos pooblastil

Poslovodni delavec lahko prenese pooblastilo za odločanje o posamičnih pravicah in obveznostih ter odgovornostih delavcev na vodilnega delavca pri delodajalcih z več kot 50 zaposlenimi delavci v skladu s splošnim aktom.

9. člen

Pogodba o zaposlitvi

(1) S pogodbo o zaposlitvi delavec in organizacija oziroma delodajalec uredita naslednja vprašanja:

- sklenitev, nastop in trajanje delovnega razmerja,

- delovno mesto, za katerega se sklepa delovno razmerje, naziv delovnega mesta ter tarifni razred, v katerega je delovno mesto razvrščeno,
- poskusno delo (če se zahteva),
- pripravništvo (če se delovno razmerje sklepa s pripravnikom),
- kraj opravljanja dela,
- delovni čas,
- letni dopust,
- ukrepe za posebno varstvo delavcev,
- izobraževanje,
- osnovna plača in dodatki,
- način ugotavljanja delovne uspešnosti (norma, akord, premije, ocenjevanje, ...),
- način spremembe pogodbe,
- druge pravice in obveznosti delodajalca in delavca.

(2) Pogodba o zaposlitvi lahko za delavce, ki pri svojem delu pridobivajo tehnično-tehnološka znanja, poslovna znanja in vzpostavljajo poslovne zveze, vsebuje konkurenčno klavzulo ter medsebojne obveznosti delodajalca in delojemalca (odškodnine, odmena,...).

(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 kolektivne 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.

(6) Če so pravice in obveznosti delodajalca in delavca, ki se urejajo s pogodbo o zaposlitvi, natančneje določene s kolektivno pogodbo ali s splošnim aktom delodajalca, zadostuje, če se pogodba o zaposlitvi v zvezi s temi pravicami in obveznostmi sklicuje na te pogodbe oziroma akte.

10. člen **Poskusno delo**

(1) Poskusno delo ne sme trajati dlje, kot je določeno v objavi.

(2) Če delavec po svoji volji odpove delovno razmerje v času poskusnega dela, se šteje za dan prenehanja delovnega razmerja dan, ko delavec poda pismeno odpoved.

(3) Trajanje poskusnega dela za posamezna dela znaša:

- za dela I. do III. skupine največ en mesec,
- za dela IV. skupine največ dva meseca,
- za dela V. skupine največ tri mesece,
- za dela VI., VII., VIII in IX. skupine največ šest mesecev.

(4) Način spremljanja in ocenjevanja poskusnega dela določi delodajalec.

11. člen **Pripravništvo**

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

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

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

(4) Pripravnštvo poteka po programu, ki ga pripravi mentor.

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

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

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

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

(8) Pripravništva ni potrebno opravljati delavcu, ki je v nadaljnjem izobraževanju v času trajanja delovnega razmerja dosegel višjo stopnjo strokovne izobrazbe v okviru svojega poklica ali stroke.

(9) Delavcu, ki se je ob delu izobraževal v drugi stroki ali za drug poklic in je že opravil pripravniški izpit, se pripravniška doba sorazmerno skrajša.

(10) Pripravnik opravlja pripravniški izpit najkasneje do izteka pripravniške dobe. Če pripravniškega izpita ne opravi, ga ima pravico opravljati v roku, ki ne sme biti krajši od 15 dni in ne daljši od 45 dni. Če pripravniškega izpita tudi drugič ne opravi, mu delovno razmerje preneha z dnem, ko ga ni opravil.

(11) Pripravnštvo ni obvezno za delavce, ki so uspešno zaključili programe poklicnega izobraževanja, prilagojene za potrebe obrti ter drobnega gospodarstva in delavce, ki so pridobili poklicno izobrazbo v dualnem sistemu poklicnega izobraževanja.

12. člen

Postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti za opravljanje del in postopek ugotavljanja pričakovanih rezultatov dela

(1) Poslovodni delavec lahko začne postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti ter postopek ugotavljanja pričakovanih rezultatov dela le na podlagi predhodno zbrane dokumentacije, ki mora izkazovati delavčevo uspešnost pri delu za obdobje najmanj 30 dni delavčeve prisotnosti na delu.

(2) Poslovodni delavec opravi z delavcem razgovor, v katerem se delavec izreče o njegovih ugotovitvah. O tem razgovoru se vodi zapisnik.

(3) Delavcu je potrebno poslati vabilo na razgovor z navedbo, da gre za postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti za opravljanje dela na delovnem mestu, na katerega je razporejen, oziroma za postopek ugotavljanja pričakovanih delovnih rezultatov.

(4) O začetku postopka mora biti obveščen tudi sindikat, katerega član je delavec.

(5) Delavec ima pravico do vpogleda v dokumentacijo, na podlagi katere se je začel postopek.

(6) V času poskusnega dela in pripravništva postopkov po tem členu ni mogoče voditi.

(7) Zoper sklep, s katerim se ugotovi, da delavec nima potrebnega znanja in zmožnosti za opravljanje del delovnega mesta in s katerim je razporejen na drugo delovno mesto, oziroma s katerim se odloči o prenehanju delovnega razmerja, lahko delavec poda ugovor na organ, ki odloča o pravicah delavcev na drugi stopnji.

13. člen

Razporejanje delavcev v izjemnih primerih

(1) Delavec je dolžan začasno opravljati delo, ki ne ustreza vrsti in stopnji njegove strokovne izobrazbe, znanja in zmožnosti v primeru višje sile (naravnih ali drugih nesreč, pri katerih je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje), reševanja človeških življenj in zdravja, nenadnega kvara surovin in materiala, ki povzroča popolni ali delni zastoj delovnega procesa pri delodajalcu ter v primeru nenadne krajše odsotnosti drugega delavca in v primeru okvare delovnih naprav in obratov.

(2) Delavec prejme v vseh primerih razporeditev, ko je zaradi izjemnih okoliščin razporejen na dela in naloge, ki ne ustrezajo vrsti in stopnji njegove strokovne izobrazbe, znanju in zmožnostim, enako plačo kot jo prejema na svojem delovnem mestu oziroma plačo, ki je zanj ugodnejša.

14. člen

Razporejanje delavcev iz kraja v kraj

(1) Delavca ni mogoče razporediti iz kraja v kraj brez njegove privolitve v naslednjih primerih:

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

(2) V primerih, naštetih v drugi alineji tretjega odstavka, je delodajalec dolžan delavcu povrniti celotne stroške prevoza na delo in z dela z javnimi prevoznimi sredstvi.

(3) Če razporeditev delavca iz kraja v kraj brez njegove privolitve zaradi oddaljenosti kraja dela zahteva spremembo delavčevega prebivališča, mu je potrebno zagotoviti enakovredne bivalne pogoje in možnost šolanja otrok (osnovno šolstvo).

15. člen

Prevzem na delo k drugemu delodajalcu

(1) Delavec je lahko prevzet na delo k drugemu delodajalcu (15. člen zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja) pod naslednjimi pogoji:

- da se pri delodajalcu ukine določena dejavnost ali organizacijska enota v celoti in iz tega razloga preneha potreba po delu vseh delavcev določene organizacijske enote oziroma določenega poklicnega profila,
- da drugi delodajalec vse prevzete delavce zaposli na delovnih mestih, ki ustrezajo strokovni izobrazbi, znanju in zmožnostim prevzetih delavcev, razen če posamezen delavec pisno soglaša, da je izvzet iz sporazuma o prevzemu;
- da se delovna doba delavca, ki je prevzet na delo k drugemu delodajalcu kot podlaga za uveljavljanje pravic iz delovnega razmerja upošteva, kot da delavec ni spremenil zaposlitve.

