

V skladu z Zakonom o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) sklepata pogodbeni stranki, kot predstavniki delodajalcev:

- Gospodarska zbornica Slovenije
- Združenje delodajalcev Slovenije

in

kot predstavniki delojemalcev:

- Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Sindikat delavcev prometa in zvez
- naslednjo:

KOLEKTIVNA POGODBA za poštne in kurirske dejavnosti

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Krajevna veljavnost kolektivne pogodbe

Kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije.

2. člen

Stvarna veljavnost kolektivne pogodbe

Kolektivna pogodba velja za vse delodajalce, ki so člani podpisnic kolektivne pogodbe in na pridobiten način opravljajo dejavnost iz skupine 53. Poštna in kurirska dejavnost po Standardni klasifikaciji dejavnosti (Uradni list RS, št. 34/94, 3/95, 33/95, 15/96, 2/02, 69/07, 17/08).

3. člen

Osebna veljavnost

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

(2) Za poslovodne osebe, prokuriste in vodilne delavce velja ta kolektivna pogodba, razen če so s pogodbo o zaposlitvi med delodajalcem in takšno osebo določena razmerja, pravice, dolžnosti ali odgovornosti urejena drugače.

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

(4) Delodajalec (uporabnik), pri katerem opravljajo delo delavci na podlagi pogodbe o zaposlitvi z delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavca pri uporabniku, je glede teh delavcev dolžan upoštevati določila te kolektivne pogodbe, glede tistih pravic in obveznosti, ki so neposredno vezane na opravljanje dela.

4. člen

Časovna veljavnost

(1) Kolektivna pogodba je sklenjena za določen čas do 31. 12. 2021.

(2) Po prenehanju veljavnosti te kolektivne pogodbe se do sklenitve nove, vendar najdalj eno leto, še naprej uporabljajo določbe njenega normativnega dela.

5. člen

Pomen izrazov v tej kolektivni pogodbi

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

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

(3) Vodilni delavci so tisti delavci, ki vodijo organizacijske enote in imajo pooblastila za samostojne odločitve in sklepanje pogodb. Delodajalec jih določi s statutom, aktom o ustanovitvi družbe, družbeno pogodbo oziroma pogodbo o ustanovitvi družbe, splošnim aktom delodajalca ali z aktom o sistemizaciji dela.

(4) Splošni akt je akt delodajalca, s katerim delodajalec določa organizacijo dela ali določa obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti ter akt, ki na splošen način ureja posamezna vprašanja v zvezi z opravljanjem dejavnosti delodajalca.

(5) Akt o sistemizaciji dela je splošni akt delodajalca, ki določa delovna mesta in/ali vrste del, pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu in/ali vrste del ter opis del in nalog posameznega delovnega mesta, ki se uvrščajo v isto vrsto del.

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

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

6. člen

Enotni minimalni standardi

(1) Določila in zneski iz te kolektivne pogodbe in tarifne priloge so obvezni enotni minimalni standardi v kolektivnih pogodbah ožje ravni, splošnih aktih delodajalca in v pogodbah o zaposlitvi delavcev.

(2) Odstopanje od minimalnega standarda je dovoljeno na podlagi posebnega pisnega sporazuma med reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu in delodajalcem, zlasti v primerih bistvenega poslabšanja poslovanja zaradi objektivnih razlogov v zadnjem letu dni, recesije panoge in v podobnih utemeljenih primerih, vendar ne manj kot to za posamezno pravico določa Zakon.

II. NORMATIVNI DEL

7. člen

Razvrstitev del

- (1) Delovna mesta se razvrščajo v deset tarifnih razredov glede na zahtevano stopnjo oziroma raven izobrazbe, določeno v aktu o sistemizaciji delovnih mest, in sicer:

I. tarifni razred	najenostavnejša dela
II. tarifni razred	enostavna dela
III. tarifni razred	manj zahtevna dela
IV. tarifni razred	srednje zahtevna dela
V. tarifni razred	zahtevna dela
VI. tarifni razred	bolj zahtevna dela
VII. tarifni razred	zelo zahtevna dela
VIII. tarifni razred	visoko zahtevna dela
IX. tarifni razred	najbolj zahtevna dela
X. tarifni razred	izjemno pomembna najbolj zahtevna dela

