

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

Neuradno prečiščeno besedilo Kolektivne pogodbe dejavnosti Cestnega gospodarstva (KPD-CG) obsega:

- Kolektivno pogodbo dejavnosti Cestnega gospodarstva - KPD-CG (Uradni list RS, št. 135/04 z dne 17. 12. 2004),
- Aneks št. 1 k tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi dejavnosti cestnega gospodarstva (Uradni list RS, št. 89/05 z dne 7. 10. 2005),
- Zakon o kolektivnih pogodbah – ZkolP (Uradni list RS, št. 43/06 z dne 21. 4. 2006),
- Aneks št. 2 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi dejavnosti cestnega gospodarstva (Uradni list RS, št. 111/06 z dne 27. 10. 2006),
- Spremembe in dopolnitve Kolektivne pogodbe dejavnosti cestnega gospodarstva - KPD-CG (Uradni list RS, št. 19/07 z dne 2. 3. 2007),
- Aneks št. 1 k Tarifni prilogi Kolektivne pogodbe dejavnosti cestnega gospodarstva - KPD-CG (Uradni list RS, št. 7/08 z dne 24. 1. 2008),
- Aneks št. 2 k Tarifni prilogi Kolektivne pogodbe dejavnosti cestnega gospodarstva /KP Cg/ (Uradni list RS, št. 103/08 z dne 30. 10. 2008).

KOLEKTIVNA POGODBA dejavnosti Cestnega gospodarstva (KPD-CG)

(neuradno prečiščeno besedilo št. 6)

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Krajevna veljavnost kolektivne pogodbe

Kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije.

2. člen

Stvarna veljavnost kolektivne pogodbe

(1) Kolektivna pogodba velja za podpisnike kolektivne pogodbe, ki po standardni klasifikaciji dejavnosti (Uradni list RS, št. 34/94, 3/95, 33/95, 15/96, 2/02) na pridobiten način opravljajo dejavnost 45.23 gradnja cest, železniških prog, letališč in športnih objektov.

(2) Za druge delodajalce, ki po standardni kvalifikaciji dejavnosti (Uradni list RS, št. 34/94, 3/95, 33/95, 15/96, 2/02) na pridobiten način opravljajo dejavnost 45.23 gradnja cest, železniških prog, letališč in športnih objektov in so člani Združenja delodajalcev Slovenije, kolektivna pogodba velja, pod pogojem, da k njej pristopijo.

3. člen

Osebna veljavnost

(1) Ta Kolektivna pogodba velja za vse delavce zaposlene pri delodajalcih, ki jih zajema stvarna veljavnost te kolektivne pogodbe, razen, če ni s posamezno pogodbo o zaposlitvi drugače določeno, vendar ne manj ugodno kot je določeno s to pogodbo.

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

4. člen

Časovna veljavnost

(1) Ta pogodba je sklenjena za nedoločen čas. Veljati začne 1. 8. 2004. Pogodba se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

(2) Veljavnost tarifne priloge, ki je sestavni del te kolektivne pogodbe, je določena v tarifni prilogi.

(3) Če do preteka veljavnosti tarifne priloge ni sklenjena nova tarifna priloga, se njena veljavnost podaljša, do sklenitve nove tarifne priloge.

5. člen

Pomen izrazov v tej kolektivni pogodbi

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

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

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

(4) Splošni akt je akt delodajalca, ki na splošno ureja posamezna vprašanja v zvezi z delovnimi razmerji, skladno z zakonom o delovnih razmerjih.

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

(6) Kolektivna pogodba obsega obligacijski in normativni del. Obligacijski del opredeljuje razmerja med stranema kolektivne pogodbe ter preprečevanje in reševanje kolektivnih sporov, normativni del pa določa obseg pravic delavcev in obveznosti delodajalcev. Sestavni del normativnega dela kolektivne pogodbe je tudi tarifna priloga.

(7) Pomen izrazov, ki se nanašajo na plače in druge vrste plačil je pojasnjen v poglavju, ki opredeljuje plačilo za delo.

(8) Stranke te kolektivne pogodbe so podpisniki na delodajalski in na delojemalski strani.

6. člen

Enotni minimalni standardi

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

II. NORMATIVNI DEL

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.

(2) Tarifni razredi so naslednji:

I. tarifni razred: (enostavna dela)

Delovna mesta, za katera se ne zahteva priučitev 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 več mesečni tečajji.

III. tarifni razred: (srednje zahtevna dela)

Delovna mesta, za katera se zahteva do 2 leti javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja ali program USO z 2 letoma delovnih izkušenj oziroma po NPK-nacionalni poklicni kvalifikaciji.

IV. tarifni razred: (zahtevna dela)

Delovna mesta, za katera se zahteva najmanj 2 leti in pol javno priznanega poklicnega ali 3 leta javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja, ali program USO z 10 leti delovnih izkušenj oziroma po NPK nacionalni poklicni kvalifikaciji.

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.

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 strokovna izobrazba.

VII. tarifni razred: (visoko zahtevna dela)

VII/1 Delovna mesta, za katera se zahteva visoka strokovna izobrazba.

VII/2 Delovna mesta za katera se zahteva univerzitetna izobrazba.

VIII. tarifni razred: (najbolj zahtevna dela)

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

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

Delovna mesta, za katera se zahteva doktorat.

Tipična dela oziroma poklici se razvrstijo v posamezne tarifne razrede:

Tar. razred	Tipična delovna mesta
I.	NK gradbeni delavec NK asfalter NK cestar za enostavna dela
II.	PU gradbeni delavec PU cestar PU zidar PU tesar PU asfalter PU strojnik LGM
III.	PU cestni preglednik cestar vzdrževalec AC strojnik LGM
IV	KV zidar KV tesar KV asfalter cestni preglednik strojnik TGM voznik skupinovodja pobiralec cestnin
V.	delovodja gr. tehnik prometnik knjigovodja
VI.	vodja enote vodja gradbišča vodja priprave dela glavni knjigovodja
VII./1VII./2	vodja projekta projektant
VIII.	svetovalec
IX.	-

(3) Delodajalec mora pred sprejetjem akta o sistematizaciji delovnih mest pridobiti mnenje sindikata.