(2) Sporazum o prevzemu delavcev na delo skleneta pristojna organa pri obeh delodajalcih na podlagi predhodnega mnenja sindikata, katerega član je delavec. Do tega mnenja se delodajalec pisno opredeli.

(3) Delodajalec je dolžan delavcem na podlagi sporazuma oziroma pogodbe o prevzemu izdati sklepe o prehodu k novemu delodajalcu. Novi delodajalec z delavci sklene pogodbe o zaposlitvi, ki morajo biti skladne z dokončnim sklepom o prehodu.

16. člen **Delo na domu**

(1) Pravice, obveznosti in pogoji opravljanja dela na domu med delavcem in delodajalcem se uredijo s pogodbo o zaposlitvi.

(2) Delodajalec in delavec določita s pogodbo nadomestilo za uporabo delavčevih sredstev najmanj v višini amortizacije.

(3) Delodajalec je dolžan zagotavljati varne in zdrave delovne razmere in varno delovno okolje ter občasno nadzorovati varnost in zdravje pri delu.

(4) V času trajanja delovnega razmerja delavca brez njegove privolitve ni mogoče razporediti na delo na domu.

(5) Delavec, ki dela po dogovoru z delodajalcem na domu, ima enake pravice kot ostali delavci.

17. člen **Določanje presežnih delavcev**

(1) Delodajalec odloči, katerim delavcem začasno ni mogoče zagotoviti dela, in kateri ukrep iz zakona o delovnih razmerjih bo uporabljen. Preden delodajalec sprejme o tem odločitev, je dolžan zahtevati mnenje sindikatov in ga pred odločitvijo skupaj obravnavati s predstavniki sindikatov.

(2) Delodajalec ugotavlja obstoj trajnega prenehanja potreb po delu delavca, razloge za prenehanje potreb po delu delavcev, število in kategorije nepotrebnih delavcev ter rok, v katerem bo prenehala potreba po delavcih. O tem je dolžan obvestiti svet delavcev in sindikate.

(3) Delodajalec sprejme program razreševanja presežnih delavcev v skladu z zakonom, to kolektivno pogodbo in splošnim aktom.

(4) Postopek in merila za razreševanje presežnih delavcev organizacije opredeli delodajalec v splošnih aktih. Merila v prilogi II so kot priporočilo.

(5) Pri določanju presežnih delavcev se v isto kategorijo uvrstijo vsi delavci, ki delajo na takih delovnih mestih, da jih je mogoče medsebojno prerazporejati v skladu z zakonom.

(6) Poleg primerov, ki jih določa zakon, ne more prenehati delovno razmerje brez soglasja delavcu, ki je starejši od 55 let oziroma delavki, ki je starejša od 50 let in ima najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu oziroma 25 let skupne delovne dobe, pa tudi delavcu, katerega zakonec je z dokončnim sklepom v drugi organizaciji oziroma pri drugem delodajalcu določen kot presežek.

(7) Delodajalec mora delavca obveščati o vseh aktivnostih povezanih z nastankom in reševanjem presežkov delavcev, delavci pa morajo biti osebno seznanjeni z možnimi načini reševanja svojega delovnega položaja.

(8) Program reševanja presežnih delavcev mora biti finančno ovrednoten.

(9) Odpravnine presežnim delavcem morajo biti izplačane najkasneje do izteka odpovednega roka.

(10) Navedena merila se uporabljajo tudi za ugotavljanje prednosti pri opredeljevanju začasnih presežkov delavcev.

18. člen

Pomirjanje v postopku ugotavljanja presežnih delavcev

(1) Če delodajalec sprejme program razreševanja presežnih delavcev in pri tem ne upošteva stališč, mnenj in predlogov sindikata, lahko sindikat v osmih dneh od dneva, ko mu je bil vročen program razreševanja presežnih delavcev, sproži postopek pred komisijo za pomirjanje.

(2) Če sindikat v roku, določenem v prejšnjem odstavku, ne sproži postopka pomirjanja je program dokončen.

(3) Če je pomirjanje uspešno, je program dokončen in nobena stran v postopku ne more sprožiti spora pred arbitražno komisijo.

(4) Pomirjanje vodi oseba, ki jo z liste kandidatov za vodenje pomirjanja določi komisija za pomirjanje soglasno.

(5) Listo kandidatov skupno določijo podpisniki te kolektivne pogodbe izmed strokovnjakov, ki uživajo zaupanje vseh podpisnikov, in ki se pisno zavežejo, da bodo postopke pomirjanja vodili nepristransko in strokovno.

(6) Komisijo za pomirjanje sestavljata en predstavnik delodajalcev in en predstavnik sindikatov, podpisnikov te kolektivne pogodbe.

(7) Listo kandidatov in komisijo za pomirjanje imenujejo podpisniki te kolektivne pogodbe v roku enega meseca po njeni sklenitvi.

19. člen

Delovni čas

(1) Delovni čas delavcev ne sme biti daljši od 40 ur v delovnem tednu, vključno s plačanim dnevnim polurnim odmorom. Ta delovni čas se šteje za polni delovni čas.

(2) Izjemoma sme delovni čas delavca trajati dlje kot 40 ur v delovnem tednu, le v skladu z zakonom.

(3) V dejavnostih s sezonskim značajem dela (npr. kotlarne) se delovi čas prerazporedi tako, da traja delovni čas v sezoni več kot 40 ur tedensko, v izven sezoni pa manj kot 40 ur, vendar mora biti polletni fond ur izravnano skladno z drugim odstavkom tega člena.

(4) O delu, daljšem od polnega delovnega časa, odloči delodajalec v skladu z zakonom.

19.a člen

Delovni čas, krajši od polnega delovnega časa

(1) Če delavec dela s krajšim delovnim časom od polnega, ker to terjajo koristi otroka, se razporeditev delovnega časa določi z dogovorom med delavcem in delodajalcem.

(2) Če eden izmed staršev z otrokom do sedemnajstega meseca starosti dela polovico delovnega časa, se razporeditev delovnega časa določi z dogovorom med delavcem in delodajalcem.

(3) Delovni čas krajši od polnega se lahko določi v skladu z merili iz podjetniške kolektivne pogodbe.

20. člen

Merila za nočno delo

(1) Nočno delo se lahko uvede, če so poleg pogojev, ki so določeni s predpisi, izpolnjeni še naslednji pogoji:

- daljši letni dopust,
- zagotovljen počitek,
- periodični zdravstveni pregledi.

(2) Nočnega dela žensk, kljub izpolnjenim kriterijem iz prvega odstavka, ni mogoče uvesti v primerih, ki jih določa zakon ter v naslednjih primerih:

- ko gre za težja fizična oziroma zdravju škodljiva dela,
- ko je mogoče nočno delo opraviti z moško delovno silo,
- če proizvodne zmogljivosti v dnevnem delovnem času niso polno izkoriščene, oziroma če delo ni ustrezno organizirano.