8. člen **Zahtevnost del**

I. tarifni razred (najenostavnejša dela)

Nedokončana osnovna šola

- nepopolna nižja stopnja osnovnošolske izobrazbe
- popolna nižja stopnja osnovnošolske izobrazbe
- nepopolna višja stopnja osnovnošolske izobrazbe

II. tarifni razred (enostavna dela)

Končana osnovna šola

Končana osnovna šola in krajše usposabljanja (krajši eno ali več mesečni tečaji, lahko interni ali eksterni)

III. tarifni razred (manj zahtevna dela)

Nižje poklicno izobraževanje

- 1,5 do 2-letni skrajšani programi srednjega izobraževanja
- 1,5 do 2-letno izobraževanje za ozke poklicne profile

IV. tarifni razred (srednje zahtevna dela)

Srednje poklicno izobraževanje

- programi 3-letnega izobraževanja za široke poklicne profile,
- programi izobraževanja in izpiti v šolah za KV delavce

V. tarifni razred (zahtevna dela)

Srednje tehnično in drugo strokovno izobraževanje ter splošno izobraževanje

- 4 do 5-letni programi izobraževanja za V. stopnjo strokovne izobrazbe,
- programi izobraževanja po modelu 3+2
- 4 do 5-letni programi za naziv tehnika
- Programi izobraževanja in izpiti za VKV delavce
- 4-letni gimnazijski programi

VI. tarifni razred (bolj zahtevna dela)

Višješolsko in višje strokovno izobraževanje

- 2-letni programi višjega strokovnega izobraževanja,
- 2 do 2,5-letni višješolski študijski programi sprejeti pred 1. 1. 1994 (prejšnje višješolsko izobraževanje)

VII. tarifni razred (zelo zahtevna dela)

Visokošolsko izobraževanje prve stopnje in podobno izobraževanje

- specialistično izobraževanje po višješolski izobrazbi (prejšnje),
- visokošolsko strokovno izobraževanje (prejšnje),
- visokošolski strokovni študijski programi in visokošolski univerzitetni študijski programi za pridobitev prve stopnje izobrazbe po novem »bolonjskem« študijskem sistemu

VIII. tarifni razred (visoko zahtevna dela)

Visokošolsko izobraževanje druge stopnje

- specialistično izobraževanje po visokošolski strokovni izobrazbi (prejšnje)/specializacija po visokošolski strokovni izobrazbi (prejšnja)
- visokošolsko univerzitetno izobraževanje (prejšnje),
- magistrski študijski programi, za pridobitev druge stopnje izobrazbe po novem »bolonjskem« študijskem sistemu«

IX. tarifni razred (najbolj zahtevna dela)

Visokošolsko izobraževanje tretje stopnje

- magistrsko izobraževanje (prejšnje) in podobno izobraževanje/magisterij znanosti
- specialistično izobraževanje po univerzitetni izobrazbi (prejšnje)/ specializacija po visokošolski univerzitetni izobrazbi (prejšnja)

X. tarifni razred (izjemno pomembna najbolj zahtevna dela)

Doktorsko in podobno izobraževanje

- doktorsko izobraževanje (prejšnje)/ doktorat znanosti (prejšnji)
- doktorsko izobraževanje (tretja bolonjska stopnja) v trajanju 3 leta po končanem univerzitetnem programu (prejšnjem), diploma po končanem magistrskem programu (druge bolonjske stopnje)
- doktorski študijski programi za pridobitev tretje stopnje izobrazbe po novem »bolonjskem« študijskem sistemu.

(2) Razvrstitev delovnih mest v tarifne razrede opravi delodajalec v skladu z merili in kriteriji določenimi v aktu o sistemizaciji dela.

(3) S kolektivno pogodbo ožje ravni ali splošnim aktom delodajalca se lahko določi, da delavec pri plači na istem delovnem mestu znotraj posameznega tarifnega razreda napreduje. Podlaga za napredovanje na delovnem mestu so dolgoročni pozitivni učinki za delodajalca, ki jih dosega delavec na delovnem mestu zaradi svoje strokovne usposobljenosti, učinkovitosti, samostojnosti in podobnih kriterijev. Kriteriji in merila za napredovanje na delovnem mestu se določijo v kolektivni pogodbi ožje ravni ali v splošnem aktu delodajalca.