SKLENITEV IN PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI

8. člen Pogodba o zaposlitvi

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

- tarifnem oziroma plačilnem razredu,
- poskusnem delu,
- pripravništvu,
- dogovoru o arbitražnem reševanju individualnih delovnih sporov,
- drugih obveznostih delavca in delodajalca.

(1) Delodajalec je dolžan delavcu pred podpisom pogodbe o zaposlitvi omogočiti seznanitev z vsebino kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki določajo njegove pravice in obveznosti.

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

9. člen

Poskusno delo

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

(2) Način spremljanja in ocenjevanja poskusnega dela se določi v pogodbi o zaposlitvi.

10. člen

Pripravništvo

(1) Kdor prvič začne opravljati delo, ustrezno vrsti in stopnji svoje strokovne izobrazbe z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju, sklene pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik.

(2) Pripravništvo se določi za različno dolga obdobja glede na stopnjo strokovne izobrazbe:

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

(3) Delavcu – pripravniku, ki opravlja pripravništvo tako, da dela s krajšim delovnim časom od polnega, se glede na dolžino delovnega časa, čas pripravništva podaljša največ za tri mesece (IV. in V. stopnja), štiri mesece (VI. stopnja) oziroma največ za šest mesecev (VII. stopnja).

(4) Pripravništvo 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 katero se je usposabljal pripravnik. 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 treba opravljati delavcu, ki je v nadaljnjem izobraževanju med trajanjem delovnega razmerja dosegel višjo stopnjo strokovne izobrazbe v okviru svojega poklica ali stroke in delavcu, ki je pridobil poklicno izobrazbo v dualnem sistemu poklicnega izobraževanja.

(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 najpozneje do izteka pripravniške dobe. Če pripravniškega izpita ne opravi, ga ima pravico ponovno 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. člen

Primeri in pogoji za opravljanje tudi drugega dela

(1) Delavec mora opravljati tudi drugo delo, ki ni predmet pogodbe o zaposlitvi v naslednjih primerih:

- ko je treba nadomestiti začasno odsotne delavce (nadomeščanje do 14 delovnih dni),
- v utemeljenih primerih, ko je treba zagotoviti neprekinjenost delovnega procesa in je delo nujno opraviti, da se prepreči nastanek škode,
- ob uvajanju novih delovnih procesov, predlogov in izboljšav.

(2) Potrebe po opravljanju drugega dela opredeli delodajalec in o tem obvesti delavca v roku, ki ga določa pogodba o zaposlitvi, najpozneje pa en dan pred datumom začetka dela. V izjemnih in utemeljenih primerih delodajalec lahko odredi delo brez predhodnega obvestila.

(3) Če mora delavec v celoti opravljati drugo delo, ki ni predmet njegove pogodbe o zaposlitvi, mu za čas opravljanja drugega dela pripada najmanj taka plača kakršno bi prejel, če bi opravljal delo po svoji pogodbi o zaposlitvi oziroma plača, ki je zanj ugodnejša.

12. člen

Napotitev na delo v drug kraj

(1) Če je kraj opravljanja dela v pogodbi o zaposlitvi širše določen, delavca ni mogoče napotiti iz kraja v kraj brez njegove privolitve v naslednjih primerih:

- če traja pot na delo in z dela v običajnih 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;
- če gre za delavca, starejšega od 55 let oziroma delavko, starejšo od 51 let.

(2) V primerih napotitve delavca na delo v drug kraj mora delodajalec delavcu povrniti celotne stroške prevoza na delo in z dela.

(3) Če napotitev delavca na delo v drug kraj brez njegove privolitve zaradi oddaljenosti kraja dela zahteva spremembo delavčevega prebivališča, mu je treba zagotoviti enakovredne bivalne razmere in možnosti šolanja otrok (osnovno šolstvo).

13. člen

Opravljanje dela v tujini

Upravičeni razlogi (poleg tistih, ki jih določa 211. člen Zakona o delovnih razmerjih), zaradi katerih delavec lahko odkloni napotitev na začasno delo v tujino, so:

- vzgoja in varstvo otroka, ki še ni dopolnil 18 let starosti, če delavec živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo,
- težja bolezen otroka ali posvojenca, staršev, zakonca, ki živijo v skupnem gospodinjstvu in ki zahteva skrb in nego družinskega člana, ki ne more skrbeti sam zase.

14. člen

Delovni čas

(1) Delovni čas je efektivni delovni čas in čas odmora ter čas upravičene odsotnosti z dela v skladu z zakonom in to kolektivno pogodbo.

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

(3) Polni delovni čas traja največ 40 ur na teden.

(4) Delovni teden ima praviloma 5 delovnih dni.

(5) Razporeditev delovnega časa v koledarskem letu se opredeli v planu izrabe letnega delovnega časa. Delodajalec mora je pred sprejemom plana izrabe letnega delovnega časa s predlogom plana seznaniti sindikat. Sindikat lahko v 8 dneh od seznanitve poda svoje mnenje. Delodajalec se je do mnenja sindikata dolžan opredeliti. Če sindikat v 8 dneh ne da mnenja, se šteje, da s planom soglaša.

(6) Plan izrabe letnega delovnega časa delodajalec oblikuje skladno s potrebami delovnega procesa najpozneje do 31. 3. tekočega koledarskega leta.

(7) Pri neenakomerni razporeditvi delovnega časa in začasni prerazporeditvi delovnega časa se upošteva polni delovni čas po šestem odstavku 147. člena zakona o delovnih razmerjih kot povprečna delovna obveznost v obdobju 12 mesecev.

(8) Dnevni ali tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju kot je določen v zakonu, se zagotavlja v roku dveh mesecev (158. členu zakona o delovnih razmerjih).