(3) Sindikat ima kadarkoli pravico spremljati izpolnjevanje in izvajanje pogojev o uvedbi nočnega dela.

(4) V primeru kršitev iz prvega in drugega odstavka tega člena lahko sindikat zahteva od delodajalca takojšnjo ustavitev nočnega dela, če pa njegova zahteva ni upoštevana, lahko zahteva ukrepanje inšpekcije dela.

21. člen

Pravica do odsotnosti z dela z nadomestilom in brez nadomestila plače

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

- | | |
|--|-------|
| - lastne poroke | 2 dni |
| - rojstva otroka | 1 dan |
| - poroke otroka | 1 dan |
| - smrti zakonca, otrok, posvojenca, staršev, | 2 dni |
| - smrti bratov, sester, starih starše | 1 dan |
| - selitve delavca oziroma družine v interesu delodajalca | 2 dni |
| - selitve delavca oziroma družine | 2 dni |
| - elementarnih nesreč | 3 dni |

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

(3) Odsotnost delavca iz prvega odstavka je v breme delodajalca.

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

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

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

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

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

22. člen

Razporejanje delavca-invalida in delavca z zmanjšano delovno zmožnostjo

(1) Delodajalec mora razporediti delavca-invalida oziroma delavca z zmanjšano delovno zmožnostjo na ustrezno delovno mesto v petnajstih dneh po dokončnosti odločbe Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, s katero je ugotovljena invalidnost oziroma zmanjšana delovna zmožnost delavca.

(2) Dokler delodajalec ne zagotovi delavcu iz prvega odstavka drugega ustreznega dela, mu mora izplačevati nadomestilo za čas čakanja na drugo ustrezno delo v višini 80% osnovne plače, povečane za dodatek na delovno dobo.

23. člen

Letni dopust

(1) Proste sobote se ne všttevajo v letni dopust.

(2) Delavec ima pravico do letnega dopusta, ki traja najmanj 20 delovnih dni, ne glede na to ali dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega.

(3) Delavec mora obvestiti delodajalca o izrabi dopusta iz 60. člena zakona o delovnih razmerjih 3 dni pred izrabo.

(4) Delavec ima pravico izrabiti dopust, ko mu poteče čas nepretrganega dela, ki ne sme biti daljši od 6 mesecev.

(5) Kolikor delavec v koledarskem letu ne izpolni pogoja iz prejšnjega odstavka, ima pravico do letnega dopusta, sorazmerno času, prebitem na delu.

(6) Dolžina letnega dopusta vsakega delavca je odvisna od delovne dobe, zahtevnosti del delovnega mesta, uspešnosti dela, delovnih pogojev in posebnih socialnih in zdravstvenih razmer, v katerih delavec dela in živi.

(7) Delavcu mora delodajalec omogočiti neprekinjeno koriščenje rednega letnega dopusta najmanj 12 dni v letu.

(8) Delodajalec in delavec se lahko v izjemnih primerih dogovorita, da se delavcu, ki zaradi nujnih delovnih obveznosti ni mogel izkoristiti del rednega dopusta le-ta izplača v denarnem nadomestilu.

(9) Na podlagi osnov iz prejšnjega odstavka se minimalno število dni letnega dopusta lahko poveča takole:

1. Delovna doba

Za skupno delovno dobo, ki jo bo delavec dosegel do konca leta, za katerega se mu določa letni dopust:

do 5 let	0 dni
od 5 do 10 let	1 dan
od 10 do 15 let	2 dni
od 15 do 20 let	3 dni
od 20 do 25 let	4 dni
od 25 do 30 let	5 dni
nad 30 let	6 dni

2. Zahtevnost del delovnega mesta

Zaradi zahtevnosti delovnega mesta se lahko število dni letnega dopusta podaljša za:

IV. in V. tarifni razred	1 dan
VI. in VII. tarifni razred	2 dni
VIII. in IX. tarifni razred	3 dni

3. Delovna uspešnost

Za delovno uspešnost, o kateri odloča delodajalec do 2 dni.

4. Delovni pogoji

Za delovne pogoje kot so pretežno težko fizično delo in delo v prisiljenem položaju, večje psihomotorične in senzorične obremenitve, neustrezni mikroklimatski pogoji,

ropot, sevanje, delo v mokroti, vlagi in umazaniji, temperaturne razlike, kemikalije, plini, prah, nevarnost nezgod, nočno delo in neugodna razporeditev delovnega časa, do 2 dni.

5. Posebne socialne in zdravstvene razmere

Zaradi posebnih socialnih in zdravstvenih razmer pripada:

- delavcem, edinim hraniteljem, za prvega otroka 2 dni in za vsakega naslednjega otroka do 15 let starosti, 1 dan,
- materam, ki niso edine hraniteljice, za vsakega otroka do 15. leta starosti, 1 dan,
- delavcem, ki so dopolnili 55 let starosti, delavcem, katerim je priznana najmanj 60% telesna okvara, delovnim invalidom s pravico do skrajšanega delovnega časa in delavcem, ki varujejo in negujejo težje telesno ali zmerno težje ali težko duševno prizadeto osebo, do 3 dni.

24. člen

Oblike motivacije delavcev

O pravicah delavca, ki s svojim delom izjemno prispeva k povečanju produktivnosti ali kako drugače prispeva k povečanju dobička, odloči delodajalec.

25. člen

Disciplinski postopek

(1) Disciplinsko komisijo imenuje poslovodni organ, nadzorni svet oziroma skupščina v skladu s splošnim aktom delodajalca.

(2) Pri delodajalcih z manj kot 50 zaposlenimi o disciplinski odgovornosti za hujše kršitve delovne obveznosti, za katere se izreče ali lahko izreče ukrep prenehanja delovnega razmerja, odloča poslovodni organ.

(3) Postopek, v katerem delodajalec odloča o disciplinski odgovornosti delavca, je enak postopku pred disciplinsko komisijo pri delodajalcu.

26. člen

Organ, ki odloča o pravicah delavcev na drugi stopnji

(1) O pravicah delavcev odloča na drugi stopnji organ, določen s splošnim aktom oziroma pogodbo o ustanovitvi, združnimi pravili ali statutom delodajalca.

(2) Pri delodajalcih z manj kot 50 delavci odloča na drugi stopnji organ določen s statutom ali drugim splošnim aktom.

27. člen

Odškodnina

(1) O odškodninski odgovornosti delavca odloča organ, ki na prvi stopnji odloča o disciplinski odgovornosti za hujšo kršitev delovne obveznosti.

(2) Kadar delavec pri delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo, višine škode pa ni mogoče natančno ugotoviti ali bi ugotavljanje povzročilo

nesorazmerne stroške, se odškodnina lahko odmeri v pavšalnem znesku. Pavšalna odškodnina znaša dve osnovni plači delavca v mesecu, ko se odmerja.

(3) Odškodnina iz drugega odstavka tega člena se lahko obračuna v več obrokih, zmanjša oziroma se delavca lahko oprosti plačila odškodnine, če je oprostitev primerna glede na njegovo prizadevanje za odpravo škode, njegov odnos do dela in glede na njegovo gmotno stanje.

