

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. 67/16 z dne 28. 10. 2016),
- Tarifno prilogo h Kolektivni pogodbi za dejavnost poslovanja z nepremičninami (Uradni list RS, št. 46/19 z dne 19. 7. 2019),
- Tarifno prilogo h Kolektivni pogodbi za dejavnost poslovanja z nepremičninami (Uradni list RS, št. 99/22 z dne 22. 7. 2022).

KOLEKTIVNA POGODBA za dejavnost poslovanja z nepremičninami

(neuradno prečiščeno besedilo št. 2)

1. člen (uvodna določba)

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

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

2. člen (stranki KPN)

Pogodbeni stranki KPN sta Gospodarska zbornica Slovenije – Zbornica za poslovanje z nepremičninami, Dimičeva 13, Ljubljana (v nadaljevanju: GZS – ZPN) in Sindikat komunale, varovanja in poslovanja z nepremičninami Slovenije, Dalmatinova 4, Ljubljana (v nadaljevanju: SKVNS).

I. OBLIGACIJSKI DEL

1.1. SPLOŠNO

3. člen (stvarna in krajevna veljavnost)

(1) Ta kolektivna pogodba velja za delodajalce, ki so domače in tuje pravne in fizične osebe, so člani podpisnikov te kolektivne pogodbe, ki na trgu kot pretežno dejavnost praviloma opravljajo naslednje dejavnosti po SKD 2008:

41.100 – Organizacija izvedbe stavbnih projektov;

68.100 – Trgovanje z lastnimi nepremičninami;
68.200 – Oddajanje in obratovanje lastnih ali najetih nepremičnin;
68.310 – Posredništvo v prometu z nepremičninami;
68.320 – Upravljanje nepremičnin za plačilo ali po pogodbi;
81.100 – Vzdrževanje objektov; hišniška dejavnost.

(2) Člani GZS – ZPN so zavezani upoštevati to kolektivno pogodbo.

(3) Ta kolektivna pogodba velja za delodajalce na območju Republike Slovenije.

4. člen (osebna veljavnost)

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

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

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

(4) Določbe te kolektivne pogodbe veljajo tudi za delavce, ki opravljajo delo pri delodajalcu, skladno s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku.

5. člen (časovna veljavnost)

Ta kolektivna pogodba je sklenjena za nedoločen čas. Tarifna priloga je sestavni del normativnega dela te kolektivne pogodbe in je sklenjena za obdobje dveh let. Če do izteka veljavnosti Tarifne priloge ni sklenjena nova, se njena veljavnost avtomatično podaljša vsakokrat za eno leto.

6. člen (veljavnost in objava KPN)

(1) KPN v obligacijskem delu stopi v veljavo z dnem podpisa pogodbenih strank. V normativnem delu začne KPN veljati osmi dan po objavi v Uradnem listu RS. Tarifna priloga, ki je sestavni del normativnega dela, se začne uporabljati na dan kot določa KPN oziroma njena Tarifna priloga.

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

1.2. PRAVICE IN OBVEZNOSTI POGODBENIH STRANK

7. člen (izvedbena dolžnost)

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

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

8. člen (sprememba ali dopolnitev KPN)

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

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

(3) Druga pogodbeni stranka se je dolžna do predloga pisno opredeliti v roku 30 dni od prejema predloga.

(4) Če druga stranka ne sprejme predloga za spremembo ali dopolnitev pogodbe oziroma se do predloga ne opredeli v 30 dneh, lahko stranka predlagateljica začne postopek posredovanja pred organom, ki ga določa ta kolektivna pogodba.

9. člen (sklenitev nove KPN)

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

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

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

10. člen (odpoved KPN)

(1) Vsaka od strank lahko KPN odpove s šestmesečnim odpovednim rokom.

(2) Odpoved KPN mora biti pisna in obrazložena.

(3) Po prenehanju veljavnosti KPN se do sklenitve nove, vendar najdlje eno leto, uporabljajo določbe normativnega dela KPN.

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

II. NORMATIVNI DEL PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELAVCEV IN DELODAJALCEV

2.1. SPLOŠNO

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

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

(2) Pogodbena stranka je podpisnik te kolektivne pogodbe.

(3) Manjši delodajalec po tej kolektivni pogodbi je delodajalec, ki zaposluje deset ali manj delavcev in ga tako opredeljuje zakon, ki ureja delovna razmerja.

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

(5) Vodilni delavec vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve. Delodajalec jih določi s sistemizacijo delovnih mest ali drugim ustreznim aktom, manjši delodajalec pa lahko s pogodbo o zaposlitvi.

(6) V primeru, da pri delodajalcu ni organiziranega sindikata, je splošni akt, akt delodajalca, ki na splošen način ureja posamezna vprašanja v zvezi z delovnimi razmerji.

(7) Izraz »organizacijska enota« pomeni sestavni del družbe, ki združuje delavce pri opravljanju določenega delovnega procesa. Organizacijske enote določi delodajalec.

(8) Akt o sistemizaciji in organizaciji je splošni akt delodajalca, ki določa delovna mesta ali skupek sorodnih delovnih mest, ki tvorijo vrsto dela, določa pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu in/ali vrste del ter opis del in nalog posameznega delovnega mesta.

(9) Vrsta del je skupek sorodnih delovnih mest, za katera se zahtevata enaka raven in vrsta izobrazbe.

(10) Delovno mesto je najmanjša organizacijska enota v strukturi delodajalca, v okviru katere se izvajajo posamezne naloge.

(11) Sindikalni zaupnik je imenovana ali izvoljena oseba, ki zastopa interese delavcev pri delodajalcu skladno s pravili sindikata.

(12) Izraz "družba" v tej kolektivni pogodbi pomeni vse statusne oblike gospodarskih subjektov po zakonu, ki ureja status gospodarskih subjektov.

(13) Pomen izrazov, ki se nanašajo na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje je opredeljen med določbami, ki urejajo te vsebine.

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

12. člen **(minimalni standardi)**

(1) Ta KPN predstavlja minimalne standarde, ki zavezujejo vse delodajalce, za katere velja ta KPN.

(2) Odstopanja od minimalnih standardov, ki so v tej kolektivni pogodbi dogovorjeni, so na ravni delodajalca dovoljena v primeru predhodnega pisnega dogovora med delodajalcem in sindikatom pri delodajalcu, ob soglasju sindikata sklenitelja KPN, v primeru težje finančne situacije delodajalca, ki ogroža njegov obstoj in z namenom ohranitve delovnih mest.

(3) Pisni dogovor je lahko sklenjen najdalj za 6 mesecev in mora obvezno vsebovati dogovor glede načina in rokov povračila prikrajšanja.

13. člen (razvrstitev del)

(1) Delovna mesta se pri posameznem delodajalcu razvrstijo v devet tarifnih razredov na podlagi izobrazbe, zahtevane za zasedbo tega delovnega mesta, dodatnih znanj, daljših delovnih izkušenj, večje odgovornosti ter z delom povezanih naporov.

(2) Delodajalec lahko razvrsti delovna mesta tudi samo na podlagi izobrazbe, zahtevane za zasedbo tega delovnega mesta, in sicer na naslednji način:

TR	ZAHTEVNOST DELA	STOPNJA (RAVEN) IZOBRAZBE	VRSTA IZOBRAZBE
I.	(enostavna dela)	nedokončana osnovnošolska obveznost	11001 – nepopolna nižja stopnja osnovnošolske izobrazbe 11002 – popolna nižja stopnja osnovnošolske izobrazbe 11003 – nepopolna višja stopnja osnovnošolske izobrazbe 11099 – nepopolna osnovnošolska izobrazba, drugje nerazporejeno
II.	(manj zahtevna dela)	osnovnošolska izobrazba	12001 – osnovnošolska izobrazba 12099 – osnovnošolska izobrazba, drugje nerazporejeno
III.	(srednje zahtevna dela)	nižja poklicna in podobna izobrazba	13001 – nižja poklicna izobrazba 13099 – nižja poklicna in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno
IV.	(zahtevna dela)	srednja poklicna in podobna izobrazba	14001 – srednja poklicna izobrazba 14099 – srednja poklicna in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno
V.	(bolj zahtevna dela)	srednja strokovna in splošna izobrazba	15001 – srednja strokovna izobrazba 15002 – srednja splošna izobrazba 15099 – srednja strokovna in splošna izobrazba, drugje nerazporejeno
VI.	(zelo zahtevna dela)	višješolska, višja strokovna in podobna izobrazba	16101 – višja strokovna izobrazba 16102 – višješolska izobrazba (pred bolonjsko reformo) 16199 – višješolska, višja strokovna in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno

VII.	(zelo zahtevna dela)	visokošolska izobrazba prve stopnje, visokošolska strokovna izobrazba (pred bolonjsko reformo) in podobna izobrazba	16201 – specializacija po višješolski izobrazbi (pred bolonjsko reformo) 16202 – visokošolska strokovna izobrazba (pred bolonjsko reformo) 16203 – visokošolska strokovna izobrazba (prva bolonjska stopnja) 16204 – visokošolska univerzitetna izobrazba (prva bolonjska stopnja) 16299 – visokošolska izobrazba prve stopnje podobna izobrazba, drugje nerazporejeno
VIII.	(visoko zahtevna dela)	visokošolska izobrazba druge stopnje in podobna izobrazba	17001 – specializacija po visokošolski strokovni izobrazbi (pred bolonjsko reformo) 17002 – visokošolska univerzitetna izobrazba (pred bolonjsko reformo) 17003 – magistrska izobrazba (druga bolonjska stopnja) 17099 – visokošolska izobrazba druge stopnje, drugje nerazporejeno
IX.	(najbolj zahtevna dela)	visokošolska izobrazba tretje stopnje in podobna izobrazba	18101 – specializacija po univerzitetni izobrazbi (pred bolonjsko reformo) 18102 – magisterij znanosti (pred bolonjsko reformo) 18199 – magistrska (pred bolonjsko reformo) in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno 18201 – doktorat znanosti (pred bolonjsko reformo) 18202 – doktorska izobrazba (tretja bolonjska stopnja) 18299 – doktorska znanstvena in podobna izobrazba, drugje nerazporejeno

(3) 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 napori in težje delovne razmere.