15. člen

Delovni čas, krajši od polnega delovnega časa

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

(2) Delavec, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za delovni čas krajši od polnega, ima enake pravice kot delavec, ki dela polni delovni čas, uresničuje pa jih sorazmerno času za katerega ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, razen tistih pravic za katere zakon in ta pogodba določata drugače.

16. člen

Drugi primeri opravljanja nadurnega dela

Drug izjemen, nujen in nepredviden primer, ko se mora opravljati nadurno delo je nenadno, izjemno začasno povečanje obsega dela na določenem delovnem mestu.

17. člen

Letni dopust

(1) Delavcem, ki imajo 5-dnevni delovni tednik, pripada 20 dni osnovnega dopusta.

(2) Delavcem, ki imajo delovni čas razporejen na več kot 5 dni v tednu, se osnovni 20-dnevni dopust sorazmerno poveča; tistim, ki imajo delovni čas razporejen na manj kot 5 dni v tednu, pa sorazmerno zmanjša.

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

(4) Delavec ima pravico 2 dni letnega dopusta izrabiti tiste dneve, ki jih sam določi, če o tem obvesti delodajalca 3 dni pred nastopom dopusta.

(5) Poleg osnovnega dopusta, določenega v prvem in drugem odstavku tega člena, delavcem pripadajo še dodatni dnevi dopusta po naslednjih kriterijih:

Skupna delovna doba:

do 15 let	0 dni
nad 15 do 20 let	2 dni
nad 20 do 25 let	4 dni
nad 25 do 30 let	5 dni
nad 30 do 35 let	6 dni
nad 35 let	7 dni

Zahtevnost del delovnega mesta

- VI. tarifni razred	1 dan dopusta
- VII. IX. tarifni razred	2 dni dopusta

Težji pogoji dela

- delovodja, skupinovodja, mehanik, voznik, strojnik, gradbeni delavec, cestar in cestni preglednik, ter delavec v zimski službi	1 dan dopusta
- delavec na asfaltih, delavec v kamnolomu in delavec na cestni osi	2 dni dopusta

Delavec je upravičen do dodatnega dopusta po tej točki le po enem kriteriju.

Kontinuirano nočno delo (izmensko delo)

- delavec, ki dela samo popoldan več kot 14 dni v mesecu	1 dan dopusta
- delavec, ki dela v turnusu več kot 14 dni z nočnim delom v mesecu	2 dni dopusta

Kontinuirano opravljanje dela pobiralca cestnine

Na delovnem mestu pobiralca cestnine, ki opravlja delo s strankami pripada:

- nad 200 do 400 strank na dan	1 dan dopusta
- nad 400 do 600 strank na dan	2 dni dopusta
- nad 600 strank na dan	3 dni dopusta

Posebne socialne in zdravstvene razmere:

Glede na posebne socialne in zdravstvene razmere pripada:

- staršem za vsakega otroka do 15. leta starosti	1 dan dopusta
- invalidom, delavcem z najmanj 60% telesno okvaro in delavcem, ki varujejo in negujejo otroka s telesno	

- | | |
|--|---------------|
| in duševno prizadetostjo | 3 dni dopusta |
| - starejšim delavcem, ki so dopolnili 55 let in delavkam, ki so dopolnile 51 let starosti v povezavi z 236. člen ZDR | 3 dni dopusta |

18. člen

Pravica do plačane in neplačane odsotnosti z dela

(1) Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela do največ sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu zaradi:

- | | |
|--|-------|
| - lastne poroke | 2 dni |
| - rojstva otroka | 1 dan |
| - poroke otroka | 1 dan |
| - smrti zakonca, otrok, posvojenca, staršev | 2 dni |
| - smrti zakončevih staršev, starih staršev, bratov, sester | 1 dan |
| - selitve delavca oziroma družine v interesu delodajalca | 2 dni |
| - selitve delavca oziroma družine | 1 dan |
| - 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 tega člena je v breme delodajalca.

(4) Delodajalec lahko odobri delavcu neplačano odsotnost z dela (odsotnost brez pravice do nadomestila plače).

(5) O trajanju in vsebini obveznosti delavca in delodajalca v zvezi z neplačano odsotnostjo z dela skleneta delavec in delodajalec poseben pismen dogovor (sporazum). Dogovor opredeljuje kdo je plačnik prispevkov delavca in prispevkov delodajalca za čas odsotnosti z dela.

19. člen

Varnost in zdravje pri delu

Področje varnosti in zdravja pri delu urejajo predpisi in drugi akti s področja varstva in zdravja pri delu.

20. člen

Izobraževanje delavcev

(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 pogodbo o izobraževanju.

(3) Izobraževanje delavcev je lahko organizirano med delovnim časom ali izven delovnega časa.

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

(5) Za izobraževanje v interesu delodajalca se šteje tudi izobraževanje sindikalnih zaupnikov o socialnem partnerstvu in delovno pravni zakonodaji.

21. člen

Izpiti

(1) V primeru, ko se delavec izobražuje v interesu delodajalca in je napoten na izobraževanje, izobraževanje pa je organizirano izven delovnega časa, delavcu pripada:

- en delovni dan za vsak izpit na ravni izobraževanja do vključno V. stopnje zahtevnosti,
- dva delovna dneva za vsak izpit na višji in visoki stopnji izobraževanja,
- štiri delovne dni za maturo oziroma zaključni izpit na ravni izobraževanja do vključno V. stopnje zahtevnosti,
- pet delovnih dni za diplomu na višji ali visoki stopnji izobraževanja,
- tri delovne dni za vsak izpit na podiplomskem študiju,
- deset delovnih dni za zaključni magistrski izpit oziroma specialistični izpit ali magistrsko oziroma specialistično nalogo,
- deset delovnih dni za doktorat.

(2) Do odsotnosti iz prejšnjega odstavka je delavec upravičen samo, ko prvič opravlja izpit.

(3) Vsa razmerja zvezi z izobraževanjem se uredijo s pogodbo o izobraževanju.