28. člen

Pogodbena kazen za nezakonito prenehanje delovnega razmerja

V primeru nezakonitega prenehanja delovnega razmerja s strani delodajalca, ki je ugotovljeno s pravnomočno odločbo, je delodajalec dolžan delavcu poleg plače, ki bi jo prejel, če bi delal, izplačati najmanj tri povprečne plače delavca v zadnjih treh mesecih dela.

29. člen

Dolžina odpovednega roka

(1) Odpovedni rok znaša v primeru, da delavec pisno izjavi, da želi, da mu preneha delovno razmerje:

- za delavce I., II. in III. skupine 1 mesec,
- za delavce IV. in V. skupine 2 meseca,
- za delavce VI. skupine 3 mesece,
- za delavce VII., VIII. in IX. skupine 4 mesece.

V primeru sporazuma med delavcem in delodajalcem se lahko odpovedni rok skrajša.

(2) V skladu z zakonom ima delavec pravico do odsotnosti zaradi iskanja nove zaposlitve, ki jo lahko izrabi v dogovoru z delodajalcem.

30. člen

Varnost in zdravje pri delu

(1) Zaradi zagotovitve minimalnih standardov za varno 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 predvsem naslednje obveznosti s področja varstva pri delu: prilagoditi mora delo posameznemu delavcu, posebno z ustreznim oblikovanjem delovnega mesta, z izbiro sredstev za delo, z izbiro delovnih in tehnoloških postopkov ter z odpravljanjem monotonosti dela, vsiljenega ritma in zmanjšanjem škodljivih vplivov na zdravje delavca,

- prilagajati mora delo tehničnemu napredku in spoznanjem stroke doma in v svetu,
- zamenjati mora nevarne z nenevarnimi ali manj nevarnimi oziroma manj škodljivimi delovnimi (tehnološkimi) postopki, sredstvi za delo, materiali in energetskimi viri,
- razvijati mora usklajeno politiko varstva pri delu, vključno s tehnologijo, organizacijo dela, socialnimi odnosi in vplivi delovnega okolja,
- posvetovati se mora z reprezentativnim sindikatом o vprašanih varnega dela pri razvoju in uvajanju novih tehnologij.
- zagotavljati sredstva za zaščito v skladu s splošnim aktom.

(3) Vsi ukrepi, ki so v zvezi z varnostjo in varovanjem zdravja delavcev pri delu, so strošek delodajalca.

(4) Vsak delavec je dolžan skrbeti za lastno varnost in zdravje v skladu s svojo usposobljenostjo, pisnimi ter ustnimi navodili delodajalca.

31. člen **Izobraževanje**

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

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

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

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

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

32. člen **Izpiti**

(1) Če je delavec napoten na izobraževanje, oziroma če se delavec izobražuje v interesu delodajalca, mu pripada, če je izobraževanje organizirano izven delovnega časa:

- dva delovna dneva za vsak izpit na ravni izobraževanja do vključno V. stopnje zahtevnosti,
- trije delovni dnevi za vsak izpit na višji in visoki stopnji izobraževanja (visoki strokovni šoli ali fakulteti),
- sedem delovnih dni za maturo oziroma zaključni izpit na ravni izobraževanja do vključno V. stopnje zahtevnosti,
- deset delovnih dni za diplomu na višji ali visoki strokovni šoli oziroma fakulteti,
- pet delovnih dni za vsak izpit na podiplomskem študiju,
- petnajst delovnih dni za zaključni magistrski izpit ali magistrsko nalogo, za nalogo in izpit za pridobitev naziva magister oziroma specialist,
- dvajset delovnih dni za doktorat.

(2) Poleg odsotnosti iz prejšnjega odstavka delavcu pripada odsotnost tudi na dan, ko opravlja izpit.

(3) Do odsotnosti iz prejšnjih dveh odstavkov je delavec upravičen samo ko prvič opravlja izpit.

(4) Obseg delovnega časa, namenjenega za izobraževanje, se določi glede na dolžino in vrsto izobraževanja s pogodbo med delavcem in delodajalcem.

33. člen **Povračilo stroškov, povezanih z izobraževanjem**

(1) Delavcu, ki se izobražuje v interesu delodajalca, in delavcu, ki je na izobraževanje napoten, delodajalec krije zlasti naslednje stroške, povezane z izobraževanjem:

- prevoz
- kotizacija, šolnina,
- stroški prehrane,
- stroški bivanja.

(2) Delavcu povračilo teh stroškov ne pripada, če delodajalec sam krije stroške, povezane z izobraževanjem.

34. člen

Razporeditev in obveznosti

(1) Delodajalec mora delavce, ki se izobražujejo v interesu delodajalca ali jih je napotil na izobraževanje, razporediti v skladu s pridobljeno izobrazbo v času, določenem s pogodbo.

(2) Če delodajalec ne izpolni obveznosti iz pogodbe o izobraževanju, je delavec prost svojih obveznosti iz te pogodbe. Če delavec ne izpolni svojih obveznosti iz pogodbe, je dolžan delodajalcu povrniti vse stroške, povezane z izobraževanjem.

35. člen

Vajenci

(1) Vajencem, ki so sklenili učno pogodbo z delodajalcem, gredo najmanj pravice, določene z zakonom.

(2) Delodajalec je dolžan pooblaščenemu predstavniku sindikata na podlagi vnaprejšnjega obvestila omogočiti pregled sklenjenih učnih pogodb z vajenci ter izvajanje določb zakona o vajeniškem razmerju.

36. člen

Mentorji praktičnega pouka

Delodajalec, ki izvaja praktični pouk v dualnem sistemu poklicnega izobraževanja, zagotavlja delavcu – mentorju praktičnega pouka:

- dodatno strokovno in andragoško-pedagoško usposabljanje za opravljanje nalog mentorja,
- delno oprostitev delovnih obveznosti na delovnem mestu, tako da skupaj z mentorstvom njegova polna delovna obveznost ne bo presežala polnega delovnega časa.

37. člen

Učenci in študenti na praksi

Delodajalec zagotavlja učencem in študentom na praksi (obvezni, počitniški):

- plačilo za opravljeno delo v skladu z določili te kolektivne pogodbe (55. člen),
- seznanitev z nevarnostmi, povezanimi z delom, in ustrezna zaščitna sredstva,
- zavarovanje za primer poklicne bolezni in poškodbe na delu,
- ustrezno mentorstvo in uvajanje v delo,
- prehrano med delom.

38. člen

Obveščanje delavcev

(1) Delodajalec je dolžan na zahtevo reprezentativnega sindikata kolektivno obveščati delavce:

- o letnih in večletnih planih delodajalca,
- v primeru poslabšanja poslovnih rezultatov, morebitnih motenj v poslovanju ali likvidnostnih težav,
- o doseženih letnih poslovnih rezultatih,
- o predlogih splošnih aktov in sklepov, s katerimi se v skladu s kolektivno pogodbo na splošno urejajo določena vprašanja s področja delovnih razmerij in plač.

(2) Delodajalec ni dolžan obveščati sindikat in delavce, če gre za poslovno tajnost.

39. člen

Pogoji za delovanje sindikata

(1) S kolektivno pogodbo se ne posega v svobodno ustanavljanje in delovanje sindikatov pri delodajalcih ter v pravice sindikata, da v skladu s svojo vlogo in nalogami daje pobude, predloge, stališča in zahteve pristojnim organom.