(4) Delodajalec je dolžan pred sprejemom akta o sistemizaciji delovnih mest oziroma njegovih sprememb in dopolnitev, pridobiti mnenje sindikata.

(5) V primeru, da manjši delodajalec, skladno z zakonom, ki ureja delovna razmerja, ni dolžan sprejeti akta o sistemizaciji in organizaciji delovnih mest, se delovno mesto razvršča primerljivo glede na zahtevano stopnjo izobrazbe za to delovno mesto oziroma kot izhaja iz objave.

2.2. SKLENITEV POGODBE O ZAPOSILTVI, PRAVICE IN OBVEZNOSTI V ČASU TRAJANJA POGODBE O ZAPOSILTVI IN PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSILTVI

14. člen
(objava prostega delovnega mesta)

Delodajalec je dolžan, skladno z zakonom, ki ureja delovna razmerja, objaviti prosto delovno mesto.

15. člen
(predhodni preizkus)

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

(2) Delodajalec imenuje strokovno komisijo, organizacijo ali pooblaščen osebo, ki opravi preizkus v skladu s pravili stroke. Delodajalec lahko preizkusi le strokovno usposobljenost, znanje, veščine in spretnosti ter psihofizične sposobnosti, ki so potrebne pri delu.

(3) Kandidat, ki se takega preizkusa ne udeleži, ne more biti upoštevan pri izbiri.

(4) Kandidat ima pravico do odškodnine v primeru delovne nesreče v zvezi s preizkusom usposobljenosti, razen če ni ravnal skladno z navodili delodajalca pri poteku predhodnega preizkusa.

(5) Predhodni preizkus usposobljenosti ne sme trajati dalj kot en dan in poteka pod stalnim nadzorom delodajalca oziroma od njega pooblaščenega delavca.

16. člen
(vročitev predloga pogodbe o zaposlitvi)

Delodajalec je dolžan vročiti pisni predlog pogodbe o zaposlitvi delavcu najmanj tri dni pred predvidenim dnevom sklenitve pogodbe o zaposlitvi oziroma nastopom dela.

17. člen
(pogodba o zaposlitvi)

(1) S pogodbo o zaposlitvi delavec in delodajalec uredita vprašanja, kot zahteva zakon.

(2) V pogodbi o zaposlitvi se poleg sestavin, ki jih določa zakon, lahko navede tudi tarifni in plačilni razred za delovno mesto, za katerega se sklepa delovno razmerje. Delavec in delodajalec se lahko v pogodbi o zaposlitvi dogovorita za opravljanje poskusnega dela, pripravništva ali uvajanja v delo.

(3) Delodajalec delavca pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi seznanj z naravo dela, dejansko vsebino delovnega mesta in s tem povezanimi tveganji. Kot prilogo, ki ni sestavni del pogodbe o zaposlitvi, delodajalec delavcu vroči tudi kopijo ocene tveganja za njegovo delovno mesto.

(4) V pogodbi o zaposlitvi se glede vprašanj o dnevem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa, določil o drugih sestavinah plače delavca, o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače, določil o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta in dolžine odpovednih rokov, stranki lahko sklicujeta na veljavne zakone, kolektivne pogodbe oziroma splošne akte delodajalca.

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

(6) Delodajalec mora kolektivne pogodbe in splošne akte hraniti na dostopnem mestu, na katerem se lahko delavci brez nadzora seznanijo z njihovo vsebino.

(7) Podpisnika te kolektivne pogodbe si bosta prizadevala za spodbujanje oblikovanja primerov dobre prakse pri obveščanju kandidatov in zaposlenih o pogojih dela.

18. člen **(opravičeni razlogi, zaradi katerih delavec ne prične delati)**

(1) V primeru, da delavec ne prične z delom na dogovorjeni datum v skladu s pogodbo o zaposlitvi, kot opravičen razlog šteje:

- bolezen, ki se izkaže z zdravniškim potrdilom;
- vabilo k upravnim ali sodnim organom, brez krivde delavca;
- smrt zakonca ali zunajzakonskega partnerja, smrt otrok, posvojencev in otrok zakonca ali zunajzakonskega partnerja ter smrt staršev;
- drug naknadno sprožen nepredviden dogodek, ki v času sklenitve pogodbe o zaposlitvi ni bil znan ali predvidljiv.

(2) V primeru, da delavec ne nastopi dela na dogovorjeni datum iz drugih razlogov, se šteje, da delovno razmerje ni nastalo, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače.

19. člen **(konkurenčna prepoved)**

(1) Med trajanjem delovnega razmerja delavec ne sme brez pisnega soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov ali ustanavljati podjetja z dejavnostjo, ki sodi v dejavnost, ki jo dejansko opravlja delodajalec in pomeni ali bi lahko pomenila za delodajalca konkurenco.

(2) Če delavec krši določbo prvega odstavka tega člena, krši pogodbene in druge obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi in delodajalec mu lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz krivdnega razloga.

20. člen **(sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas)**

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

- a. razlog, na podlagi katerega je bilo sklenjeno delovno razmerje za določen čas,
- b. čas trajanja pogodbe za določen čas, kot datumsko opredelitev ali obdobje, ko gre za nadomeščanje določene osebe v času odsotnosti.

(2) Pogodba o zaposlitvi za določen čas se lahko poleg primerov, določenih v zakonu, sklene tudi za zaposlitev pripravnika in za primere projektne dela.

(3) Pogodba o zaposlitvi za določen čas se lahko sklene z delavcem v primeru uvajanja novih tehnologij in nove organizacije dela, pod pogojem, da se z delavcem, s katerim bo sklenjena taka pogodba o zaposlitvi, dogovori suspenz obstoječe pogodbe o

zaposlitvi za čas trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Po prenehanju pogodbe za določen čas stopi v veljavo prvotna pogodba o zaposlitvi delavca.

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

- če gre za izvedbo enkratnega posla, in sicer za čas izvedbe tega posla;
- v prvem letu, ko prvič začne opravljati dejavnost.

21. člen (projektno delo)

(1) Za projektno delo se šteje delovni proces, ki izpolnjuje naslednje značilnosti:

- v procesu se izvajajo naloge oziroma programi z določenim ciljem,
- o procesu se vodi projektna dokumentacija,
- projekt ima opredeljenega nosilca ali osebe za vodenje,
- projekt je časovno določen in finančno ovrednoten.

(2) V čas trajanja projekta se štejejo tudi vsa njegova podaljšanja, ki so razvidna iz ustrezne dokumentacije.

(3) Dogovorjeno projektno delo iz tega člena velja samo za delodajalce, ki so člani GZS – ZPN.

22. člen (poskusno delo)

(1) Delavec in delodajalec, ki se v pogodbi o zaposlitvi dogovorita o poskusnem delu, opredelita tudi njegovo trajanje in način spremljanja.

- (2) Trajanje poskusnega dela za posamezna dela znaša:
- za dela I. do III. tarifnega razreda največ en mesec,
 - za dela IV. tarifnega razreda največ dva meseca,
 - za dela V. tarifnega razreda največ tri mesece,
 - za dela VI., VII., VIII. in IX. tarifnega razreda največ šest mesecev.

(3) Z nastopom dela delavca delodajalec imenuje izmed delavcev, zaposlenih v družbi oziroma zunanjih sodelavcev strokovno komisijo ali pooblaščenega delavca, ki spremlja delavčevo delo v poskusni dobi. Člani strokovne komisije oziroma pooblaščen delavec morajo imeti primerno usposobljenost, da lahko spremljajo in ugotavljajo uspešnost poskusnega dela.

(4) Če komisija ni imenovana, opravlja to nalogo neposredno nadrejeni.

(5) Delavec lahko v času trajanja poskusnega dela kadarkoli redno odpove pogodbo o zaposlitvi s sedemdnevnim odpovednim rokom.

(6) Delodajalec lahko kadarkoli v času trajanja poskusnega dela poda pisno oceno o uspešno opravljenem delu.

(7) Če delodajalec v času trajanja poskusnega dela poda pisno oceno o neuspešno opravljenem poskusnem delu, lahko delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi. Redna odpoved se vroči do izteka poskusne dobe.

23. člen (uvajanje v delo)

(1) Ko se delavec pri delodajalcu prvič zaposli, ga delodajalec uvede v delo.