(4) Delodajalec je dolžan pred sprejemom akta o sistemizaciji dela pridobiti mnenje reprezentativnega sindikata pri delodajalcu. Sindikat je dolžan akt o sistemizaciji dela obravnavati in podati mnenje v roku 15 dni od predložitve akta o sistemizaciji dela v mnenje.

(5) Če sindikat v roku iz prejšnjega odstavka ne poda mnenja, se šteje, da z aktom o sistemizaciji dela soglaša.

9. člen

Pogodba o zaposlitvi

(1) S pogodbo o zaposlitvi se poleg zakonsko določenih sestavin pogodbe o zaposlitvi določa tudi tarifni razred, v katerega je razporejen delavec v skladu s kolektivno pogodbo.

(2) Delodajalec delavcu tri dni pred podpisom pogodbe o zaposlitvi vroči pisni predlog pogodbe o zaposlitvi in mu omogoči seznanitev z vsebino kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki določajo njegove pravice in obveznosti.

(3) Delavec lahko kadarkoli zahteva vpogled v kolektivno pogodbo sklenjeno pri delodajalcu in splošne akte s katerimi so urejene njegove obveznosti v zvezi z izvajanjem pogodbe o zaposlitvi in drugih obveznosti, delodajalec pa mu tega ne sme odreči.

10. člen

Opravičeni razlogi, zaradi katerih delavec ne prične delati v skladu s pogodbo o zaposlitvi so:

- bolezen, ki se izkaže z zdravniškim potrdilom,
- vabila sodišč,
- razlogi, ko so podani za izredni dopust,
- opravljanje izpitov v izobraževalnem procesu.

11. člen

Pripravništvo

(1) Pogodbo o zaposlitvi sklene kot pripravnik vsak; ki prvič začne opravljati delo, ustrežno vrsti in stopnji njegove izobrazbe, z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela in sicer:

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

(2) Pripravništvo se podaljša, če opravičena odsotnost delavca, ki opravlja pripravništvo za dela IV. in V. stopnje strokovne izobrazbe, traja najmanj 14 dni, za dela VI. stopnje najmanj 21 dni in za dela nad VI. stopnjo najmanj 28 dni.

(3) Delavcu – pripravniku, ki opravlja pripravništvo tako, da dela s krajšim delovnim časom od polnega, se v odvisnosti od dolžine delovnega časa, čas pripravništva podaljša največ za 3 mesece (IV. in V. stopnja), 4 mesece (VI. stopnja), oziroma največ 6 mesecev (nad VI. stopnjo).

(4) Pripravništvo poteka po programu, ki ga pripravi mentor ali ustrezna strokovna služba. Mentor mora imeti najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe kot pripravnik in 3 leta delovnih izkušenj.

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

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

(7) Pripravniški izpit vsebuje preizkus znanja stroke in delovnega področja, za katerega se je pripravnik usposabljal. Komisija za pripravniški izpit šteje najmanj tri člane, ki imajo najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe kot pripravnik in 3 leta delovnih izkušenj. Mentor sodeluje pri delu komisije, vendar ni njen član.

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

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

(10) Pripravnik opravlja pripravniški izpit najkasneje do izteka pripravniške dobe. Če pripravniškega izpita ne opravi, ga ima pravico ponovno opravljati v roku, ki ne sme biti krajši od 15 dni in ne daljši od 45 dni.

(11) Pripravništvo ni obvezno za delavce, ki so pridobili poklicno izobrazbo v dualnem sistemu poklicnega izobraževanja.

12. člen

Dolžnost opravljanja drugega dela

(1) Delavec je dolžan poleg dela za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi občasno opravljati tudi drugo delo po nalogu delodajalca, in sicer v naslednjih primerih:

- če je na delovnem mestu podana neposredna nevarnost za zdravje delavca
- preprečitev večje škode
- nenadne okvare delovnih naprav
- kadar gre za izjemno časovno izpolnjevanje obveznosti do kupcev
- kadar gre za nadomeščanje nenadno odsotnega delavca
- v drugih primerih določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo ožje ravni.

(2) Delavec mora pred začetkom opravljanja drugega dela oziroma najkasneje v roku treh delovnih dni po začetku dela prejeti pisni nalog za drugo delo.

(3) Delo lahko traja neprekinjeno, iz razlogov po peti alineji prvega odstavka tega člena 15 dni, v ostalih primerih pa toliko časa kot trajajo razlogi zaradi katerih je bilo odrejeno, vendar ne dalj kot 4 mesece v koledarskem ali poslovnem letu.