(2) Delodajalec je dolžan v skladu z zakonom zagotoviti sindikatom sodelovanje v vseh postopkih odločanja o pravicah, obveznostih in odgovornostih delavcev iz delovnega razmerja.

(3) Reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu se vročajo vabila z gradivom za seje organov delodajalca, razen sej uprave oziroma poslovodstva, kadar obravnavajo vprašanja iz prvega odstavka 38. člena.

- (4) Delodajalec zagotavlja sindikatu, organiziranem pri delodajalcu:
- prost dostop zunanjih sindikalnih predstavnikov k delodajalcu na podlagi vnaprejšnjega obvestila;
 - svobodo sindikalnega obveščanja in širjenja sindikalnega tiska.

40. 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, ter pol ure za vsakega od preostalih zaposlenih delavcev, za opravljanje sindikalnih funkcij. V tako določeno število ur se ne všteva sodelovanje sindikalnih zaupnikov v organih sindikalnih central in v organih sindikatov dejavnosti – na višjih nivojih. O okvirnem režimu izrabe določenega števila ur za delo sindikalnih zaupnikov se dogovorijo sindikati in poslovodni organ. Pri tem upoštevajo potrebe in interese članov sindikatov in zahteve delovnega procesa;
- prostorsko tehnične pogoje in administrativne storitve za delo sindikatov, njihovih organov in sindikalnih zaupnikov;

- tehnična izvedba obračuna in plačevanje članarine sindikatom za člane sindikata;
- trije plačani delovni dnevi letno za usposabljanje sindikalnih zaupnikov, vendar skupno število teh ur ne more presegati tretjine ur iz prve alineje.

(3) Število sindikalnih zaupnikov pri delodajalcu določi sindikat v skladu s svojim statutom oziroma pravili ter pogodbo iz prvega odstavka tega člena.

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

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

(6) Plača sindikalnega zaupnika se uklajuje v skladu z rastjo plač pri delodajalcu.

(7) Sindikalnemu zaupniku, ki svoje funkcije ne opravlja profesionalno, lahko delodajalec prizna zaradi dodatnih obremenitev mesečni dodatek. Višina dodatka se opredeli v pogodbi o delu sindikata v organizaciji (podjetju).

(8) Delodajalec se zavezuje, da v primeru, ko sindikati pri delodajalcu podpišejo izjavo o prostovoljnem skupinskem zavarovanju, sklene pogodbo z zavarovalno ustanovo o skupinskem zavarovanju.

Delodajalec bo s tem v zvezi opravljal vse administrativno računovodske storitve in redno nakazoval premije v skladu s podpisano pogodbo za zaposlene. Podrobnosti uredita delodajalec in sindikati s pogodbo iz prvega odstavka tega člena.

41. člen

Imuniteta sindikalnega zaupnika

(1) Sindikalni zaupnik zaradi sindikalne dejavnosti uživa imuniteto.

(2) Sindikalnega zaupnika zaradi njegove sindikalne aktivnosti, če ravna v skladu z veljavnimi zakoni, kolektivnimi pogodbami in splošnimi akti, ni mogoče brez soglasja sindikata prerazporediti na drugo delovno mesto ali k drugemu delodajalcu oziroma uvrstiti med presežke.

(3) Sindikalnemu zaupniku pod pogoji iz drugega odstavka ni mogoče znižati plače brez soglasja sindikata ali začeti zoper njega disciplinski ali odškodninski postopek ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden oziroma podrejen položaj.

(4) Rok, v katerem je sindikat dolžan dati soglasje, je 8 dni. Če se v tem roku ne opredeli, velja, da je dal soglasje.

(5) Če sindikat ni dal soglasja, lahko delodajalec sproži postopek pomirjanja. Dokazno breme je na delodajalcu.

(6) Pomirjanje lahko sproži sindikat tudi v primeru, če meni, da je sindikalni zaupnik šikaniran zaradi sindikalne dejavnosti.

(7) Glede pomirjanja se smiselno uporabljajo določbe 18. člena te kolektivne pogodbe o pomirjanju v postopku ugotavljanja presežnih delavcev pri delodajalcu.

(8) Imuniteta sindikalnega zaupnika iz tega člena traja še 9 mesecev po prenehanju funkcije sindikalnega zaupnika.

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

42. člen

Splošne določbe o plačah in drugih osebnih prejemkih

(1) Vsi zneski v tej kolektivni pogodbi, ki se nanašajo na plače in nadomestila, so v bruto zneskih. Osebni prejemki in povračila stroškov v zvezi z delom so v zneskih, od katerih se plača davek od osebnih prejemkov, če je predpisan.

(2) Pri uveljavljanju pravice na podlagi delovne dobe pri zadnjem delodajalcu se za 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 večinskim deležem.

Pri uveljavljanju materialnih pravic na podlagi delovne dobe se v delovno dobo všttevajo izpolnjena leta delovne dobe, ki jih je delavec prebil na delu, bodisi v delovnem razmerju doma ali v tujini, bodisi pri opravljanju samostojne dejavnosti, ki so ustrezno potrjena z vpisom v delovno knjižico, razen dokupljene, beneficirane in posebne zavarovalne dobe.

(3) Plače se izplačujejo najmanj enkrat mesečno in sicer najkasneje do 15. dne v mesecu za pretekli mesec.

(4) Plače se izplačujejo v denarju ali se nakazujejo na tekoči račun ali hranilno knjižico.

(5) Delavcem, ki delajo z delovnim časom, krajšim od polnega, pripadajo povračila stroškov in regres za letni dopust v celoti, drugi osebni prejemki v zvezi z delom 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 delodajalcema.

(7) Delodajalec je dolžan pri spremembi metode za vrednotenje delovnih mest pisno seznaniti sindikate pri delodajalcu. Sindikat izrazi svoje mnenje v pisni obliki.

43. člen

Plače

(1) Plačo delavca sestavlja: osnovna plača, dodatki (46. in 47. člen), del plače na podlagi doseganja delovne uspešnosti (45. člen) ter del plače iz naslova uspešnosti poslovanja (49. člen).

(2) V pogodbi o zaposlitvi delavec in delodajalec določita znesek osnovne plače delavca v tolarjih in dodatno v obliki, ki omogoča preračun v vsakokratno tolarško vrednost.

(3) Osnovna plača delavca za poln delovni čas, vnaprej določene delovne rezultate in normalne delovne pogoje, s katerimi je bil delavec seznanjen pred sklenitvijo

delovnega razmerja oziroma pred razporeditvijo, ne more biti nižja od izhodiščne plače, določene v prvi skupini tarifne priloge te pogodbe.

(4) Za vnaprej določene (predvidene 100%) delovne rezultate se štejejo delovni rezultati, merjeni po vnaprej določenih kriterijih, individualno ali skupinsko. Norma ali drugo podobno merilo za merjenje delovnih rezultatov je ustrezna, če jo dosega vsaj 90% delavcev, ki delajo po teh kriterijih.

(5) Če delavec ne doseže vnaprej določenih delovnih rezultatov iz razlogov, ki niso na strani delavca, je upravičen do 100% osnovne plače.