(2) Uvajanje v delo sestavlja:

- seznanitev delavca z dejavnostjo delodajalca, njegovo organizacijo in s poslovanjem,
- seznanitev z vsebino dela, delovnimi in drugimi postopki na delovnem mestu ali z vrsto dela, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi,
- seznanitev s sodelavci, s katerimi bo delavec redno sodeloval pri izvajanju svojih delovnih nalog,
- seznanitev z oceno tveganja, vključno z ukrepi za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu,
- izvajanje delovnih nalog na delovnem mestu ali vrsti dela (sprva pod nadzorom, kasneje samostojno),
- seznanitev s podatki, ki so poslovna skrivnost in s postopki ravnanja s temi podatki,
- seznanitev z varstvom osebnih podatkov,
- seznanitev z drugimi obveznostmi delavca, ki izhajajo iz zakona, splošnih aktov delodajalca in pogodbe o zaposlitvi.

(3) Delodajalec ob pričetku uvajanja v delo lahko imenuje enega ali več pooblaščenih delavcev, ki delavca uvedejo v delo. Pooblaščen delavec mora imeti primerno usposobljenost, da lahko uvaja v delo.

24. člen (pripravništvo)

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

(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 nad VI. stopnjo strokovne izobrazbe največ 12 mesecev.

(3) Delodajalec mora pripravniku določiti mentorja, ki mora imeti primerno usposobljenost, da lahko usposablja in spremlja potek pripravništva.

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

(5) Mentor je dolžan skrbeti za izvajanje programa pripravništva, uvajati pripravnika v delo, mu dajati strokovne nasvete, navodila in pomoč pri praktičnem delu ter napisati poročilo o delu pripravnika.

(6) Delodajalec praviloma imenuje tričlansko strokovno komisijo, pred katero pripravnik opravlja strokovni izpit. Člani strokovne komisije morajo imeti primerno usposobljenost, da lahko ugotavljajo uspešnost pripravništva. Mentor ni član komisije.

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

(8) Pripravnštvo se zaključi s strokovnim izpitom, ki ga določi strokovna komisija. Pripravnik opravlja strokovni izpit najkasneje do izteka pripravniške dobe.

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

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

(10) Na ravni dejavnosti poslovanja z nepremičninami se oblikuje seznam oziroma lista strokovnjakov članov strokovnih komisij za opravljanje pripravniškega izpita. Delodajalec lahko z liste izbere potrebno število članov komisije za opravljanje pripravniškega izpita. Upravni odbor ZPN določi način imenovanja, delovanja in financiranja liste strokovnjakov.

25. člen **(medsebojno izključevanje)**

Poskusno delo in pripravništvo se med seboj izključujeta.

26. člen **(fundacija za izboljšanje zaposlitvenih možnosti in izobraževanja delavcev in delodajalcev)**

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

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

(3) Financiranje aktivnosti iz tega člena in način pridobivanja sredstev prek različnih državnih institucij in različnih javnih razpisov, koordinacija in standardizacija delovanja ter zagotavljanja kvalitetnejših, cenejših ter enotnejših programov in spremljanje namembnosti uporabe sredstev, se določi v pravilih fundacije.

(4) Izbiro izvajalcev, ki sodelujejo pri izvedbi programov iz prejšnjega odstavka opravijo ustanovitelji fundacije.

27. člen **(obveznost opravljanja drugega dela)**

(1) Delavec mora začasno, namesto dela za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, opravljati tudi drugo delo, ki ni predmet pogodbe o zaposlitvi, v naslednjih primerih:

- zmanjšanja ali povečanja obsega dela pri delodajalcu,
- nadomeščanja drugega delavca v trajanju do dveh mesecev,
- nenadne okvare strojev in drugih sredstev za delo na delovnem mestu,

- nadomeščanja delavca, ki iz objektivnih razlogov ne sme zapustiti delovnega mesta, zaradi zagotovitve odmora med delom,
- izvajanja ukrepov za varnost in zdravje pri delu,
- v primeru začasnih zdravstvenih omejitev delavca, ki izhajajo iz mnenja izvajalca medicine dela in ko delavec svojega dela iz teh razlogov ne more opravljati,
- v primeru nadomeščanja delavca, ki mu je odpovedana pogodba o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti.

(2) Potrebe po opravljanju drugega dela pisno odredi delodajalec v roku najmanj tri delovne dni pred datumom pričetka dela in izjemoma najkasneje v roku treh delovnih dni po začetku dela delavcu izročiti pisni nalog za drugo delo, razen v primeru iz četrte alineje naštetih primerov, ko lahko delodajalec takoj odredi delo brez predhodnega obvestila. V vseh zgoraj naštetih primerih lahko traja opravljanja drugega dela največ tri mesece v koledarskem letu.

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

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

28. člen **(opravljanje drugega dela poleg rednega dela)**

(1) V primeru, da je delavcu opravljanje drugega dela v primerih iz prvega odstavka 27. člena odrejeno poleg opravljanja dela za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi, mu pripada dodatek za povečan obseg dela v višini najmanj 10 % od osnovne plače. Nadomeščanje za čas letnega dopusta ne predstavlja podlage za izplačilo tega dodatka.

(2) Nadurno delo in dodatek za povečan obseg dela se ne izključujeta.

29. člen **(napotitev delavca na delo v drug kraj)**

(1) Delodajalec lahko napoti delavca na delo v drug kraj brez njegove privolitve, če je kraj opravljanja dela v pogodbi o zaposlitvi širše opredeljen in pod pogojem, da kraj novega delovnega mesta ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri od kraja, kjer delavec biva.

(2) Na delo v drug kraj ne more biti napoten:

- delavec invalid, ki ne more neovirano uporabljati javnih prevoznih sredstev,
- delavec ali delavec samohranilec, ki ima otroka v starosti do 15 let,
- delavec, pri katerem taka razporeditev lahko vpliva na poslabšanje njegovega zdravja, na podlagi mnenja pooblaščenega zdravnika;
- delavec, ki neguje težje duševno ali telesno prizadetega družinskega člana.

(3) Omejitve iz prejšnjega odstavka tega člena ne veljajo, če delodajalec zagotovi delavcu in njegovi družini enakovredne pogoje bivanja.

30. člen **(delo na domu)**

(1) Ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi ali v času trajanja delovnega razmerja se lahko delodajalec in delavec s pogodbo ali aneksom k pogodbi o zaposlitvi dogovorita o delu na domu oziroma o delu na daljavo.

(2) Delo na domu oziroma delo na daljavo se lahko organizira pod naslednjimi pogoji:

- če gre za takšna dela in naloge, ki jih ni potrebno opravljati v prostorih delodajalca,
- če delavec razpolaga s primernimi poslovnimi ali drugimi prostori,
- če je zagotovljena varnost pri delu,
- če je zagotovljeno sprotno obveščanje delavcev, ki delo opravljajo na domu.

(3) V primeru dela delavca na domu oziroma na daljavo delodajalec lahko preveri, ali so zagotovljeni minimalni pogoji za varno delo in varno delovno okolje ter občasno nadzoruje izvajanje zakonskih obvez varnosti in zdravja pri delu. V primerih, ko delavec opravlja delo doma, se občasni nadzor opravlja na podlagi predhodne najave delodajalca.

(4) Pravice, obveznosti in dolžnosti, ki izhajajo iz posebnosti dela na domu oziroma dela na daljavo ter posebni pogoji za opravljanje tega dela in posebni načini medsebojnega informiranja se uredijo s pogodbo ali aneksom k pogodbi o zaposlitvi, upoštevaje določbe zakona, ki ureja delovna razmerja. Delodajalec lahko v pogodbi o zaposlitvi ali aneksu k pogodbi o zaposlitvi določi delavcu neposredno nadrejenega vodjo in obseg njegovih pooblastil, podrobnejši način poročanja o opravljenem delu in odrejanje tekočega dela ter omejitve glede uporabe informacijske tehnologije in opreme. V kolikor vprašanja iz prejšnjega stavka ne ureja pogodba ali aneks k pogodbi o zaposlitvi, mora delodajalec pred začetkom dela delavca izdati pisna navodila in jih vročiti delavcu neposredno ter ga obvestiti o sankcijah za primer kršitev.

(5) Delavec in delodajalec se v pogodbi o zaposlitvi ali v aneksu k pogodbi o zaposlitvi dogovorita o obsegu dela, ki mora biti opravljen v določenem času in morebitni pripadajoči nagradi v primeru doseganja boljših delovnih rezultatov. Delavec, ki opravlja delo doma oziroma na daljavo sam organizira dnevni delovni čas, zato mu ne pripadajo dodatki iz naslova neugodnega delovnega časa, razen v primeru, ko narava dela zahteva ali delodajalec odredi, da se mora delo opraviti v nočnem času ali na dela prosti dan ali dan državnega praznika. V teh primerih delavcu pripada poseben dodatek, kot ga določa kolektivna pogodba pri delodajalcu ali pogodba o zaposlitvi oziroma aneks k pogodbi o zaposlitvi.

(6) Delavec in delodajalec se dogovorita o načinu informiranja z namenom, da se delavcu omogoči redne stike s sodelavci in dostop do podatkov o dogajanju v podjetju, enak dostop do usposabljanja in s tem razvoja karijerne poti.

(7) Delodajalec in delavec s pogodbo ali aneksom k pogodbi o zaposlitvi določita povračilo stroškov, ki so neposredno povezani z delom (npr. stroški komunikacije) in nadomestilom za uporabo delavčevih sredstev najmanj v višini amortizacije.

(8) V primeru, da delavec zavrne ponujeno delo na domu oziroma delo na daljavo, se njegov delovno pravni status ne sme spremeniti.

31. člen **(določanje presežnih delavcev)**

Delodajalec lahko določi delavce, katerih delo postane trajno nepotrebno, le v skladu z zakonom.