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

(5) V vseh primerih iz prvega odstavka tega člena, delavec prejema najmanj enako plačo, kot jo prejema na svojem delovnem mestu oziroma plačo, ki je zanj ugodnejša.

13. člen

Napotitev delavcev iz kraja v kraj

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

- če napotitev lahko vpliva na bistveno poslabšanje delavčevega zdravja, o čemer poda pisno mnenje pooblaščen zdravnik delodajalca ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika delavca,

- če traja pot na delo in z dela v normalnih okoliščinah z javnimi prevoznimi sredstvi, vključno s čakanjem na prevoz skupaj več kot 2 uri dnevno za matere delavke oziroma delavke(ce) samohranilke(ce) z otrokom do treh let starosti, delavce, ki negujejo težje prizadete družinske člane in delavke(ce), ki jim manjka do redne upokojitve do pet let,
- če bi zaradi tega trajala pot na delo in z dela v normalnih okoliščinah z javnimi prevoznimi sredstvi, vključno s čakanjem na prevoz skupaj več kot 3 ure dnevno za druge delavce.

(2) V primerih, naštetih v 2. in 3. alineji prejšnjega odstavka, je delodajalec dolžan delavcu povrniti celotne stroške prevoza na delo in z dela z javnimi prevoznimi sredstvi.

(3) Če je delodajalec v primerih iz druge in tretje alineje prvega odstavka prejel soglasje delavca za napotitev na delo v drug kraj in zaradi oddaljenosti to zahteva spremembo delavčevega prebivališča, je delavcu potrebno zagotoviti enakovredne bivalne pogoje in možnosti šolanja otrok (osnovno šolstvo).

(4) Če kraj opravljanja dela ni določen v pogodbi o zaposlitvi, se za kraj opravljanja dela šteje kraj v katerem se prične opravljati delo.

(5) Določbe tega člena se uporabljajo v celoti, če je kraj dela v pogodbi o zaposlitvi širše določen.

14. člen

Postopek pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca

Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga mora delodajalec najkasneje v 60 dneh od ugotovitve kršitve in najkasneje v šestih mesecih od nastanka kršitve pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnosti odpovedi, če bo delavec ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja v 18 mesecih od prejema pisnega opozorila.

14.a člen (Disciplinske sankcije)

(1) Disciplinsko odgovornemu delavcu lahko delodajalec izreče naslednje disciplinske sankcije:

- opomin,
- denarno kazen.

(2) Denarno kazen delodajalec lahko izreče največ v višini do 15% povprečne plače odgovornega delavca, izplačane za pretekle tri mesece pred kršitvijo pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Denarna kazen sme trajati največ do šest mesecev.

(3) Sklep o disciplinski odgovornosti z izrečeno denarno kaznijo je izvršilni naslov in se izvrši najkasneje v 30 dneh po vročitvi sklepa delavcu.

15. člen Delo na domu

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

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

(3) Delavec, ki dela na domu, ima enake pravice in obveznosti kot delavci, ki delajo v prostorih delodajalca.

16. člen **Delovni čas**

(1) Delovni čas traja največ 40 ur na teden, vključno s plačanimi polurnimi odmori med delom.

(2) Delovni teden ima praviloma 5 delovnih dni.

(3) Delodajalec v kolektivni pogodbi ožje ravni ali v letnem koledarju določi referenčno obdobje 12 mesecev v okviru katerega bo spremljal in zagotavljal s pogodbo o zaposlitvi dogovorjeno delovno obveznost delavca. Referenčno obdobje se med letom lahko spremeni in traja krajši čas, ne sme pa trajati več kot 12 mesecev. O razlogih za spremembo referenčnega obdobja mora delodajalec pisno obvestiti reprezentativni sindikat oziroma delavce, če ni organiziranega sindikata, pred sprejemom odločitve, ter obvestilo o spremembi objaviti na enak način, kot je objavljen letni koledar dela. Če ima delavec ob koncu referenčnega obdobja večji fond ur od dogovorjenega v pogodbi o zaposlitvi, mu mora delodajalec v roku dveh mesecev po izteku referenčnega obdobja izplačati presežek opravljenih ur v višini urne postavke osnovne plače za zadnji mesec povečane za odstotek urne postavke za nadurno delo.