(6) Za normalne delovne pogoje se štejejo pogoji, v katerih se delo pretežno opravlja. Ti pogoji so sestavina zahtevnosti delovnega mesta in so vključeni v osnovno plačo.

(7) Izhodiščna plača za določen tarifni razred, kot je opredeljena v 1. skupini tarifne priloge te kolektivne pogodbe, je najnižja osnovna plača, ki jo ima delavec pravico prejeti za delo v polnem delovnem času in vnaprej določene delovne rezultate ter normalne delovne pogoje.

(8) V podjetniški kolektivni pogodbi dejavnosti se lahko določi poleg izhodiščnih plač po tarifnih razredih tudi izhodiščne plače za tipična dela. Izhodiščna plača za tipična dela vsebuje vse sestavine zahtevnosti tipičnih del in temelji na dogovorjenih metodah za njihovo vrednotenje.

(9) Delavec, ki je začasno razporejen na delovno mesto k drugemu delodajalcu za čas do 6 mesecev, ne more prejemati nižje osnovne plače, kot jo je prejemal pred prerazporeditvijo.

44. člen

Tarifna priloga

Tarifna priloga kolektivne pogodbe določa zneske izhodiščnih plač za vse tri skupine, eskalacijsko lestvico, zneske povračil materialnih stroškov in znesek regresa za letni dopust.

45. člen

Plače na podlagi delovne uspešnosti

- (1) Osnove za določanje delovne uspešnosti so:
- količina dela, ki mora biti opredeljena z vnaprej določenimi merili in obsegom potrebnega časa,
 - kakovost dela je opredeljena s standardi in normativi kakovosti, predpisi s področja varstva pri delu,
 - gospodarnost pri delu,
 - inovativnost pri delu.

(2) Delovna uspešnost delavca je rezultat njegovega odnosa do dela, ki se odraža v opravljenem delu in ekspeditivnosti, sposobnosti za učenje, v sodelovanju in z odnosi s sodelavci, osebni zavzetosti in odgovornosti za uresničevanje ciljev delodajalca in v vedenju glede pripadnosti k delodajalcu.

(3) Gospodarnost dela je opredeljena s predpisanimi ali dogovorjenimi postopki dela, pri čemer se upoštevajo prihranki pri delu, znižanje stroškov na enoto proizvoda ali storitve.

(4) Inventivnost je opredeljena s sposobnostjo delavca za iskanje novih metod dela in organizacije dela ter poslovanja in novih metod dela na področju tehničnih in tehnoloških rešitev.

(5) Delovna uspešnost se meri oziroma ocenjuje za posameznika ali skupinsko, po vnaprej določenih merilih, ki so delavcem znana pred začetkom opravljanja dela. Osnove in merila za ugotavljanje delavčevega prispevka se opredelijo v kolektivni pogodbi oziroma v splošnem aktu organizacije delodajalca.

(6) Pri določanju meril se mora upoštevati načelo, da delavec z ustrezno delovno usposobljenostjo in normalnim delovnim naprežanjem dosega osnovno plačo, določeno s pogodbo o zaposlitvi.

(7) Delovno uspešnost delavca ugotavlja in ocenjuje delodajalec, ki lahko to pooblastilo prenese na drugega delavca.

(8) Plača za delovno uspešnost pripada delavcu, ki presega pričakovane rezultate pri delu.

(9) Delodajalec lahko za stimulacijo in uspešnost nameni sredstva v višini do 20% mesečne mase plač in jih izplača v skladu z vnaprej določenimi merili po tej pogodbi oziroma podjetniškimi pogodbami. Sredstva za stimulacijo se med meseci lahko prenašajo.

46. člen **Dodatki za posebne obremenitve**

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

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

(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 plači tipičnega dela.

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

- | | |
|--|-----|
| - za čas dela v popoldanski in nočni izmeni, kadar se delovni proces izvaja najmanj v dveh izmenah oziroma turnusu | 10% |
| - za delo v deljenem delovnem času, za vsakokratno | |
| - prekinitev dela več kot 1 uro | 15% |
| - za dežurstvo | 20% |
| - za nočno delo | 30% |
| - za delo preko polnega delovnega časa | 30% |
| - za delo v nedeljo | 50% |
| - za delo na dela proste dneve po zakonu | 50% |

(6) Dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo na dela proste dneve po zakonu se med seboj izključujeta.

(7) Za čas pripravljenosti na domu pripada delavcu nadomestilo v višini najmanj 10% od osnove.

(8) V podjetniški kolektivni pogodbi delodajalca se določijo dodatki in višina dodatkov zaradi vplivov okolja v naslednjih primerih:

- a) pri umazanem delu in drugih težkih delih, pri katerih je delavec stalno izpostavljen negativnim vplivom okolja (na primer: dim, saje, vroč pepel, prah, vlaga, visoke temperature, posebno močan ropot ali posebno bleščeča umetna svetloba, delo v temnih prostorih ali z obremenilno barvno svetlobo), ima delavec pravico do dodatka za težko delo do 6%;
- b) pri delih, pri katerih delavec v skladu s predpisi stalno uporablja zaščitna sredstva, kot so: zaščitne čelade, plinske maske, maske proti prahu, naprave za dovajanje svežega zraka ali druga zaščitna sredstva do 6%;
- c) pri delih, pri katerih je delavec izpostavljen posebnim nevarnostim (požar, voda, eksplozija), je treba v kolektivni pogodbi delodajalca določiti višino teh posebnih dodatkov – odvisno od stopnje nevarnosti v primerjavi s predhodnimi odstavki tega člena – do 8%.

47. člen **Dodatek za delovno dobo**

(1) Delavcu pripada dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0,5% od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe.

(2) Pri uveljavljanju pravice 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 so ustrezno potrjena z vpisom v delovno knjižico. Dokupljena, beneficirana in posebne zavarovalne dobe ne štejejo kot dobe pri uveljavljanju dodatka za delovno dobo.

48. 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,
- na dela prost dan 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 aktom podjetja.

(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 80% osnove za dneve odsotnosti z dela.

- (3) Delodajalec lahko zadrži izplačilo nadomestila delavcu:
- če opravlja v času bolniške pridobitno delo,
 - če v 2 dneh po začetku odsotnosti neupravičeno ne obvesti delodajalca, da je zbolel,
 - če se brez opravičenega vzroka ne odzove vabilu na zdravniški pregled ali zdravniško komisijo,

- če pooblaščen zdravnik, komisija ali nadzorni organ ugotovi, da se ne ravna po navodilu zdravnika.

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

Delodajalec ima pravico določiti način spremljanja in kontrole bolniške odsotnosti delavcev.

(4) Osnova za izračun nadomestila je plača delavca v preteklem mesecu za poln delovni čas. V osnovo za izračun nadomestila se ne vštevajo del plače iz nadur in na podlagi uspešnosti poslovanja.

(5) Delavec, ki se je kot presežni delavec dolžan prekvalificirati ali dokvalificirati, ima za ta čas pravico do nadomestila plače v višini osnovne plače, povečane za dodatek za delovno dobo.

(6) Delavcu za čas čakanja na delo doma pripada nadomestilo plače v višini 70% osnovne plače, povečane za dodatek za delovno dobo.