22. člen

Povračilo stroškov, povezanih z izobraževanjem

(1) Delavcu, ki se izobražuje v skladu s prvim odstavkom 21. člena te pogodbe delodajalec krije zlasti naslednje stroške, povezane z izobraževanjem:

- prevoz,
- kotizacijo,
- šolnino.

(2) Stroške prehrane in stroške bivanja delodajalec povrne delavcu, glede na naravo izobraževanja, če je tako določeno s pogodbo o izobraževanju.

23. člen

Pravice in obveznosti delavca in delodajalca po končanem izobraževanju

(1) Delodajalec mora po končanem izobraževanju izpolniti obveznosti iz pogodbe o izobraževanju najpozneje v roku šestih mesecev.

(2) Če delodajalec ne izpolni obveznosti iz prvega odstavka tega člena, je delavec prost svojih obveznosti iz pogodbe o izobraževanju.

(3) Če delavec ne izpolni svojih obveznosti iz pogodbe o izobraževanju, mora delodajalcu povrniti vse stroške, povezane z izobraževanjem.

24. člen

Vajenci

(1) Pravice in obveznosti delodajalca in vajenca se opredelijo z učno pogodbo, skladno z zakonom o poklicnem in strokovnem izobraževanju.

(2) Delodajalec mora sindikatu pri delodajalcu omogočiti pregled sklenjenih učnih pogodb z vajenci ter nadzor nad izvajanjem določb zakona o vajeniškem razmerju.

25. člen

Mentorji praktičnega pouka

(1) Delodajalec, ki izvaja praktični pouk v sistemu strokovnega in poklicnega izobraževanja, zagotavlja delavcu – mentorju praktičnega pouka dodatno strokovno in andragoško-pedagoško usposabljanje za opravljanje nalog mentorja.

(2) Če gre za delovne obveznosti mentorja v znatnejšem obsegu, se mentor in delodajalec dogovorita o ustrezni oprostitvi mentorja od njegovih rednih delovnih obveznosti za čas, ko opravlja naloge mentorja praktičnega pouka.

26. člen

Učenci in študenti na praksi

Delodajalec zagotavlja učencem in študentom na praksi:

- plačilo za opravljeno delo oziroma nagrado v skladu z določili te kolektivne pogodbe (55. člen),
- seznanitev z varnostno oceno tveganja in zaščitnimi sredstvi pri opravljanju dela,
- zavarovanje za primer poklicne bolezni in poškodbe na delu,
- mentorstvo med izvajanjem prakse in uvajanjem v delo,
- prehrano med delom.

DISCIPLINSKA IN ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST

27. člen

Disciplinski postopek in ukrepi

(1) Druge disciplinske sankcije poleg opomina, ki jih delodajalec lahko delavcu izreče v disciplinskem postopku, so:

- javni opomin;
- denarna kazen v višini od 5% do 20% povprečne mesečne plače delavca v zadnjih treh mesecih. Disciplinski ukrep denarne kazni se lahko izreče v trajanju od 1 do 3 mesecev.

(2) Pooblastila disciplinskega organa delodajalca v disciplinskem postopku ima zakoniti zastopnik delodajalca oziroma od njega pooblaščen oseba v skladu s prvim odstavkom 18. člena Zakona o delovnih razmerjih.

(3) Delodajalci lahko z aktom opredelijo način in vsebino priporočenega obnašanja in ravnanja delavcev v delovnem razmerju (kodeks).

28. člen

Odškodninska odgovornost

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

- (2) V primerih pavšalne odškodnine so primeri škodnih ravnanj delavca naslednji:
- okvara delovnih sredstev,
 - povzročitelj škode pod vplivom alkohola ali narkotičnih sredstev,
 - zamuda roka, pomembnega za določena dejanja.

(3) Pavšalna odškodnina znaša do dve osnovni plači delavca v mesecu, ko se odmerja.

DELOVANJE SINDIKATA

29. 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 zagotavlja sindikatu organiziranemu pri delodajalcu:
- prost dostop zunanjih sindikalnih predstavnikov v družbo na podlagi vnaprejšnjega obvestila,
 - svobodo sindikalnega obveščanja in širjenja sindikalnega tiska.

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, ter pol ure za vsakega od preostalih zaposlenih delavcev, za opravljanje sindikalnih funkcij. V tako določeno število ur se ne všteta sodelovanje sindikalnih zaupnikov v organih sindikalnih central in v organih sindikatov dejavnosti – na višjih ravneh. O okvirnem režimu izrabe določenega števila ur za delo sindikalnih zaupnikov se dogovorijo sindikati in poslovodna oseba. 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 in plačevanje članarine sindikatom za člane sindikata v breme delodajalca,
- trije plačani delovni dnevi letno za usposabljanje sindikalnih zaupnikov, vendar skupno število teh ur ne more presegati tretjine ur iz prve alineje tega odstavka.

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

(4) Sindikat ima pravico sklicati članski sestanek enkrat letno, med delovnim časom, po predhodnem dogovoru z delodajalcem.

(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.

31. člen **Imuniteta sindikalnega zaupnika**

- (1) Sindikalni zaupnik uživa posebno pravno varstvo pred odpovedjo.
- (2) Delodajalec mora v primeru, če namerava sindikalnemu zaupniku odpovedati pogodbo, pisno obvestiti sindikat o svojih namerah in odločitvah ter pridobiti soglasje sindikata.
- (3) Sindikat se mora do namer delodajalca pisno opredeliti v roku 8 dni.
- (4) Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi sindikalnemu zaupniku, če sindikat ni dal soglasja.

PLAČILO ZA DELO

32. člen **Splošne določbe**

- (1) Vsi zneski v tej kolektivni pogodbi, ki se nanašajo na osebne prejemke delavcev, so v bruto zneskih.
- (2) Osebni prejemki delavca v delovnem razmerju so:
 - plača delavca,
 - druge vrste plačil.
- (3) Plače se izplačujejo najmanj enkrat mesečno in sicer najpozneje do 18. dne v mesecu za pretekli mesec.
- (4) Plače se izplačujejo v denarni obliki na osebni račun delavca.
- (5) 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.