(4) Delodajalec je dolžan v letnem fondu delovnih dni zagotoviti, da imajo vsi delavci vključno z dnevi državnih praznikov in dela prostih delovnih dni, na letni ravni enako število delovnih dni.

17. člen **Delovni čas, krajši od polnega**

(1) Delodajalec lahko v skladu s potrebami delovnega oziroma poslovnega procesa organizira delo z delovnim časom, krajšim od polnega delovnega časa.

(2) Delovni čas, krajši od polnega je vsak tedenski delovni čas, ki je krajši od polnega, določenega s to pogodbo ali s kolektivno pogodbo pri delodajalcu.

(3) Pravice delavca, ki dela z delovnim časom, krajšim od polnega, so sorazmerne polnemu delovnemu času delavca, razen v primerih določenih z zakonom in to kolektivno pogodbo.

(4) Delavca, ki dela s polnim delovnim časom, ni mogoče brez njegovega soglasja razporediti na delo z delovnim časom, krajšim od polnega.

(5) Če delavec dela s krajšim delovnim časom od polnega, ker to terjajo koristi otroka, se razporeditev tega delovnega časa določi v dogovoru med delavcem in delodajalcem.

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

18. člen

Organizacija delovnega časa

(1) Razporeditev delovnega časa, izmensko delo, neenakomerno in začasno prerazporeditev delovnega časa se uredi v kolektivni pogodbi ožje ravni. Neenakomerni delovni čas je dopustno odrediti v naslednjih primerih:

- narava in organizacija dela,
- racionalizacija poslovanja,
- boljše izkoriščanje delovnih sredstev,
- smotrnejša izraba delovnega časa,
- dokončanje določenih del oziroma opravil,
- tržne razmere,
- višja sila ali izjemne okoliščine.

(2) Pri neenakomerni razporeditvi in začasni prerazporeditvi delovnega časa se upošteva polni delovni čas po šestem odstavku 147. člena zakona kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki se določi na ravni kolektivne pogodbe gospodarske družbe, ki ne more biti daljše od 12 mesecev.

18.a člen

Dnevni in tedenski počitek

Zaradi narave dejavnosti oziroma v primerih predvidenega neenakomernega ali povečanega obsega dela se v skladu z določbami 158. člena Zakona o delovnih razmerjih določa, da se dnevni in tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot je določen z zakonom, zagotavlja v določenem časovnem obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev.

19. člen

Delavcu, ki neguje in varuje težje telesno ali zmerno, težje ali težko duševno prizadeto osebo, delodajalec omogoči opravljanje dela v delovnem času, ki delavcu omogoča nego in varovanje te osebe, če to omogoča delovni proces.

20. člen

Pravica do odsotnosti z dela z nadomestilom in brez nadomestila plače

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

- | | |
|--|----------------|
| - lastne poroke | 2 dni, |
| - rojstva otroka | 1 dan, |
| - smrti zakonca, izven zakonskega partnerja, otrok, staršev, posvojencev | 2 dni, |
| - smrti bratov, sester, starih staršev, | 1 dan, |
| - selitve delavca v interesu delodajalca | 2 dni, |
| - selitve delavca oziroma njegove družine | 1 dan, |
| - elementarne nesreče | od 1 do 5 dni. |

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

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

21. člen

Pravica do odsotnosti z dela

(1) Pravico do odsotnosti z dela ima delavec zaradi opravljanja neprofesionalne funkcije, v katero je izvoljen na neposrednih državnih ali lokalnih volitvah, volitvah v Državni svet Republike Slovenije, funkcije oziroma dolžnosti, v katero je imenovan s strani sodišča, delavec, ki sodeluje v Ekonomsko socialnem svetu ali v organih, ki so na podlagi zakona sestavljeni iz predstavnikov socialnih partnerjev, ter delavec, ki je pozvan k opravljanju obrambnih dolžnosti, vojaške dolžnosti, vključno z usposabljanjem v pogodbeni rezervi Slovenske vojske, ter dolžnosti zaščite reševanja in pomoči v skladu z zakonom, razen v primeru vpoklica na obvezno ali prostovoljno služenje vojaškega roka, opravljanja nadomestne civilne službe oziroma usposabljanja za opravljanje nalog v rezervni sestavi policije, vpoklica pogodbenega pripadnika rezervne sestave Slovenske vojske k opravljanju vojaške službe v miru ter poziva ali napotitve na opravljanje nalog zaščite, reševanja in pomoči pogodbenega pripadnika Civilne zaščite, ali je brez krivde poklican k upravnim ali sodnim organom.