(7) Delavcem, katerim ni mogoče trajno zagotoviti dela pri delodajalcu, v času 6-mesečnega odpovednega roka pripada nadomestilo plače v višini 70% osnovne plače tekočega meseca, povečane za dodatek za delovno dobo.

(8) Za čas stavke so delavci upravičeni do nadomestila v višini 70% osnovne plače za največ 5 delovnih dni, v primeru kršenja imunitete sindikalnih zaupnikov pa 2 delovna dneva, pod naslednjimi pogoji, ki se upoštevajo skupaj:

- da stavkajo zaradi kršitev kolektivne pogodbe glede plač, regresa ali imunitete sindikalnih zaupnikov in
- je stavka organizirana v skladu z zakonom in po stavkovnih pravilih.

Nadomestilo plače se izplača v breme delodajalca.

49. člen

Del plače na podlagi uspešnosti poslovanja

(1) Kriterije za določitev dela plače na podlagi uspešnosti poslovanja določita delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu ob sprejemu poslovnega načrta. Ob sprejemu odločitve o višini sredstev za izplačilo plače na tej podlagi se delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu dogovorita tudi o tem, ali se ta del plače izplača v denarju, delnicah, in o odložitvi njenega izplačila.

(2) Delavcu, ki ni delal vse leto, pripada del plače iz prejšnjega odstavka sorazmerno obračunanim plačam za efektivni delovni čas.

50. člen

Obračun plače

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

- osnovno plačo delavca,
- dodatke po posameznih vrstah, ki izhajajo iz kolektivne pogodbe oziroma pogodbe o zaposlitvi,
- plačo iz naslova uspešnosti (stimulativni del),
- 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 delodajalec lahko na istem obračunskem listu obračuna tudi druge osebne prejemke, povračila stroškov v zvezi z delom in odtegljaje od plače (neto izplačilo).

(3) Delodajalec v navzočnosti delavca opravi pregled pisnega obračuna plač in nadomesti ter obrazloži vse okoliščine v zvezi z izračunom, če to zahteva delavec ali sindikalni zaupnik na njegov predlog.

51. člen

Drugi osebni prejemki

1. Regres za letni dopust

(1) Regres za letni dopust pripada delavcu enkrat letno in se izplača do konca julija tekočega leta oziroma v nelikvidnih organizacijah najkasneje do konca novembra tekočega leta. Regres se lahko izplača v dveh delih. Višina regresa se določi v tarifni prilogi te pogodbe.

(2) Pravica do izplačila regresa za letni dopust je vezana na pravico do izrabe letnega dopusta.

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

(4) Neodvisno od izrabe letnega dopusta regres (odškodnina) za letni dopust pripada delavcem, ki ga niso mogli izrabiti iz razlogov na strani delodajalca.

2. Jubilejne nagrade

(1) Delavcu pripada jubilejna nagrada v višini:

- za 10 let delovne dobe
v višini najmanj ene izhodiščne plače I. tarifnega razreda
- za 20 let delovne dobe
v višini najmanj ene in pol izhodiščne plače I. tarifnega razreda
- za 30 let delovne dobe
v višini najmanj dveh izhodiščnih plač I. tarifnega razreda.

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

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

3. Odpravnina ob upokojitvi

(1) Delavcu pripada ob upokojitvi odpravnina v višini treh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini treh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje.

(2) Delavec ni upravičen do odpravnine, če je delodajalec zanj financiral dokup delovne dobe. Delavec je upravičen do izplačila razlike, če je znesek za dokup delovne dobe nižji od zneska odpravnine.

4. Solidarnostne pomoči

(1) V primeru smrti delavca ali njegovega ožjega družinskega člana, ki ga je delavec vzdrževal, njegovim družinskim članom oziroma delavcu pripada solidarnostna pomoč. V primeru smrti delavca pripada njegovim družinskim članom najmanj 60% povprečne plače v RS, za pretekle tri mesece, v primeru smrti družinskega člana pa najmanj 30% enakega poprečja.

V ostalih primerih predlaga solidarno pomoč sindikat podjetja.

(2) Ožji družinski člani so zakonec, otroci (zakonski in izvenzakonski) ter posvojenci, ki jih je po zakonu dolžan preživljati.

52. člen

Povračila stroškov v zvezi z delom

1. Prehrana med delom

(1) Delavcem se zagotovi povračilo stroškov za prehrano med delom za dneve prisotnosti na delu. Do povračila stroškov prehrane med delom so upravičeni tudi delavci, ki delajo najmanj s polovičnim delovnim časom, učenci, vajenci in študentje na praksi. Delavci v turnusih, ki trajajo 12 in več ur, pripada povračilo stroškov za prehrano med delom za dva obroka.

(2) Znesek povračila stroškov prehrane med delom se določi na dan in se usklajuje skladno s porastom življenjskih stroškov.

2. Prevoz na delo in z dela

(1) Delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela. Višina se določi s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom podjetja oziroma delodajalca, vendar ne more biti manjša od 60% stroškov javnega prevoza. V primeru, da ni javnega prevoza se lahko delavcu izplača 1/3 cene kilometrine.

3. Službena potovanja

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

(2) Do povračila stroškov na službenem potovanju so upravičeni delavci, ki so napoteni na službeno potovanje, in sicer pod enakimi pogoji in v višini, ki je določena v tarifni prilogi.

(3) Delavcu se na službenem potovanju v tujino povrnejo dejanski stroški v skladu s predpisi, ki veljajo za državne organe.

4. Terenski dodatek

(1) Delavci so upravičeni do terenskega dodatka, če delajo izven kraja, kjer je sedež delodajalca, in izven kraja, kjer je stalno ali začasno prebivališče delavca, ter če sta na terenu organizirana prehrana in prenočišče.

(2) Terenski dodatek, povračilo stroškov na službeni poti in dodatek za ločeno življenje se med sabo izključujejo.

53. člen Inovacije

(1) Delavcu pripada za inovacijo najmanj 3% letne čiste gospodarske koristi. Nadomestilo za inovacijo se določi s pogodbo med inovatorjem in delodajalcem.

(2) Opredelitve in merila za določitev nadomestil so kot pripomoček sestavni del te pogodbe, v prilogi III.

54. člen Prejemki pripravnikov

Delavcu – pripravniku pripadajo osnovna plača v višini 70% izhodiščne plače, določene za ustreznih tarifni razred ter povračilo stroškov v zvezi z delom in drugi osebni prejemki.

55. člen Prejemki učencev, vajencev in študentov na praksi

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

(2) Učenci, vajenci in študenti 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.

56. člen Prejemki mentorjev

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

II. PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK TER NAČIN REŠEVANJA SPOROV

57. člen
Pozitivna izvedbena dolžnost

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

58. člen
Negativna izvedbena dolžnost

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

59. člen
Sprememba oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe

(1) Vsaka pogodbeni stranka lahko kadarkoli predlaga spremembo oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe.

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

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

(4) Če druga stranka ne sprejme predloga za spremembo ali dopolnitev kolektivne pogodbe oziroma se do predloga ne opredeli v 30 dneh, lahko stranka – predlagateljica začne postopek pomirjanja.