33. člen **Plače**

- (1) Plačilo za delo delavca sestavljajo:
 - osnovna plača,
 - dodatki,
 - plačilo za delovno uspešnost,
 - plačilo za poslovno uspešnost.

(2) Osnovna plača je plača, ki jo delavec in delodajalec določita v pogodbi o zaposlitvi, upoštevaje zahtevnosti delovnega mesta, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

(3) Osnovna plača je opredeljena najmanj v višini najnižje osnovne plače določenega tarifnega razreda.

(4) Najnižja osnovna plača je opredeljena v tarifni prilogi te Kolektivne pogodbe.

(5) Najnižja osnovna plača pomeni najnižje plačilo za delo delovnega mesta v določenem tarifnem razredu in je opredeljena za normalne delovne pogoje in polni delovni čas. Polni delovni čas znaša 174 ur mesečno.

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

(7) Delovna mesta oziroma dela pri delodajalcu so praviloma znotraj tarifnih razredov razporejena še v plačilne razrede.

34. člen **Tarifna priloga**

Tarifna priloga kolektivne pogodbe določa:

- zneske najnižjih osnovnih plač,
- usklajevanje najnižjih osnovnih plač,
- višino regresa za letni dopust,
- višino povračil stroškov v zvezi s službenim potovanjem doma ali v tujini,
- višino nadomestila za ločeno življenje,
- višino terenskega dodatka in
- višino povračila stroškov prehrane med delom.

35. člen **Plače na podlagi delovne uspešnosti**

(1) Delavcu pripada tudi del plače iz naslova delovne uspešnosti.

(2) Osnove za določanje delovne uspešnosti so količina, kakovost, gospodarnost dela, inventivnost in inovativnost. Delovna uspešnost se meri oziroma ocenjuje za posameznika ali skupinsko, po vnaprej določenih merilih, ki so delavcem znana pred začetkom opravljanja dela.

(3) Podrobnejša merila za ugotavljanje delovne uspešnosti in odstotek plače, ki pripada delavcu iz naslova delovne uspešnosti se določijo z aktom delodajalca po predhodnem mnenju sindikata.

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

36. člen **Dodatki za posebne pogoje dela**

(1) Delavcem pripadajo dodatki za posebne pogoje dela, in sicer:

- za delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden,
- dodatki zaradi posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu.

(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 poln delovni čas.

(4) 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 v drugi in tretji izmeni oziroma v turnusu popoldan in ponoči 10%
- za nočno delo 50%
- za delo preko polnega delovnega časa – nadurno delo 30%
- za delo v nedeljo 50%
- za delo na dela proste dneve in praznike po zakonu 150%
- za delo na dela proste sobote 25%
- za čas pripravljenosti na domu 20%

(5) Delavcu pripada na dela prosti dan in praznik dodatek po peti alineji četrtega odstavka, če mu ni zagotovljen dela prosti dan. Če je delavcu zagotovljeno koriščenje na drug dan, mu pripada dodatek v višini 50% in za prosti dan nadomestilo plače v višini 100% osnove.

(6) Dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo v soboto se izključujeta z dodatkom za delo na dela proste dneve in praznike po zakonu.

(7) Delavcem pripada za posebne obremenitve, neugoden vpliv okolja in nevarnost pri delu, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela dodatek v višini 20% od osnovne plače. Primere, ko se izplačuje ta dodatek določi delodajalec na podlagi poprejšnjega mnenja sindikata.

37. člen **Dodatek za delovno dobo**

(1) Delavcu pripada dodatek za delovno dobo v višini, kot je določena v tej tabeli od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto skupne delovne dobe in delovne dobe pri delodajalcu.

Skupna del. doba / let	%	Delovna doba v CG / let	%
nad 1 leto	1	nad 1 leto	2
nad 3 leta	2	nad 5 let	3
nad 5 let	6	nad 10 let	4
nad 10 let	8	nad 20 let	5
nad 15 let	11	nad 25 let	6
nad 20 let	13		
nad 25 let	15		
nad 30 let	17		

Nad 31 let se znesek 17% poveča za vsako dopolnjeno leto za 0,5%.

(2) Pri uveljavljanju pravice iz prejšnjega odstavka se v delovno dobo všttevajo izpolnjena leta delovne dobe, ki jih je delavec prebil 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.

38. člen

Nadomestila plače

- (1) Delavcu pripada nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela v primeru:
- bolezni,
 - poklicne bolezni in nesreče pri delu,
 - letnega dopusta in plačane odsotnosti v skladu s to pogodbo,
 - državnih praznikov in dela prostih dni 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 alinee, pripada delavcu nadomestilo v višini 100% osnove. V primeru iz prve alinee pripada delavcu nadomestilo v višini najmanj 80% osnove za dneve odsotnosti z dela.

(3) Osnovo za izračun nadomestila določa 137. člen zakona o delovnih razmerjih.

(4) Za čas stavke so delavci upravičeni do nadomestila v višini 70% osnovne plače 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
- je stavka organizirana v skladu z zakonom in po stavkovnih pravilih.

39. člen

Del plače na podlagi uspešnosti poslovanja

(1) Delavcem pripada del plače na podlagi uspešnosti poslovanja. Kriterije za določitev dela plače na podlagi uspešnosti poslovanja določi delodajalec po predhodnem mnenju reprezentativnega sindikata pri delodajalcu. Ob sprejetju 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 odložitvi njenega izplačila.

(2) Delavcu, ki ni delal vse leto pripada, del plače iz prejšnjega odstavka sorazmerno času, ko je bil na delu.

40. člen

Nagrada ob koncu leta

Delavcem se lahko enkrat letno, praviloma ob koncu leta, izplača denarna nagrada, največ v višini ene mesečne plače, če poslovodna oseba oceni, da rezultati poslovanja to omogočajo.

41. člen

Obračun plače

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

- osnovno plačo delavca,
- dodatek 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.

DRUGE VRSTE PLAČIL

42. člen

Regres za letni dopust

(1) Regres za letni dopust pripada delavcu enkrat letno in se izplača najpozneje do 1. julija tekočega koledarskega leta.