(2) Kolikor obstaja na podlagi zakona ali kakšnega drugega predpisa pravna podlaga, na podlagi katere ima delodajalec pravico do povračila nadomestila za odsotnega delavca, je taka odsotnost v breme delodajalca. V vseh drugih primerih delodajalec odsotnost odobri v breme delavca.

22. člen

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

- zasebnega potovanja,
- nege družinskega člana, ki ni medicinsko potrebna,
- popravila hiše oziroma stanovanja,
- zdravljenja na lastne stroške,
- v drugih opravičenih primerih.

(2) Delavec ima pravico do odsotnosti z dela brez nadomestila plače do največ 30 delovnih dni v koledarskem letu.

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

(4) Odsotnost z dela brez nadomestila odobri delodajalec, ki določi tudi način kritja prispevkov za socialno varnost glede na posamezni primer. Med tako odsotnostjo pravice in obveznosti iz dela mirujejo, razen pravic do izobraževanja, pravice do reševanja stanovanjskega vprašanja in uvedba disciplinskega postopka.

23. člen

Letni dopust

Letni dopust, določanje trajanja letnega dopusta in način izrabe letnega dopusta se določa v skladu z zakonom in določili te kolektivne pogodbe.

24. člen

Kriteriji za določanje trajanja letnega dopusta

Dolžina letnega dopusta je odvisna od:

- skupne delovne dobe,
- zahtevnosti dela,

- delovnih pogojev in
- posebnih socialnih in zdravstvenih razmer.

25. člen **Kriterij delovne dobe**

Na podlagi kriterija delovne dobe se delavcu doda določeno število dni letnega dopusta:

skupna delovna doba	dodatni dnevi dopusta
- najmanj 5 let	1
- najmanj 10 let	2
- najmanj 15 let	3
- najmanj 20 let	4
- nad 25 let	5.

26. člen **Kriterij zahtevnosti dela**

Delavcu pripada na podlagi kriterija zahtevnosti dela naslednje število dni dopusta:

- od IV. do X. stopnje zahtevnosti 1 dan.

27. člen **Kriterij pogojev dela**

Delavcem, ki delajo ponoči, pripada za vsakih dopolnjenih 250 ur nočnega dela v preteklem letu 1 dan dopusta.

28. člen **Kriterij socialne in zdravstvene razmere**

Delavec, ki je v tekočem letu dopolnil starost 55 let, delavec II. ali III. kategorije invalidnosti (delovni invalid), delavec z najmanj 60% telesno okvaro in delavec, ki neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, ima pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta.

28.a člen **(črtan)**

29. člen

Dodatno število delovnih dni dopusta, ki se določi na podlagi oblik motivacije delavcev v skladu s to kolektivno pogodbo, ni upoštevano v kriterijih za določitev letnega dopusta in se prišteva k dopustu določenemu v skladu s to pogodbo in zakonom.

30. člen **Letni dopust mladine**

Delavec, ki še ni star 18 let, ima pravico do letnega dopusta v skladu z zakonom in to kolektivno pogodbo.

31. člen **Izraba letnega dopusta**

(1) Delodajalec je dolžan delavce najkasneje do 31. marca pisno obvestiti o odmeri letnega dopusta za tekoče koledarsko leto.

(2) Delavci izrabijo letni dopust v skladu s svojimi možnostmi in potrebami delovnega procesa.

(3) Delavec je dolžan z nameravano izrabo letnega dopusta seznaniti delodajalca najkasneje do konca maja za tekoče leto. Na podlagi namer delavcev delodajalec pripravi plan izrabe letnega dopusta in z njim seznaniti delavce. Delavec je dolžan izrabiti letni dopust v skladu s planom izrabe letnega dopusta, razen če se z delodajalcem ne dogovori drugače.

(4) Delavec, ki ima šoloobveznega otroka ima pravico izrabiti najmanj en teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic.

(5) Delodajalec lahko delavcu odreče izrabo letnega dopusta po četrtem odstavku tega člena, če bi odsotnost delavca resneje ogrozila delovni proces.