60. člen
Sklenitev nove kolektivne pogodbe

(1) Postopek za sklenitev nove kolektivne pogodbe se začne na obrazloženo pobudo katerekoli od strank vsaj tri mesece pred prenehanjem veljavnosti kolektivne pogodbe, če je le-ta odpovedana.

(2) Na podlagi pisne pobude za sklenitev nove kolektivne 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 kolektivne pogodbe oziroma se do nje v 30 dneh ne opredeli, se s tem postopek za sklenitev nove kolektivne pogodbe ustavi.

(4) Pogajanja se lahko začnejo, ko ena od strank predloži predlog nove kolektivne pogodbe.

61. člen
Reševanje kolektivnih sporov

(1) Spore med strankama kolektivne pogodbe, ki jih ni bilo mogoče rešiti z medsebojnimi pogajanja, rešujeta komisija za pomirjanje in arbitražna.

62. člen

Postopek pomirjanja

(1) Postopek pomirjanja se začne s predlogom katerekoli stranke najkasneje v roku 30 dni od nastanka spora, 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.

63. člen

Pisni sporazum

(1) Sporazum, ki je dosežen v postopku pomirjanja, mora biti v pisni obliki.

(2) Sporazum strank v postopku pomirjevanja ali odločitev arbitražne komisije dopolnjuje kolektivno pogodbo oziroma nadomešča določbe kolektivne pogodbe, ki so z njo v nasprotju.

64. člen

Arbitražni postopek

(1) V primeru ustavitve postopka pomirjanja lahko katerakoli stranka sproži postopek pred arbitražo, v roku 30 dni od dneva ustavitve postopka pomirjanja.

(2) Arbitraža odloča v sestavi tričlanskega senata. Po enega člana ter njegovega namestnika določita pogodbeni stranki. Pogodbeni stranki sporazumno določita predsednika in njegovega namestnika iz vrst priznanih strokovnjakov s področja delovnega prava.

(3) Glede rokov se v postopku pred arbitražo smiselno uporabljajo določbe o rokih, ki veljajo za postopek pomirjanja.

65. člen

Objava

Sporazum strank v postopku pomirjanja in odločitev arbitraže se sporoči organu, pristojnemu za registracijo kolektivnih pogodb, in objavi.

66. člen

Komisija za razlago kolektivne pogodbe

(1) Stranki kolektivne pogodbe imenujeta petčlansko komisijo za razlago, spremljanje in izvajanje kolektivne pogodbe, v katero imenuje vsaka pogajalska stranka po dva člana, enega člana, ki je tudi njen predsednik, pa imenujeta sporazumno.

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

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

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

(5) Komisija za razlago kolektivne pogodbe deluje na podlagi poslovnika, ki ga sprejmejo njeni člani soglasno.

66.a člen **Strokovna dela in naloge**

(1) Strokovna dela in naloge za potrebe pogajalskih skupin opravljajo GZS – Združenje za poslovanje z nepremičninami in Strokovna služba sindikata.

(2) Vsi delodajalci, za katere velja ta kolektivna pogodba, se obvezujejo, da bodo pravočasno zagotavljali vse potrebne podatke za spremljanje za uresničevanje te pogodbe.

(3) Stroške za pripravo, objavo, distribucijo in morebitne spremembe ter dopolnitve te pogodbe pokrivajo delodajalci in delojemalci v razmerju 50:50.

(4) Sredstva za spremljanje izvajanja te pogodbe – analitične obdelave, združujejo pogodbeni partnerji v višini, ki jo določi komisija iz prve točke 66. člena.

67. člen **Odpoved kolektivne pogodbe**

(1) Kolektivna pogodba se lahko odpove tri mesece pred potekom njene veljavnosti s priporočenim pismom. Odpoved te pogodbe se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

(2) Če kolektivna pogodba v tem roku ni odpovedana, se podaljša vsako leto še za eno leto.

(3) Po prenehanju kolektivne pogodbe se do sklenitve nove, vendar najdlje 6 mesecev, uporabljajo določbe normativnega dela te pogodbe.

(4) Po odpovedi pogodbe lahko vsaka stranka predlaga sklenitev nove kolektivne pogodbe.

[Priloga I: Pregled poklicev in delovnih mest z opisom zahtevnosti del po tarifnih razredih](#)

[Priloga II: Merila za določanje presežkov delavcev](#)

[Priloga III: Opredelitev in merila za določitev nadomestil inovatorjem](#)

[Tarifna priloga h kolektivni pogodbi za dejavnost poslovanja z nepremičninami](#)

[Aneks h Kolektivni pogodbi za dejavnost poslovanja z nepremičninami](#)

[Aneks št. 2 h Kolektivni pogodbi za dejavnost poslovanja z nepremičninami](#)

Kolektivna pogodba za dejavnost poslovanja z nepremičninami (Uradni list RS, št. 9/98) vsebuje naslednje prehodne in končne določbe:

»III. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

68. člen
Dodatek za delovno dobo

(1) Dodatek za delovno dobo iz 47. člena te kolektivne pogodbe se ukine 31. 12. 1999. leta.

(2) Podpisniki KPD se obvezujemo, da bomo upoštevali model in usmeritve za postopen prehod z dodatka za celotno delovno dobo na dodatek za delovno dobo pri delodajalcu, ki ga bodo pripravili podpisniki splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo.

(3) Če v prehodnem obdobju ne bo uveljavljena ureditev dodatka za delovno dobo pri delodajalcu enotno za vse zaposlene v Sloveniji, določba tega člena ne stopi v veljavo.

68.a člen
Priloge in priporočila

Vse priloge in priporočila navedene v besedilu so sestavni del pogodbe dejavnosti.

69. člen
Začetek uporabe

S sklenitvijo te kolektivne pogodbe preneha veljavnost dosedanje kolektivne pogodbe stanovanjske dejavnosti (Uradni list RS, št 49/94).

Ta kolektivna pogodba se uporablja od 1. 1. 1998.«.

Zakon o minimalni plači, o načinu usklajevanja plač in o regresu za letni dopust v obdobju 1999-2001- ZMPUPR (Uradni list RS, št. [39/99](#)) v zvezi z uporabo določb kolektivne pogodbe določa:

»26. člen

[...]

V času veljavnosti tega zakona se ne uporabljajo tiste določbe kolektivnih pogodb in drugih predpisov, ki so v nasprotju s tem zakonom.«;

ter vsebuje naslednjo končno določbo:

»27. člen

Ta zakon začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.«.

Tarifna priloga h kolektivni pogodbi za dejavnost poslovanja z nepremičninami (Uradni list RS, št. [35/00](#)) vsebuje naslednjo končno določbo:

»6. Veljavnost

Tarifna priloga začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu RS, uporablja pa se od 1. 1. 2000 dalje.«.

Aneks h Kolektivni pogodbi za dejavnost poslovanja z nepremičninami (Uradni list RS, št. [117/04](#)) vsebuje naslednjo končno določbo:

»5. člen

Ta aneks začne veljati po objavi v Uradnem listu RS, uporablja pa se od 1. oktobra 2004 dalje.«.

Aneks št. 2 h Kolektivni pogodbi za dejavnost poslovanja z nepremičninami (Uradni list RS, št. [87/05](#)) vsebuje naslednjo končno določbo:

»3. člen

Ta Aneks začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu RS in se uporablja od 1. 9. 2005 dalje.«.