32. člen (pravice presežnih delavcev)

(1) Delodajalec je dolžan delavce obveščati o vseh aktivnostih, povezanih z nastankom in reševanjem presežnih delavcev, delavci pa morajo biti osebno seznanjeni z možnimi načini reševanja svojega delovnega položaja.

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

(3) Odpravnina, ki pripada delavcu, ki mu iz poslovnih razlogov ni mogoče zagotoviti dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, mora biti izplačana najkasneje do izteka odpovednega roka oziroma ob izplačilu zadnje plače. Delavec ima pravico do odpravnine v višini več kot 10-kratnika osnove, ki jo določa zakon, ki ureja delovna razmerja, ko mu glede na trajanje delovne dobe pri delodajalcu ta pripada.

33. člen (delovni čas)

Polni delovni čas znaša najmanj 36 ur in največ 40 ur tedensko.

34. člen (vrste oziroma oblike delovnega časa)

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

- a) nepremični delovni čas,
- b) premični delovni čas,
- c) delno premični delovni čas,
- d) deljen delovni čas,
- e) izmenski delovni čas.

(2) Nepremični delovni čas je čas, pri katerem je točno določen čas prihoda in odhoda z dela.

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

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

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

(5) Deljen delovni čas je čas, ko delavec opravlja delo s prekinitvijo polnega dnevnega delovnega časa, prekinitvev pa traja najmanj eno uro. Delavcu, ki dela s krajšim delovnim časom do štiri ure, ni dovoljeno odrejati dela v deljenem delovnem času, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače.

(6) Izmenski delovni čas je čas, ko se delo izmenoma opravlja v dopoldanski, popoldanski ali tudi v nočni izmeni, ki glede na pet ali šestdnevni delovni teden traja od šest do osem ur dnevno in se praviloma ponavlja vsak teden oziroma dnevno, tako da delavec dela en teden oziroma dan v dopoldanski in drug teden oziroma dan v popoldanski oziroma nočni izmeni.

(7) Za delo v popoldanski izmeni se šteje delo, ko delavec izpolni 75 % in več svoje redne dnevne delovne obveznosti po 12.00 uri.

(8) Za delo v nočni izmeni se šteje delo, ko delavec izpolni 75 % in več svoje redne dnevne delovne obveznosti med 22.00 in 7.00 uro naslednjega dne.

35. člen (pripravljenost na domu)

(1) Pripravljenost na domu je čas, ko je delavec prisoten doma ali na drugem kraju po lastni izbiri, in je v vsakem trenutku dosegljiv osebno ali po telefonu tako, da lahko v primeru, ko ga delodajalec ali stranka potrebuje, pride na delovno mesto ali na kraj, kjer je potrebna intervencija, v času, ki ga običajno porabi za pot na delo in izvaja svojo delovno obveznost.

(2) Za čas pripravljenosti na delo na domu pripada delavcu dodatek.

(3) Čas pripravljenosti se ne všteva v delovni čas.

(4) V primeru ponovnega prihoda na delo v času pripravljenosti na domu, delavcu pripada povračilo dejanskih stroškov za prihod na delo, dejansko opravljene ure pa se štejejo za nadure.

36. člen (dežurstvo)

(1) Dežurstvo je čas, ko je delavec prisoten na delovnem mestu za primer, če bi moral delovno intervenirati.

(2) V času dežurstva je delodajalec dolžan delavcu določiti prioritete opravljanja del.

(3) Čas dežurstva se všteva v delovni čas.

37. člen (razporeditev delovnega časa)

(1) Pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta delodajalec določi letni razpored delovnega časa. Pri tem upošteva potrebe delovnega procesa in z zakoni zagotovljene odmore in počitke delavcev.

(2) Delavci morajo biti seznanjeni z letnim delovnim koledarjem za naslednje koledarsko ali poslovno leto 15 dni pred pričetkom tega leta na pri delodajalcu običajen način.

38. člen

(obdobje neenakomerne razporeditve in začasna prerazporeditev delovnega časa)

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

(2) V primeru, da delodajalec nima ustreznega akta, se objektivni, tehnični in organizacijski razlogi iz prvega odstavka tega člena opredelijo v pogodbi o zaposlitvi.

(3) Neenakomerni delovni čas ne vključuje dodatka za deljen delovni čas.

39. člen

(primeri in pogoji za neenakomerno razporeditev delovnega časa ter primeri in pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa)

(1) Zaradi narave ali organizacije dela ali potreb uporabnikov je delovni čas lahko neenakomerno razporejen.

(2) V primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa in začasne prerazporeditve delovnega časa delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden.

(3) Neenakomerne razporeditve delovnega časa in začasne prerazporeditve delovnega časa ni mogoče odrediti delavcem, za katere velja prepoved dela preko polnega delovnega časa.

(4) Delovni čas lahko delodajalec začasno prerazporedi v primerih:

- izjemoma povečanega obsega dela,
- če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi,
- če je nujno, da se odvrne okvara delovnih sredstev, ki bi povzročila prekinitev dela,
- če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa,
- nepredvidenega zmanjšanega obsega dela,
- sezonskih vplivov na potrebe po produktih in storitvah delodajalca,
- začasnega pomanjkanja surovin (kot npr.: reprodukcijskih materialov, sestavnih delov) in energije (kot npr.: elektrika, para, plin),
- nepredvidene začasno povečane odsotnosti delavcev z dela,
- neugodnih vremenskih pogojev.

(5) Delodajalec je dolžan v pisni obliki obvestiti posameznega delavca, na kakšen način in za koliko časa se začasno prerazporeja delovni čas. Obvestiti ga je dolžan najmanj 24 ur pred pričetkom začasne prerazporeditve delovnega časa.

(6) Delavcem invalidom II. in III. kategorije in delavcem v času medicinske rehabilitacije, ki imajo pravico delati s krajšim delovnim časom od polnega, se trajanje dnevnega delovnega časa v primeru prerazporeditve delovnega časa ne sme podaljšati.

40. člen

(krajši delovni čas zaradi starševstva)

Če eden od staršev uveljavlja pravico do krajšega delovnega časa zaradi starševstva, se razporeditev delovnega časa določi s pisnim dogovorom med delavcem in delodajalcem.

41. člen (odreditev nadurnega dela)

(1) Delodajalec lahko odredi nadurno delo v primerih, ki jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja.

(2) Delavec je dolžan na zahtevo delodajalca opravljati nadurno delo v primerih, ki jih določa zakon ter v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, ki so nastopili po presoji delodajalca.

(3) Delodajalec mora delavcu nadurno delo odrediti v pisni obliki praviloma pred začetkom dela. Če zaradi narave dela ali nujnosti opravljanja nadurnega dela delavcu ni možno odrediti nadurnega dela pisno pred začetkom dela, se lahko nadurno delo odredi tudi ustno. V tem primeru se pisna odreditev vroči delavcu naknadno, vendar najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu. Pisna odredba za opravljanje nadur je hkrati nalog za obračun in plačilo nadurnega dela, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače.

(4) Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitve nadurnega dela, določena z zakonom, se lahko upošteva kot povprečna omejitev v obdobju šestih mesecev.

(5) Delodajalec vodi evidenco dejansko opravljenih nadur.

42. člen (Prepoved opravljanja nadurnega dela)

Nadurnega dela ni dovoljeno naložiti:

- delavcu, ki neguje otroka do treh let starosti, razen če s takim delom pisno soglaša,
- delavki v času nosečnosti in še eno leto po porodu, oziroma ves čas, ko doji otroka, razen če s takim delom pisno soglaša,
- enemu od delavcev – staršev, ki ima otroka mlajšega od sedem let ali hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, in ki živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo, razen če s takim delom soglaša,
- starejšemu delavcu, razen če s takim delom soglaša,
- delavcu, ki še ni dopolnil 18 let,
- delavcu, ki bi se po pisnem mnenju pooblaščenega zdravnika, oblikovanem ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika, zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje,
- delavcu, ki ima polni delovni čas krajši od 36 ur na teden zaradi dela na delovnem mestu, kjer obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare in
- delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi, ki urejajo starševsko varstvo in družinske prejemke.

43. člen (evidenca delovnega časa)

(1) Delodajalec je dolžan sproti voditi evidenco o delovnem času tako, da je razvidna prisotnost delavcev na delu.

(2) Delavec ima pravico preveriti točnost podatkov v evidenci, zahtevati pisni izpis evidence delovnega časa in zahtevati popravek morebitnih nepravilnosti.

44. člen (odmor med delom)

- (1) Odmor med delom se določi skladno z zakonom.
- (2) Delodajalec ne sme delavcu določiti izrabe odmora med delom na začetku ali na koncu delovnega časa.
- (3) Trajanje odmora med delom se določi v sorazmerju s časom, prebitim na delu.

45. člen (pravica do odsotnosti z dela z nadomestilom plače)

(1) Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela do skupaj največ sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu, v primerih, določenih s to kolektivno pogodbo. Delavec se o izrabi odsotnosti dogovori z delodajalcem.

(2) Plačana odsotnost za posamezni primer traja:

lastna poroka	2 dni
rojstvo otroka	2 dni
smrt zakonca ali osebe, ki je z delavcem živela v skupnosti, ki je izenačena z zakonsko zvezo, smrt otrok, staršev, posvojencev in pastorkov	2 dni
smrt bratov, sester, starih staršev	1 dan
selitev delavca in njegove družine enkrat na leto	2 dni
elementarna nesreča, ki je zadela delavca in njegovo družino	3 dni

(3) Odsotnost iz prvega odstavka tega člena je mogoče izrabiti samo ob nastopu dogodka.