32. člen **Oblike motivacije delavcev**

(1) Delodajalec si bo stalno prizadeval za uvajanje in dograjevanje vseh oblik materialne in nematerialne motivacije zaposlenih.

(2) O pravicah delavca, ki s svojim delom izjemno prispeva k povečanju učinkovitosti ali kako drugače prispeva k povečanju dobička, odloči delodajalec.

- (3) Oblike motivacije so zlasti:
- prednost pri strokovnem izpopolnjevanju,
 - sodelovanje na strokovnih posvetih,
 - nagradna odsotnost z dela,
 - udeležba na sejnih in podobnih prireditvah,
 - udeležba na povečanem dobičku,
 - dopust v povečanem številu delovnih dni v dogovoru med delavcem in delodajalcem.

33. člen **Varnost in zdravje pri delu**

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

- (2) Delodajalec ima predvsem naslednje obveznosti s področja varstva pri delu:
- prilagoditi mora delo posameznemu delavcu, posebno z ustreznim oblikovanjem delovnega mesta, z izbiro sredstev za delo, z izbiro delovnih in tehnoloških postopkov ter z odpravljanjem monotonosti dela, vsiljenega ritma in zmanjšanjem škodljivih vplivov na zdravje delavca,
 - prilagajati mora delo tehničnemu napredku in spoznanjem stroke doma in v svetu,
 - zamenjati mora nevarne z nenevarnimi ali manj nevarnimi oziroma manj škodljivimi delovnimi (tehnološkimi) postopki, sredstvi za delo, materiali in energetskimi viri,
 - razvijati mora usklajeno politiko varstva pri delu, vključno s tehnologijo, organizacijo dela, socialnimi odnosi in vplivi delovnega okolja,

- posvetovati se mora z reprezentativnim sindikatom o vprašanih varnega dela pri razvoju in uvajanju novih tehnologij.

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

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

34. člen **Izobraževanje**

(1) Delavci imajo pravico, da se izobražujejo v interesu delodajalca ali v lastnem interesu, delodajalec pa ima pravico, da delavce napoti na izobraževanje. Pojmi izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje v smislu določil te kolektivne pogodbe pomenijo naslednje:

- Izobraževanje je proces, ki poteka po programih, na podlagi katerih delavec pridobi javno veljavno izobrazbo (i.e. izobrazbo, ki se izkazuje z javno listino) – na primer – izredni študij na univerzi. Ločimo izobraževanje v interesu delodajalca in v lastnem interesu.
- Izpopolnjevanje pomeni nadgrajevanje, poglobljanje in razširjanje posameznih znanj, potrebnih za opravljanje dela pri delodajalcu, kot npr. seminarji, delavnice, konference, tečaji ...
- 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 ...

(2) Delavec se je dolžan izobraževati, če ga delodajalec napoti na izobraževanje, izpopolnjevanje ali usposabljanje. Obveznost dodatnega izobraževanja ne velja za delavca, ki ima do izpolnitve minimalnih pogojev za upokožitev manj kot pet let. Delavci so se dolžni v času pogodbenega razmerja izpopolnjevati in usposabljati ne glede na starost ali delovno dobo.

(3) Trajanje in potek izobraževanja ter pravice in obveznosti pogodbenih strank med in po izobraževanju se določijo s pogodbo o izobraževanju.

(4) Če delodajalec organizira izobraževanje, izpopolnjevanje ali usposabljanje v skladu s potrebami delovnega procesa (v interesu delodajalca) in je izobraževanje organizirano med delovnim časom, se čas izobraževanja šteje v redni delovni čas, delavec pa ima enake pravice, kot če bi delal.

(5) Če je izobraževanje organizirano izven delovnega časa o pravicah in obveznostih delavcev odloči delodajalec s posebnim aktom.

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

35. člen **Pogodba o izobraževanju**

(1) Kadar se delavec izobražuje v interesu delodajalca, sta delodajalec in delavec dolžna skleniti pogodbo o izobraževanju. Pogodbe o izobraževanju ni potrebno skleniti v primerih, ko je delavec v interesu delodajalca napoten na usposabljanje ali izpopolnjevanje, razen v primeru, če je z aktom delodajalca določeno drugače.

(2) V primeru, da se delavec izobražuje v lastnem interesu, lahko delodajalec in delavec skleneta pogodbo o izobraževanju, v kateri bosta pogodbeni stranki opredelili medsebojne pravice in dolžnosti.