(2) V primeru nelikvidnosti delodajalca se regres za letni dopust lahko izplača najkasneje do 1. novembra tekočega koledarskega leta. Višina regresa se določi v tarifni prilogi te pogodbe.

43. člen

Jubilejne nagrade

- (1) Delavcu pripada jubilejna nagrada v višini:
- za 10 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini ene izhodiščne plače I. tarifnega razreda,
 - za 20 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini dveh izhodiščnih plač I. tarifnega razreda,
 - za 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini treh izhodiščnih plač I. 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 te točke.

(4) Delavcu, ki je pri zadnjem delodajalcu za isti jubilej že prejel jubilejno nagrado, mu jubilejna nagrada ne pripada.

(5) Ne glede na določila tega člena mora delodajalec izplačati jubilejno nagrado tudi delavcu, ki je dopolnil 40 let skupne delovne dobe v višini štirih izhodiščnih plač prvega tarifnega razreda.

44. člen

Odpravnina ob upokojitvi

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

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

(3) V primeru smrti delavca se odpravnina, ki bi jo delavec po tem členu dobil, izplača dedičem.

45. člen

Solidarnostne pomoči

(1) Ob smrti delavca ali njegovega ožjega družinskega člana, če ga je delavec vzdrževal, delavcu oziroma njegovi družini pripada solidarnostna pomoč. V prvem primeru pripada družini solidarnostna pomoč v višini 60% povprečne mesečne plače v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece, v drugem primeru pa pripada delavcu solidarnostna pomoč v višini 40% enakega povprečja.

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

(3) Solidarnostno pomoč se izplača v treh dneh po pridobitvi uradnega dokumenta o smrti in najpozneje v 30 dneh.

(4) Solidarnostno pomoč v drugih primerih predlaga sindikat družbe. O upravičenosti in višini odloči poslovodni organ delodajalca.

46. člen

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.

(2) Znesek povračila stroškov prehrane med delom, ki se določi na dan in način usklajevanja sta navedena v tarifni prilogi te pogodbe.

(3) Delavec, ki dela več kot 10 ur, je upravičen do dodatnega povračila stroškov za prehrano v višini kot je določeno v tarifni prilogi.

47. člen

Prevoz na delo in z dela

(1) Delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela v višini 100% stroškov javnega prevoza.

(2) Če ni možnosti prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi se povrne za vsak kilometer 15% cene neosvinčenega 95-oktanskega motornega bencina.

48. člen

Povračilo stroškov za opravljanje službenih prevozov

(1) Za opravljene prevoze z lastnim vozilom v službene namene pripada delavcu na podlagi potnega naloga kilometrina.

(2) Delavcem katerih delovni proces zahteva za opravljanje del lastno osebno vozilo, pripada povračilo stroškov za opravljanje službenih prevozov v višini, ki jo določa izvršilni predpis, ki ureja povračila stroškov v zvezi z delom

(3) Kilometrini se obračunava na podlagi potnega naloga.

49. člen

Službena potovanja

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

(2) Do povračila stroškov na službenem potovanju so upravičeni delavci, ki jih delodajalec s potnim nalogom napoti 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.

50. člen

Terenski dodatek

(1) Delavci so upravičeni do terenskega dodatka, če delajo in bivajo na terenu kjer je organizirana prehrana in prenočišče in se dnevno ne vozijo v kraj stalnega in začasnega bivališča.

(2) Terenski dodatek se izplačuje v višini, ki je določena v tarifni prilogi.

51. člen

Delo na oddaljenem gradbišču

(1) Delavcem, ki več kot 6 ur delajo na terenu, kjer ni organizirane prehrane in prenočišča in se dnevno vozijo na delovišče, ki je oddaljeno od sedeža delodajalca, pripada ustrezní znesek terenskega dodatka.

(2) Preostale pogoje in višino dodatka iz predhodnega odstavka določi delodajalec po predhodnem mnenju sindikata.

52. člen

Ločeno življenje

(1) Delavec, ki je začasno napoten na delo zunaj kraja svoje stalne zaposlitve in hkrati zunaj kraja stalnega prebivališča svoje ožje družine, je upravičen do nadomestila za ločeno življenje.

(2) Nadomestilo za ločeno življenje obsega nadomestilo stroškov stanovanja in nadomestilo stroškov prehrane. Višina nadomestila se izplačuje in usklajuje po tarifni prilogi.

(3) Terenski dodatek, povračila stroškov na službeni poti in dodatek za ločeno življenje se med seboj izključujejo.

53. člen Inovacije

(1) Delavcu pripada za inovacijo najmanj 10% letne čiste gospodarske koristi po naslednjih merilih:

- tehnični in gospodarski pomen inovacije za podjetje,
- koristi, ki jih podjetje lahko doseže z uporabo inovacije,
- vrednost sredstev, ki jih bo podjetje vložilo za uresničitev inovacije,
- delež predlagatelja pri inovaciji,
- druge okoliščine, ki so pomembne ob odmeri plačila.

(2) Šteje se, da je predlog inovacije koristen, če se poveča dohodek ali prihranek podjetja.

(3) Kot prihranek se šteje zlasti:

- prihranek pri času ali materialu,
- vrednost porabljenega materiala,
- stroški, ki jih je podjetje imelo s pridobitvijo predloga inovacije.

(4) Nadomestilo za konkretno inovacijo se določi s pogodbo med inovatorjem in delodajalcem.

54. člen Dodatno pokojninsko zavarovanje

Delodajalec se zavezuje, da bo v roku enega leta po sprejetju te pogodbe, skupaj s sindikatom sprejel pokojninski načrt za plačevanje prispevka dodatnega pokojninskega zavarovanja (II. steber).

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 povračila stroškov prehrane med delom in do povračila stroškov za prevoz na delo in z dela.

(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 poslovodna oseba delodajalca.