(4) Nadomestilo plače za primere iz prvega odstavka tega člena izplača delodajalec.

46. člen (darovanje krvi)

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela zaradi darovanja krvi na dan, ko prostovoljno daruje kri. V tem primeru izplača delodajalec nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja.

47. člen (druge plačane odsotnosti z dela)

- (1) Delodajalec mora delavcu omogočiti odsotnost z dela zaradi opravljanja:
- državljskih dolžnosti,
 - odziva na vabilo sodišča ali drugega državnega organa,

- opravljanja funkcije v predstavniških organih republike in lokalnih skupnosti.

(2) Če v primerih odsotnosti iz prejšnjega odstavka ni predpisana možnost povrnitve nadomestila, je taka odsotnost v breme delavca, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače.

48. člen **(pravica do odsotnosti z dela brez nadomestila plače)**

(1) Delavec ima pravico do odsotnosti z dela brez nadomestila plače zlasti v naslednjih primerih:

- neodložljivih osebnih opravkov,
- zasebnega potovanja,
- nege družinskega člana, ki ni medicinsko utemeljena,
- popravila hiše oziroma stanovanja,
- zdravljenja na lastne stroške,
- drugih utemeljenih odsotnosti z dela, glede katerih se delavec in delodajalec tako dogovorita.

(2) Med odsotnostjo z dela po prvem odstavku tega člena delovno razmerje ne preneha, vse pravice in obveznosti delavca pa v tem času mirujejo, razen pravice do socialnega zavarovanja.

(3) Glede obveznosti plačila prispevkov se delavec in delodajalec dogovorita pred nastopom odsotnosti.

49. člen **(način izrabe odsotnosti z dela brez nadomestila plače)**

(1) Delavec mora pisno zaprositi delodajalca za odobritev odsotnosti z dela brez nadomestila plače najmanj sedem delovnih dni pred nameravano odsotnostjo.

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

(3) Delodajalec in delavec se lahko v primeru, ko gre za primere neplačane odsotnosti z dela, dogovorita za suspenz pogodbe o zaposlitvi za določeno obdobje. V času suspenza pravice delavca iz delovnega razmerja mirujejo.

50. člen **(letni dopust)**

(1) Delavec ima v posameznem koledarskem letu pravico do letnega dopusta, ki ne more biti krajši kot štiri tedne, kar pomeni:

- 16 delovnih dni, če dela 4 dni na teden,
- 20 delovnih dni, če dela 5 dni na teden,
- 24 delovnih dni, če dela 6 dni na teden.

(2) Poleg osnovnega dopusta iz prvega odstavka delavcu pripada daljše trajanje letnega dopusta na podlagi naslednjih kriterijev:

- a) Za neprekinjeno delovno dobo pri zadnjem delodajalcu, ki jo je delavec dosegel do datuma izdaje obvestila o letnem dopustu, pripada:
- od 5 do 10 let 1 dan

- od 11 do 15 let 2 dni
- od 16 do 20 let 3 dni
- od 21 do 25 let 4 dni
- od 26 do 30 let 5 dni
- od 31 do 35 let 6 dni
- 36 let in več 7 dni

Za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu se štejejo tudi delovne izkušnje, ki jih delodajalec opredeli kot pogoj za zasedbo delovnega mesta.

- b) S podjetniško kolektivno pogodbo ali splošnim aktom se lahko določi, da delavcu zaradi zahtevnosti delovnega mesta pripada dodatni letni dopust do 3 dni.
- c) S podjetniško kolektivno pogodbo ali splošnim aktom se lahko določi, da delavcu 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, pripada dodatni letni dopust do 2 dni.

(3) Za delovno uspešnost, o kateri odloča delodajalec, pripada delavcu dodatni letni dopust do 2 dni.

(4) Delavcu zaradi posebnih socialnih in zdravstvenih razmer, ki jih opredeljuje zakon, pripada dodatni letni dopust v trajanju kot to opredeljuje zakon, ki ureja delovna razmerja.

(5) V podjetniški kolektivni pogodbi, v splošnem aktu delodajalca ali v pogodbi o zaposlitvi se lahko določijo dodatni kriteriji za odmero dodatnih dni letnega dopusta.

51. člen

(uporaba osnov oziroma kriterijev za določitev letnega dopusta)

(1) Pri odmeri letnega dopusta se upošteva vse osnove oziroma kriteriji, ki jih delavec izpolni do dne izdaje obvestila o odmeri letnega dopusta.

(2) Osnove oziroma kriteriji za odmero letnega dopusta, ki jih izpolni delavec do izteka tekočega koledarskega leta, se upoštevajo pri odmeri letnega dopusta za naslednje koledarsko leto.

(3) Delodajalec je dolžan delavca oziroma delavce obvestiti o številu delovnih dni letnega dopusta najkasneje do 31. marca v letu, za katerega se odmerja letni dopust.

52. člen

(izraba letnega dopusta)

(1) Letni dopust delavec praviloma izrabi v letu, za katerega se odmerja, skladno s potrebami organizacije in poteka dela pri delodajalcu.

(2) Odstopanja od upoštevanja plana letnega dopusta pri koriščenju letnih dopustov so dopustna v utemeljenih primerih. V takem primeru se o tem dogovorita delavec in delodajalec.

53. člen

(izraba letnega dopusta na predlog delavca)

(1) Delodajalec omogoča delavcu izrabo enega dneva letnega dopusta na dan, ki ga delavec sam določi, če o tem obvesti delodajalca najmanj dva dni prej.

(2) Ne glede na določbe prvega odstavka tega člena lahko delavec en dan letnega dopusta izrabi brez predhodnega obvestila v primerih:

- nesreče, ki je neposredno prizadela delavca,
- smrti ožjega družinskega člana,
- odvzema prostosti delavcu v trajanju enega dneva.

54. člen **(bolniška odsotnost in letni dopust)**

Če delavec med trajanjem letnega dopusta zboli ali v drugih primerih odsotnosti z dela, se mu ta čas ne šteje v letni dopust.

55. člen **(izraba letnega dopusta ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi)**

Če delavec zaradi prenehanja delovnega razmerja ne more izrabiti celotnega ali dela letnega dopusta iz razlogov na strani delodajalca, se delavec in delodajalec dogovorita o nadomestilu za neizrabljen del letnega dopusta.

56. člen **(dolžina odpovednega roka delavca in odpravnina)**

(1) Delavec, ki je pri delodajalcu zaposlen več kot 25 let, ima v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga odpovedni rok 60 dni.

(2) Višina odpravnine v primeru, ko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, lahko presega 10-kratnik osnove, določene v zakonu, če je odpravnina izračunana skladno s kriteriji iz ZDR-1.

57. člen **(odpravnina ob upokojitvi)**

Delodajalec je delavcu, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let in se upokoji, ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi dolžan izplačati odpravnino v višini najmanj dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje, vendar največ do višine zneska, ki se ne všteva v davčno osnovo.

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

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

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

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

59. člen **(izobraževanje, izpopolnjevanje ali usposabljanje)**

(1) Delavci imajo pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja ali usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa.

(2) Delavec se je dolžan izobraževati, izpopolnjevati ali usposablјati, če ga delodajalec napoti na izobraževanje, izpopolnjevanje ali usposabljanje.

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

(4) Sindikalni zaupnik ima pravico do izpopolnjevanja o kolektivnem dogovarjanju in delovno pravni zakonodaji v trajanju, kot je določeno s to kolektivno pogodbo.

60. člen **(pomen izrazov)**

(1) Izobraževanje pomeni izobraževanje v skladu s potrebami delovnega procesa, ki poteka po programih, na podlagi katerih delavec pridobi javno veljavno izobrazbo (to je izobrazbo, ki se izkazuje z javno listino), na primer izredni študij na univerzi oziroma na katerikoli stopnji izobraževanja.

(2) Izpopolnjevanje pomeni nadgrajevanje, poglobljanje in razširjanje posameznih znanj, potrebnih za opravljanje dela pri delodajalcu, na primer seminarji, delavnice, konference, tečaji ipd.

(3) Usposabljanje pomeni strokovno usposabljanje za delo pri delodajalcu na obstoječem ali predvidenem delu ali usposabljanje za specifične vsebine in spretnosti na področjih, kot so varstvo pri delu, kakovost ipd.

61. člen **(vsebina pogodbe o izobraževanju)**

(1) Obseg pravic in obveznosti v zvezi z napotitvijo na izobraževanje določita delodajalec in delavec s pogodbo, v kateri se opredli trajanje izobraževanja, število prostih dni ob opravljanju posameznih izpitov, obseg povrnitve stroškov izobraževanja in drugih obveznosti ter obveznosti delavca med trajanjem in po prenehanju izobraževanja.

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

62. člen **(povračilo stroškov povezanih z izpopolnjevanjem in usposabljanjem)**

(1) Delavcu, ki je napoten na izpopolnjevanje in usposabljanje v interesu delodajalca, ta krije zlasti naslednje stroške:

- prevoz,

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

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

63. člen **(dijaki in študenti na praksi)**

Delodajalec zagotavlja dijakom in študentom na obveznem praktičnem usposabljanju:

- seznanitev z nevarnostmi, povezanimi z delom in ustrezna zaščitna sredstva,
- zavarovanje za primer poklicnih bolezni in poškodb pri delu,
- ustrezno mentorstvo in uvajanje v delo,
- nagrado za opravljeno delo v skladu z določili te kolektivne pogodbe,
- prevoz na delo in z dela,
- prehrano med delom.

64. člen **(obveščanje sindikata)**

(1) Delodajalec je dolžan na podlagi pisne obrazložene zahteve reprezentativnega sindikata pri delodajalcu v roku 30 dni od prejema zahteve pisno obvestiti sindikat glede predvidenih poslovnih odločitev in sprejetih ukrepov pri poslovanju delodajalca, ki lahko vplivajo na položaj delavcev.

(2) Delodajalec je dolžan zaprositi sindikat za mnenje glede tistih aktov, za katere zakon tako določa (predhodno mnenje).

(3) Delodajalec enkrat letno po preteku poslovnega leta, na zahtevo reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu, poroča o doseženih rezultatih poslovanja v preteklem obdobju in o planiranem poslovanju za tekoče leto.

(4) Pri obravnavi vsebin iz prejšnjega odstavka lahko reprezentativni sindikat samostojno poda predloge za posamezne ukrepe glede izrabe delovnega časa pri delodajalcu.

(5) Delodajalec in sindikat pri delodajalcu se za doseganje učinkovitega varstva pred nasiljem, trpinčenjem, nadlegovanjem in drugimi oblikami psihosocialnega tveganja na delovnih mestih medsebojno obveščata, oblikujeta predloge in se dogovarjata o ukrepih za odpravo oziroma zmanjšanje vseh tveganj, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev.

(6) Dolžnosti obveščanja ni, če gre za poslovno skrivnost.

65. 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 reprezentativnemu sindikatu, organiziranemu pri delodajalcu, prost dostop zunanjih sindikalnih predstavnikov na osnovi predhodnega obvestila ter svobodo sindikalnega obveščanja in širjenja sindikalnega tiska z namenom obveščanja članov sindikata.

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

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

(5) Reprezentativni sindikat lahko sklicuje članske sestanke med delovnim časom po predhodnem dogovoru z delodajalcem, vendar največ dvakrat letno v trajanju največ dveh ur.

66. člen

(materialni pogoji za sindikalno delo reprezentativnega sindikata)

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

(2) Delodajalec lahko namenja sredstva za kulturno, športno in rekreativno dejavnost zaposlenih ter za vzdrževanje kulturnih, športnih in rekreativnih objektov.

(3) Če ni s kolektivno pogodbo pri delodajalcu oziroma s pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo določeno drugače, se za delo reprezentativnega sindikata v podjetju zagotovi najmanj:

- ena plačana ura za vsakega člana sindikata in pol ure na vsakega izmed ostalih delavcev, vendar ne manj kot 30 ur letno, če je pri delodajalcu zaposlenih do 20 delavcev in ne manj kot 60 ur letno, če je pri delodajalcu zaposlenih več kot 20 delavcev. V tako določeno število ur se ne vštevata sodelovanje sindikalnih zaupnikov v organih sindikalnih central in v organih sindikatov dejavnosti;
- dva plačana delovna dneva letno za usposabljanje sindikalnih zaupnikov;
- prostorsko tehnične pogoje in administrativne storitve za delo sindikatov, njihovih organov in sindikalnih zaupnikov;
- ter tehnična izvedba obračuna in plačevanje članarine sindikatom za člane sindikata.

(4) Število sindikalnih zaupnikov, ki uživajo delovno pravno zaščito pri delodajalcu se določi s kolektivno pogodbo podjetja oziroma s pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo med reprezentativnimi sindikati in delodajalcem, upošteva organiziranost delovnega procesa, delo v izmenah, dislociranost in podobno.

(5) Sindikalnemu zaupniku reprezentativnega sindikata pri delodajalcu lahko delodajalec prizna, zaradi dodatnih obremenitev, mesečni dodatek. Višina dodatka se opredeli v pogodbi o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo.

67. člen

(imuniteta sindikalnega zaupnika)

(1) Sindikalni zaupnik, ki uživa delovnopravno varstvo, je sindikalni zaupnik, ki je izvoljen ali imenovan v okviru dogovorjenega števila zaupnikov, ki uživajo varstvo v skladu z zakonom in katerega ime je pisno sporočeno delodajalcu.

(2) Imuniteta sindikalnega zaupnika iz tega člena traja še eno leto po prenehanju funkcije sindikalnega zaupnika.

(3) Sindikalnemu zaupniku, ki ravna v skladu z veljavnimi zakoni, kolektivnimi pogodbami in akti podjetja, brez soglasja sindikata ni mogoče znižati plače ali zoper njega začeti disciplinski ali odškodninski postopek, ki je nastal zaradi sindikalnega dela ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden oziroma podrejen položaj.

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

68. člen (stavka)

Če sindikat pri delodajalcu organizira stavko, jo je dolžan organizirati v skladu z zakonom.

69. člen (organizacija stavke)

(1) Stavka se napove in organizira, če predhodna pogajanja o vsebinah, ki so razlog za morebitno napoved stavke, niso uspešna.

(2) Stavka mora biti napovedana najkasneje 5 dni pred začetkom. Napoved stavke vsebuje datum začetka stavke, njeno predvideno trajanje, stavkovne zahteve in sestavo stavkovnega odbora.

(3) V času od dneva napovedi stavke do predvidenega dne njenega začetka sta organizator stavke in delodajalec dolžna izvesti pogajanja v zvezi s stavkovnimi zahtevami in si prizadevati doseči sporazum.

(4) V času predhodnih pogajanj o vsebini in pogajanj o stavkovnih zahtevah sta se dolžna sindikat in delodajalec vzdržati vsakega dejanja, ki bi lahko otežilo pogajanja in sporazumno rešitev spora.

2.3. TARIFNI DEL PLAČA, DODATKI, NADOMESTILA

70. člen (vrste osebnih prejemkov delavca v delovnem razmerju)

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

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

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

(3) Drugi osebni prejemki so:

- regres za letni dopust,

- odpravnina ob upokojitvi in druge vrste odpravnin,
- jubilejna nagrada,
- solidarnostna pomoč,
- božičnica.

(4) Povračila stroškov v zvezi z delom so:

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

Delavcem, ki delajo z delovnim časom krajšim od polnega, pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela v celoti, druga povračila stroškov in drugi osebni prejemki pa v sorazmerju s časom, prebitim na delu. Delavci prejemajo druge vrste plačil iz tega člena na bančni račun, razen v primeru, ko ta kolektivna pogodba določi primere in pogoje za izplačilo v nedenarni obliki.

71. člen (terenski dodatek)

Terenski dodatek delavcu pripada, ko dva dni zaporedoma dela in prenočuje izven kraja svojega običajnega prebivališča in izven kraja sedeža delodajalca.

72. člen (nadomestilo za ločeno življenje)

Nadomestilo za ločeno življenje delavcu pripada v primeru, da opravlja delo izven kraja, kjer živi s svojo družino, ter zato zaradi službenih potreb v času delovnih obveznosti prebiva ločeno od svoje družine.

73. člen (splošne določbe o osebnih prejemkih)

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

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

74. člen (plača)

Plačo delavca sestavlja:

- osnovna plača,
- dodatki po posameznih vrstah,
- del plače na podlagi delovne uspešnosti in
- del plače iz naslova poslovne uspešnosti.

75. člen
(najnižja osnovna plača)

(1) Najnižja osnovna plača je vrednost najmanj zahtevnega dela v tarifnem razredu za polni delovni čas.

(2) Na podjetniški ravni se lahko socialni partnerji dogovorijo tudi za dodatno rast plač.

(3) V kolikor se podjetniška kolektivna pogodba sklicuje na izhodiščne plače iz KPN, se lahko sindikat pri delodajalcu in delodajalec dogovorita, da je s tem mišljena najnižja osnovna plača.

76. člen
(osnovna plača)

(1) V pogodbi o zaposlitvi delavec in delodajalec določita znesek osnovne plače.

(2) Osnovna plača se določi v mesečnem znesku. Dogovorjeni mesečni znesek velja za:

- povprečni mesečni delovni čas, preračunan iz letnega delovnega časa, ki znaša 174 ur za poln delovni čas pri 40-urnem delovnem tednu;
- za zahtevnost dela na delovnem mestu oziroma vrsti del, za katero oziroma katere je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi;
- plačilo v normalnih delovnih pogojih, ki jih predstavljajo običajne obremenitve pri delu, običajni neugodni vplivi okolja in običajna nevarnost pri delu;
- za vnaprej določene delovne rezultate, ki jih dosega večina delavcev na enakih ali sorodnih delih.

77. člen
(zneski najnižjih osnovnih plač)

(1) Višina najnižje osnovne plače je določena v Tarifni prilogi, ki je sestavni del te kolektivne pogodbe.

(2) Zneski najnižjih osnovnih plač za posamezni tarifni razred se uporabljajo od 1. 1. 2017 dalje.

78. člen
(dodatki za posebne obremenitve)

(1) Delavcu pripadajo dodatki za težje delovne pogoje, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodne vplive okolja, nevarnost pri delu in dodatki za delo v delovnem času, ki je za delavca manj ugoden.

(2) Dodatki se obračunavajo za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada. Osnova za izračun dodatkov je osnovna plača delavca za polni delovni čas oziroma ustrezna urna postavka.

(3) V podjetniški kolektivni pogodbi delodajalca, splošnem aktu ali v pogodbi o zaposlitvi se določijo dodatki in višina dodatkov za težje pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu.