III. OBLIGACIJSKI DEL

57. člen

Pozitivna izvedbena dolžnost

Pogodbene stranke te kolektivne pogodbe si morajo z vsemi sredstvi, ki so jim na voljo, prizadevati za pravilno izvrševanje te kolektivne pogodbe in spoštovanje njenih določil.

58. člen

Negativna izvedbena dolžnost

Pogodbene stranke so dolžne opustiti vsako dejanje, ki bi nasprotovalo izvrševanju te kolektivne pogodbe.

59. člen

Sprememba oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe

(1) Vsaka pogodbeni stranka lahko kadar koli predlaga spremembo oziroma dopolnitev te kolektivne pogodbe.

(2) Predlog sprememb in dopolnitev mora na delodajalski strani podpreti vsaj ena tretjina strank, na delojemalski strani pa je glede sprememb in dopolnitev potrebno soglasje vseh strank.

(3) Pogodbena stranka, ki želi spremembo oziroma dopolnitev te kolektivne pogodbe, po pridobljenem soglasju svoje strani iz 2. odstavka tega člena, predloži pogodbenim strankam druge strani, predlog sprememb in dopolnitev z obrazložitvijo razlogov in ciljev s priporočenim pismom.

(4) Druga pogodbeni stran se mora do predloga opredeliti v 30 dneh.

(5) Če druga pogodbeni stran ne sprejme predloga za spremembo ali dopolnitev te kolektivne pogodbe oziroma se do predloga ne opredeli v 30 dneh, lahko predlagateljica začne postopek pomirjanja.

60. člen

Sklenitev nove kolektivne pogodbe

(1) Postopek za sklenitev nove kolektivne pogodbe se lahko kadar koli začne na pisno obrazloženo pobudo katere koli stranke te kolektivne pogodbe na eni ali drugi pogodbeni strani.

(2) Pobudo za sklenitev nove kolektivne pogodbe mora na delodajalski strani podpreti vsaj ena tretjina pogodbenih strank, na delojemalski strani pa je glede pobude za sklenitev nove kolektivne pogodbe potrebno soglasje vseh strank.

- (3) Druga pogodbeni stran se mora v 30 dneh opredeliti do pobude.
- (4) Če se druga pogodbeni stran ne opredeli do pobude ali jo zavrne, lahko predlagateljica nove kolektivne pogodbe začne postopek pomirjanja.
- (5) Pogajanja za novo kolektivno pogodbo se lahko začnejo, ko ena pogodbeni stran predloži drugi pogodbeni strani predlog nove kolektivne pogodbe.

61. člen

Reševanje kolektivnih sporov

Spore med pogodbenima stranema te kolektivne pogodbe, ki jih ni bilo mogoče rešiti z medsebojnimi pogajanja, rešujeta komisija za pomirjanje in arbitraža.

62. člen

Postopek pomirjanja

- (1) Postopek pomirjanja se začne s predlogom najpozneje v roku 30 dni od nastanka spora.
- (2) Predlagatelj pomirjanja v predlogu navede vsebino spornega razmerja in imenuje dva člana v komisijo za pomirjanje.
- (3) Druga pogodbeni stran odgovori na predlog in imenuje dva člana v komisijo za pomirjanje v roku 30 dni od prejema predloga.
- (4) Člani komisije sporazumno imenujejo predsednika komisije kot petega člana.
- (5) Če druga pogodbeni stran ne odgovori na predlog, ne imenuje članov v komisijo za pomirjanje, če člani komisije ne imenujejo predsednika komisije za pomirjanje ali če pogodbeni strani kolektivne pogodbe ne sprejmeta predloga za rešitev spora komisije za pomirjanje, se postopek ustavi.

63. člen

Pisni sporazum

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

64. člen

Arbitražni postopek

- (1) V primeru ustavitve postopka pomirjanja lahko katera koli od pogodbenih strani 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 strani. Pogodbeni strani sporazumno določita predsednika in njegovega namestnika iz vrst priznanih strokovnjakov s področja delovnega prava.
- (3) Glede rokov se v postopku pred arbitražo smiselno uporabljajo določila o rokih, ki veljajo za postopek pomirjanja.

(4) Arbitraža mora sprejeti odločitev v 4 mesecih od prejema zahteve za uvedbo arbitražnega postopka, v nasprotnem primeru lahko katera koli stran sproži spor pred sodiščem.

65. člen **Objava**

Sporazum pogodbenih strani v postopku pomirjanja in odločitev arbitraže se sporoči organu, pristojnemu za registracijo kolektivne pogodbe, in se objavi.

66. člen **Komisija za razlago kolektivne pogodbe**

(1) Pogodbeni strani te kolektivne pogodbe imenujeta petčlansko komisijo za razlago kolektivne pogodbe. Vsaka stran imenuje po dva člana, petega člana, ki je tudi predsednik komisije, imenujeta sporazumno.

(2) Komisija za razlago sprejema razlage in priporočila. Razlage te kolektivne pogodbe komisija objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

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

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

(5) Komisija za razlago mora svojo odločitev sprejeti praviloma v treh mesecih.

67. člen **Pristop h kolektivni pogodbi**

(1) Sindikati ali delodajalci in njihova združenja lahko pristopijo k tej kolektivni pogodbi in s tem postanejo njeni podpisniki.

(2) K tej pogodbi se pristopi s podpisom pristopne izjave.

(3) Pristopna izjava mora biti podana v pisni obliki.

68. člen **Prenehanje kolektivne pogodbe**

Šteje se, da je kolektivna pogodba prenehala veljati na podlagi sporazuma obeh pogodbenih strani ali na podlagi odpovedi.

69. člen **Odpoved kolektivne pogodbe**

(1) To kolektivno pogodbo lahko s 6-mesečnim odpovednim rokom odpove katera koli stranka na delodajalski strani ali katerakoli stranka na delojemalski strani, pri čemer

Združenje delodajalcev Slovenije lahko odpove to kolektivno pogodbo le v primeru, če več kot dve tretjini pogodbenih strank na delodajalski strani da odpoved.