(4) Delavcu pripadajo dodatki zaradi razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden v naslednjih odstotkih od osnovne plače:

za izmensko delo v popoldanski in nočni izmeni oziroma turnusno delo	10 %
za nočno delo med 22. uro in 7. uro naslednjega dne	30 %
za delo prek polnega delovnega časa	40 %
za delo v nedeljo	50 %
za delo na dela proste dneve po zakonu	50 %
za delo v deljenem delovnem času	10 %
za pripravljenost na domu	10 %

(5) Za pripravljenost na domu je potreben pisni nalog delodajalca. V primeru, ko je dodatek za pripravljenost na domu že vsebovan v osnovni plači delavca, na podlagi pogodbe o zaposlitvi, se ne obračunava dodatno, pri čemer pripravljenost na domu ne sme presegati treh delovnih dni na mesec.

(6) Dodatki se med seboj ne izključujejo, razen dodatka za delo v nedeljo in dodatka za delo na praznik in dela proste dneve po zakonu.

79. člen (dodatek za delovno dobo)

(1) Delavcu, ki je zaposlen pri delodajalcu na dan uveljavitve te KPN, pripada dodatek za skupno delovno dobo v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe, ki jo je dosegel do dneva uveljavitve te kolektivne pogodbe.

(2) Dodatek za skupno delovno dobo se delavcu obračunava v času trajanja delovnega razmerja pri delodajalcu mesečno od vsakokratne osnovne plače.

(3) V skupno delovno dobo iz drugega odstavka tega člena se všttevajo izpolnjena leta delovne dobe, ki jih je delavec prebil na delu, ali v delovnem razmerju doma, ali pri opravljanju samostojne dejavnosti, ki so izkazana z ustreznim dokumentom.

Dokupljena, beneficirana in posebne zavarovalne dobe ne štejejo kot dobe pri uveljavljanju dodatka na skupno delovno dobo.

(4) Delavcu, ki nadaljuje delo pri delodajalcu tudi po uveljavitvi te kolektivne pogodbe, se štetje delovne dobe ne pretrga oziroma spremeni, zato mu pripada dodatek za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako nadaljnje izpolnjeno leto delovne dobe, dokler je zaposlen pri tem delodajalcu.

(5) Delavcu, ki se zaposli pri delodajalcu po uveljavitvi te KPN, pripada dodatek za delovno dobo v višini 0,5 % osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe pri zadnjem delodajalcu.

(6) Za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu se štejejo tudi delovne izkušnje, ki jih delodajalec postavi kot pogoj za zasedbo delovnega mesta.

(7) Dodatek za skupno delovno dobo in dodatek za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu se na obračunskem listu delavca prikažeta ločeno.

80. člen (nadomestila plače)

(1) Delavcu pripada nadomestilo plače za čas upravičene odsotnosti z dela skladno z zakonom in to kolektivno pogodbo.

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

(3) Za čas stavke so delavci upravičeni do nadomestila plače v višini 50 % povprečne plače delavca, izplačane v zadnjih treh mesecih, ki jo je delavec prejel oziroma bi jo prejel, če bi delal, vendar ne več kot je povprečna plača na zaposlenega v RS, pod naslednjima pogojevama, ki morata biti izpolnjena hkrati:

- da delavci stavkajo zaradi kršitev kolektivne pogodbe glede plač, regresa za letni dopust ali imunitete sindikalnih zaupnikov in
- da je stavka organizirana v skladu z zakonom.

81. člen (del plače na podlagi delovne uspešnosti delavca)

(1) Del plače na podlagi delovne uspešnosti delavca se določi upoštevanje gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

(2) V kolektivni pogodbi na ravni delodajalca ali v splošnem aktu delodajalca se po predhodnem mnenju sindikata določijo kriteriji za ugotavljanje delovne uspešnosti. Delovna uspešnost se ugotavlja za posameznega delavca in/ali za skupino delavcev.

82. člen (izplačilo iz naslova uspešnosti poslovanja)

(1) V primeru, ko se delodajalec odloči za izplačilo iz naslova uspešnosti poslovanja, se za izplačilo delavcem upoštevajo v podjetniški kolektivni pogodbi oziroma aktu dogovorjena merila.

(2) V podjetniški kolektivni pogodbi se delodajalec in reprezentativni sindikat v podjetju dogovorita o konkretnih merilih, roku in načinu izplačila iz naslova uspešnosti poslovanja oziroma se konkretna merila, roki in način izplačila iz naslova uspešnosti poslovanja opredeli v splošnem aktu.

(3) Do tega izplačila so upravičeni vsi delavci sorazmerno glede na čas učinkovitega dela pri delodajalcu v letu, na katerega se to izplačilo nanaša.

(4) Plačilo za poslovno uspešnost je izključeno iz osnov za nadomestilo plač.

83. člen (obračun plače)

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

- osnovno plačo delavca;
- število obračunanih ur za mesec, na katerega se nanaša pisni obračun plače;
- dodatke po posameznih vrstah;

- plačo iz naslova delovne uspešnosti;
- del plače iz poslovne uspešnosti;
- nadomestila plače po posameznih vrstah;
- bruto plačo;
- zneske prispevkov za socialno varnost;
- davčni odtegljaj (akontacija dohodnine);
- neto plačo;
- odtegljaje od plače (administrativne in sodne prepovedi, premije za dodatno prostovoljno zdravstveno in pokojninsko zavarovanje ipd.);
- 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.

(3) Pisni obračun plače delavca je lahko tudi v elektronski obliki, če delavec s tem pisno soglaša.

(4) Delodajalec mora v navzočnosti delavca opraviti pregled pisnega obračuna plače in nadomestila ter obrazložiti vse okoliščine v zvezi z obračunom, če to zahteva delavec ali sindikalni zaupnik na delavčev pisni predlog.

DRUGI OSEBNI PREJEMKI

84. člen (regres za letni dopust)

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

(2) V primeru nelikvidnosti delodajalca oziroma v primeru, ko bi izplačilo celotnega regresa povzročilo nelikvidnost delodajalca, se lahko regres za letni dopust izplača v več delih in sicer tako, da se do 30. junija tekočega koledarskega leta izplača najmanj polovica, preostanek pa do 1. novembra tekočega koledarskega leta.

85. člen (božičnica)

Božičnica se lahko dogovori s kolektivno pogodbo pri delodajalcu ali se določi s splošnim aktom delodajalca, v primeru izkazane poslovne uspešnosti delodajalca. Božičnica se lahko izplača v nedenarni obliki.

86. člen (jubilejna nagrada)

(1) Članom reprezentativnega sindikata, podpisnika KPN, pripada jubilejna nagrada za 10, 20, 30 in 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu. Višina jubilejne nagrade se določi v Tarifni prilogi.

(2) Za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu se upošteva tudi delovna doba pravnih prednikov in tista delovna doba, ki je bila zahtevana za zasedbo delovnega mesta.

(3) Jubilejna nagrada se izplača v enem mesecu po dopolnitvi delovne dobe iz prejšnjega odstavka na podlagi pisnega predloga reprezentativnega sindikata, podpisnika KPN.

(4) Jubilejna nagrada se lahko, če je tako dogovorjeno v podjetniški kolektivni pogodbi, izplača vsem zaposlenim delavcem.

87. člen (solidarnostna pomoč)

(1) V primeru smrti delavca pripada solidarnostna pomoč v višini 80 % povprečne plače v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece, vendar največ v višini, kot jo določa davčna uredba, ki opredeljuje stroške, ki se delodajalcu štejejo kot odhodek.

(2) Delavcu pripada solidarnostna pomoč v višini 50 % povprečne plače v Republike Slovenije za pretekle tri mesece, vendar največ v višini, kot jo določa davčna uredba, ki opredeljuje stroške, ki se delodajalcu štejejo kot odhodek, in sicer v naslednjih primerih:

- smrt ožjega družinskega člana (zakonec, izvenzakonski partner, otroci – zakonski in izvenzakonski in posvojenci),
- elementarna nesreča ali požar,
- invalidnost II. ali III. kategorija.

88. člen (nagrada dijakom in študentom na praktičnem usposabljanju)

V času praktičnega usposabljanja za delo oziroma v času obvezne prakse imajo dijaki in študenti pravico do nagrade za polni delovni čas v višini zgornjega zneska, ki ga določa davčna uredba, ki opredeljuje stroške, ki se delodajalcu štejejo kot odhodek.

89. člen (prejemki mentorjev)

Delavcu mentorju pripravnika in delavcu mentorju praktičnega usposabljanja na delovnem mestu ter delavcu mentorju uvajanja v delo pri delodajalcu pripada dodatek za mentorstvo v višini do 15 % osnovne plače.

POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM

90. člen (prehrana med delom)

(1) Delavec je upravičen do povračila stroškov za prehrano med delom za dneve prisotnosti na delu.

(2) Do sorazmernega povračila prehrane med delom so upravičeni delavci, ki so zaposleni za delovni čas, krajši od polnega ter dijaki in študentje na obveznem praktičnem usposabljanju.

(3) Če delavec dela več kot deset ur, mu pripada dodatno povračilo stroškov za prehrano med delom v višini, kot je določeno v Tarifni prilogi.

(4) Če delavec dela pri dveh delodajalcih, mu pripada pri vsakem delodajalcu sorazmerni del povračila za prehrano med delom.

91. člen (prevoz na delo in z dela)

(1) Delavec je upravičen do povračila stroškov za prevoz na delo in z dela za dneve prisotnosti na delu od kraja bivališča, določenega v pogodbi o zaposlitvi do sedeža delodajalca oziroma do mesta opravljanja dela, če je prebivališče delavca oddaljeno najmanj 1 km. Sprememba bivališča med trajanjem pogodbe o zaposlitvi pomeni spremembo podlage za obračun povračila stroškov prevoza, če se tako dogovorita delavec in delodajalec.

(2) Delavec je upravičen do povračila stroškov prevoza na delo in z dela v višini, kot je določeno v Tarifni prilogi.

(3) Delavec je upravičen do povračila stroškov prevoza na delo in z dela tudi v primeru nujnega prihoda na delo.

(4) Do povračila stroškov za prevoz na delo in z dela so upravičeni tudi dijaki in študentje na obveznem praktičnem usposabljanju.

92. člen (povračilo stroškov za službeno potovanje)

- Za povračilo stroškov, ki so jih imeli delavci na službenem potovanju, se šteje
- dnevnic, ki predstavlja povračilo stroškov za prehrano,
 - povračilo stroškov za prenočevanje in
 - povračilo stroškov za prevoz.

93. člen (povračilo stroškov za službeno potovanje v Sloveniji)

Povračila stroškov za prevoz na službenem potovanju v Sloveniji in stroškov za prenočevanje na službenem potovanju v Sloveniji se izplačujejo v zgornjem znesku kot določa vsakokrat veljavna davčna uredba, ki opredeljuje stroške, ki se delodajalcu štejejo kot odhodek.

94. člen (povračilo stroškov za službeno potovanje v tujini)

Delavec, ki ga je delodajalec napotil na službeno pot v tujino, je upravičen do dnevnice, ki predstavlja povračilo stroškov za prehrano, povračila stroškov za prevoz in povračila stroškov za prenočevanje, v zgornjem znesku kot določa vsakokrat veljavna davčna uredba, ki opredeljuje stroške, ki se delodajalcu štejejo kot odhodek.

95. člen (Tarifna priloga)

Tarifna priloga je sestavni del te kolektivne pogodbe in določa zneske najnižjih osnovnih plač, način usklajevanja najnižjih osnovnih plač, zneske povračil stroškov v zvezi z delom ter drugih prejemkov delavcev.

III. PREPREČEVANJE IN REŠEVANJE SPOROV

96. člen (komisija za razlago določb KPN)

(1) Stranki te kolektivne pogodbe imenujeta tričlansko komisijo za razlago določb KPN (v nadaljevanju: komisija). Vsaka pogodbeni stranka imenuje enega člana, sporazumno pa imenujeta predsednika komisije, ki je priznan strokovnjak z delovnopravnega področja. Stranki si delita morebitne stroške za delovanje predsednika komisije.

(2) Komisija iz prvega odstavka tega člena se konstituira najkasneje v roku 90 dni po sklenitvi KPN. Podrobnejše določbe o delovanju komisije ta opredeli v poslovniku o svojem delu. Komisija odloča soglasno. Sodelovanje v komisiji je častno.

(3) Komisija spremlja izvajanje KPN in sprejema razlage, mnenja in priporočila.

(4) Mnenje delodajalcem za izvajanje določb te kolektivne pogodbe predstavlja strokovno mnenje komisije o načinu izvajanja določenega instituta v praksi.

(5) Priporočilo strankama je strokovni predlog komisije za ureditev določenega vprašanja.

(6) Razlago posamezne določbe kolektivne pogodbe poda komisija v primeru, ko je potrebno posebno pojasnilo glede vsebine razumevanja posamezne določbe. Razlaga ne spreminja same vsebine določbe kolektivne pogodbe in se objavi na enak način kot KPN.

(7) Vsaka pogodbeni stranka lahko predlaga, da se k delu komisije pritegne tudi zunanje strokovne sodelavce, vendar le kot konzultante.

(8) Komisija je dolžna pri svojem delu upoštevati mednarodne delovnopravne konvencije, predpise s področja delovnih razmerij, ustaljeno sodno prakso in namen, ki sta ga stranki hoteli doseči s posamezno pravno normo.

97. člen (reševanje sporov med pogodbenima strankama KPN)

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

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

(3) Reševanje kolektivnih in individualnih delovnih sporov o pravici na miren način s posredovanjem ali arbitražo, ki izhajajo iz obligacijskega ali normativnega dela te kolektivne pogodbe, je prostovoljno in ne šteje za procesno predpostavko v primeru spora pred sodiščem.

(4) Spori se rešujejo ob smiselni uporabi predpisov, ki urejajo kolektivne pogodbe, arbitražo, mediacijo ali druge načine mirnega reševanja sporov.

98. člen
(mirno reševanje kolektivnih sporov s posredovanjem)

(1) Postopek mirnega reševanja sporov s posredovanjem (v nadaljevanju: posredovanje) se začne na podlagi pisnega predloga ene od pogodbenih strank KPN (v nadaljevanju: predlagatelj), v katerem je navedeno sporno vprašanje ali razmerje ter sočasno predlagan priznan delovno pravni strokovnjak za posredovanje.

(2) Nasprotni udeleženec se mora o predlogu izjasniti v roku desetih delovnih dni tako, da nedvoumno izjavi, da sprejema postopek posredovanja. Obenem nasprotni udeleženec sprejme predlaganega strokovnjaka za posredovanje ali posreduje svoj predlog. Udeleženca spora o strokovnjaku za posredovanje dosežeta soglasje v roku petih delovnih dni od začetka postopka posredovanja. Če tak sporazum ni dosežen, se šteje, da postopek posredovanja ni uspel in se ustavi.

(3) Med postopkom posredovanja lahko katerakoli stranka kadarkoli izjavi, da ne želi nadaljevati s postopkom. Postopek se ustavi.

99. člen
(postopek posredovanja)

(1) V postopku posredovanja se uporabljajo predpisi, ki urejajo mediacijo.

(2) V primeru uspešnega zaključka posredovanja pogodbeni stranki skladno s svojimi pooblastili skleneta zavezujoč pisni sporazum.

(3) Pisni sporazum strank, ki dopolnjuje ali spreminja vsebino KPN, se objavi na enak način kot KPN.

100. člen
(reševanje individualnih delovnih sporov z mediacijo)

(1) Stranki individualnega delovnega spora se lahko v roku, ki ga določa zakon, pisno dogovorita za reševanje spora z mediacijo.

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

(3) V postopku mediacije se uporabljajo predpisi ki urejajo mediacijo v delovnih sporih.

101. člen
(arbitraža za reševanje kolektivnih delovnih sporov)

(1) Stranki kolektivnega delovnega spora se lahko ob nastanku spora, najkasneje pa v roku, ki ga določa zakon, pisno dogovorita za arbitražno reševanje spora.

(2) Arbitražni postopek se praviloma vodi pred arbitrom posameznikom, s katerim soglašata obe stranki spora ali pred tri članski arbitražni senatom, v katerega vsaka stranka predlaga enega člana, tretjega, ki je predsednik senata, pa imenujeta soglasno.

102. člen (arbitražni postopek)

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

(2) Nasprotna stranka se mora o predlogu izjasniti v roku desetih delovnih dni od prejema predloga tako, da nedvoumno izjavi, da sprejema postopek arbitraže. Obenem nasprotna stranka sprejme predlaganega predsednika arbitraže ali arbitra posameznika oziroma posreduje svoj predlog. Stranki spora o predsedniku arbitražnega senata oziroma arbitru posamezniku dosežeta soglasje v roku petih delovnih dni od prejema izjave o začetku arbitražnega postopka. Če tak sporazum ni dosežen, se arbitražni postopek ustavi.

(3) Za postopek pred arbitražnim senatom ali arbitrom posameznikom se smiselno uporabljajo določbe predpisa ki ureja arbitražo.

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

103. člen (arbitraža za reševanje individualnih delovnih sporov)

(1) Na predlog ene od strank je individualne delovne spore dopustno reševati z arbitražo za reševanje individualnih delovnih sporov. Arbitraža deluje v sestavi arbitražnega senata ali kot arbiter posameznik.

(2) Delavec in delodajalec se lahko sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo najkasneje v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca. Stranki o tem skleneta pisni dogovor in v njem opredelita sestavo arbitraže, postopek in druga vprašanja, pomembna za delo arbitraže.

(3) Za delovanje arbitraže se smiselno uporablja predpis, ki ureja delovanje delovno pravnih arbitraž.

(4) Odločitev arbitražnega senata oziroma arbitra posameznika v individualnem delovnem sporu je dokončna.

(5) Če arbitraža ne odloči v roku 90 dni, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni zahteva sodno varstvo pred delovnim sodiščem.

[Tarifna priloga \(Uradni list RS, št. 46/19\)](#)

[Tarifna priloga \(Uradni list RS, št. 99/22\)](#)

Kolektivna pogodba za dejavnost poslovanja z nepremičninami (Uradni list RS, št. [67/16](#)) vsebuje naslednje prehodne in končne določbe:

»IV. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

104. člen

(prenehanje veljavnosti kolektivne pogodbe)

(1) Z dnem uveljavitve te kolektivne pogodbe preneha veljati Kolektivna pogodba za dejavnost poslovanja z nepremičninami, Uradni list RS, št. 9/98, 35/00, 78/03 – razlaga, 117/04, 87/05.

(2) Ta kolektivna pogodba stopi v veljavo 1. 1. 2017.«.