(2) Odpoved mora biti pisna in nasprotni pogodbeni strani vročena s priporočenim pismom. Odpoved mora pogodbeni stranka, ki daje odpoved, poslati v objavo v Uradnem listu Republike Slovenije. Odpovedni rok teče od prvega naslednjega dne od objave v Uradnem listu Republike Slovenije.

(3) Pogodbene stranke svojo odpoved pisno s priporočenim pismom vročijo Združenju delodajalcev Slovenije in vsem pogodbenim strankam na nasprotni strani ter istočasno pisno obvestijo o dani odpovedi vse preostale pogodbene stranke na svoji strani.

IV. VODENJE REGISTRA POGODBENIH STRANK

70. člen **Register**

(1) Združenje delodajalcev Slovenije vodi enoten register pogodbenih strank te kolektivne pogodbe.

Register obsega:

- seznam strank te kolektivne pogodbe,
- datum sklenitve te kolektivne pogodbe,
- datum odpovedi te kolektivne pogodbe po posameznih strankah,
- podatke o časovni veljavnosti te kolektivne pogodbe in njene tarifne priloge,
- zbirko listin.

(2) V register vpisane podatke smejo pregledovati stranke te pogodbe, druge pravne in fizične osebe pa le, če izkažejo pravni interes.

(3) Združenje delodajalcev Slovenije lahko sprejme poslovnik za delo registra.

Tarifna priloga

Kolektivna pogodba dejavnosti Cestnega gospodarstva - KPD-CG (Uradni list RS, št. [135/04](#)) vsebuje naslednje končne določbe:

»V. KONČNA DOLOČILA

71. člen

Za vsa določila, ki niso navedena v tej kolektivni pogodbi se uporablja veljavna Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti.

72. člen

Za delodajalce, za katere velja ta kolektivna pogodba, in za pri njih zaposlene delavce, se ne uporablja Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti.

73. člen

Z uveljavitvijo te kolektivne pogodbe v celoti preneha veljati Kolektivna pogodba za cestno gospodarstvo (Uradni list RS, št. 21/98 in 108/01).

74. člen

Komisija za razlago te kolektivne pogodbe mora biti imenovana v roku treh mesecev od sklenitve te kolektivne pogodbe.«.

Aneks št. 1 k tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi dejavnosti cestnega gospodarstva (Uradni list RS, št. [89/05](#)) določa:

»1

V skladu z drugim odstavkom 2. točke Tarifne priloge h Kolektivni pogodbi dejavnosti cestnega gospodarstva (Uradni list RS, št. 135/04 in 50/05) je najnižji znesek povečanja plač 5.900 SIT in ga prejmejo od 1. avgusta 2005 dalje vsi zaposleni, ki tega zneska ne dosežejo na osnovi tretjega odstavka 1. točke Tarifne priloge.«;

ter vsebuje naslednjo končno določbo:

»2

Ta aneks začne veljati po objavi v Uradnem listu RS, uporablja pa se od 1. 8. 2005 dalje.«.

Zakon o kolektivnih pogodbah – ZkoIP (Uradni list RS, št. [43/06](#)) v zvezi s prenehanjem veljavnosti določb kolektivne pogodbe določa:

»34. člen

(prenehanje veljavnosti kolektivnih pogodb)

(1) Določbe kolektivnih pogodb, ki veljajo na dan uveljavitve tega zakona, se uporabljajo do preteka določenega roka veljavnosti oziroma do sklenitve novih kolektivnih pogodb, če niso v nasprotju s tem zakonom ali zakonom, ki ureja individualna delovna razmerja.

(2) Določbe kolektivnih pogodb, katerih sklenitelji na strani delodajalcev so samo delodajalske asociacije z obveznim članstvom, prenehajo veljati z iztekom prehodnega obdobja iz 32. člena tega zakona.«;

ter vsebuje naslednjo končno določbo:

»36. člen
(uveljavitev zakona)

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

Aneks št. 2 k Tarifni prilogi h Kolektivni pogodbi dejavnosti cestnega gospodarstva (Uradni list RS, št. [111/06](#)) določa:

»3. člen

Pogodbene stranke se zavezujejo, da bodo s KPCG do 17. 12. 2006 uvedle nov plačni sistem, ki bo temeljil na najnižjih osnovnih plačah. Pri tem bodo v najnižje osnovne plače vključile dodatke po Zakonu o izvajanju dogovora o politiki plač v zasebnem sektorju v obdobju 2004–2005.

4. člen

Ostala določila tarifne priloge, ki s tem aneksom niso spremenjena, ostanejo v veljavi.«;

ter vsebuje naslednjo končno določbo:

»5. člen

Ta aneks začne veljati z dnem objave v Uradnem listu RS, uporablja pa se od 1. 8. 2006 dalje.«.

Spremembe in dopolnitve Kolektivne pogodbe dejavnosti cestnega gospodarstva - KPD-CG (Uradni list RS, št. [19/07](#)) vsebujejo naslednjo končno določbo:

»4. člen

(1) Te spremembe in dopolnitve veljajo naslednji dan po objavi v Uradnem listu RS, uporabljajo pa se od 1. 1. 2007 dalje.

(2) Določila te kolektivne pogodbe, ki se s temi spremembami in dopolnitvami ne spreminjajo, ostanejo v veljavi.«.

Aneks št. 1 k Tarifni prilogi Kolektivne pogodbe dejavnosti cestnega gospodarstva - KPD-CG (Uradni list RS, št. [7/08](#)) vsebuje naslednjo končno določbo:

»4. člen

Ta aneks tarifne priloge Kolektivne pogodbe za dejavnost cestnega gospodarstva začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, uporablja pa se od 1. 8. 2007 dalje.«.

Aneks št. 2 k Tarifni prilogi Kolektivne pogodbe dejavnosti cestnega gospodarstva /KP Cg/ (Uradni list RS, št. [103/08](#)) vsebuje naslednjo končno določbo:

»4. člen

Ta aneks tarifne priloge Kolektivne pogodbe za dejavnost cestnega gospodarstva začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu RS, uporablja pa se od 1. 8. 2008 dalje.«.