(3) Če v primerih iz prejšnjega odstavka ne pride do sklenitve pogodbe o izobraževanju, ima delavec ob dnevih, ko prvič opravlja izpit, pravico do odsotnosti z dela brez nadomestila plače.

(4) S pogodbo o izobraževanju delavec in delodajalec dogovorita pravice in dolžnosti, predvsem pa mora pogodba o izobraževanju vsebovati najmanj sledeče:

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

36. člen

Povračilo stroškov, povezanih z izobraževanjem

(1) Delavcu, ki ga delodajalec napoti na izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje, delodajalec krije zlasti naslednje dejansko nastale stroške:

- prevoza,
- kotizacije, šolnine,
- prehrane,
- bivanja.

(2) Delavcu povračilo teh stroškov ne pripada, če delodajalec sam plača stroške, povezane z izobraževanjem iz prvega odstavka tega člena.

37. člen

(črtan)

38. člen

Dijaki

(1) Dijakom, ki so sklenili učno pogodbo z delodajalcem, gredo najmanj pravice, določene s to kolektivno pogodbo.

(2) Delodajalec je dolžan pooblaščenemu predstavniku sindikata na podlagi vnaprejšnjega obvestila omogočiti pregled sklenjenih učnih pogodb z dijaki ter izvajanje določil zakona, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje.

39. člen

(črtan)

40. člen

Dijaki in študenti na praksi

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

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

POGOJI ZA DELOVANJE SINDIKATA

41. člen

Obveščanje delavcev in reprezentativnega sindikata

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

- o večletnih in letnih planih delodajalca
- v primeru poslabšanja poslovnih rezultatov, o morebitnih motnjah v poslovanju ali likvidnostnih težavah
- o doseženih letnih poslovnih rezultatih.

Dolžnosti obveščanja ni, če gre za poslovne skrivnosti.

(2) Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu podatke o vseh vprašanih, ki jih ta potrebuje za primere sodelovanja pri odločanju o kolektivnih pravicah delavcev in za primere sodelovanja pri odločanju o individualnih pravicah delavcev v skladu z veljavno zakonodajo ter o zadevah, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti.

(3) Pooblaščen predstavniki reprezentativnih sindikatov vseh ravni organiziranja in z njihove strani angažirani strokovnjaki, ki so jim bili podatki iz predhodnega odstavka tega člena posredovani, so dolžni varovati podatke, ki so določeni kot poslovna skrivnost delodajalca. Predsednik reprezentativnega sindikata pri delodajalcu oziroma reprezentativni sindikalni zaupnik ima pravico do podatkov o izplačanih plačah po kolektivnih pogodbah in o masi plač za delavce po individualnih pogodbah pri delodajalcu na način, opredeljen v dogovoru o pogojih za delovanje sindikata, vendar teh podatkov ne sme razmnoževati niti jih javno objavljati. Pri pridobivanju podatkov in ravnanju z njimi morajo predsedniki sindikatov oziroma sindikalni zaupniki upoštevati določila zakona o varstvu osebnih podatkov.

(4) Delodajalec je dolžan najmanj enkrat letno, praviloma po poteku poslovnega leta, poročati reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu o politiki zaposlovanja pri delodajalcu ter o organizaciji in izrabi delovnega časa.

42. člen

Splošno

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

(2) Delodajalec je dolžan v primerih, ki jih določa zakon, ta kolektivna pogodba ali kolektivna pogodba ožje ravni, zagotoviti sodelovanje s sindikatom.

(3) Delodajalec zagotavlja reprezentativnemu sindikatu, organiziranem pri delodajalcu:

- pogoje za delo v skladu z določbami te kolektivne pogodbe,
- prost dostop zunanjih sindikalnih predstavnikov k delodajalcu na podlagi vnaprejšnjega obvestila,
- pravico do vseh vrst sindikalnega obveščanja.

43. člen

Materialni pogoji za sindikalno delo

(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 sindikata.

(2) Če s pogodbo iz prejšnjega odstavka ni drugače določeno, je za delo reprezentativnih 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 letno za vsakega od preostalih zaposlenih delavcev, za opravljanje sindikalnih funkcij. V tako določeno število ur se ne všteva sodelovanje sindikalnih zaupnikov v organih sindikalnih central in v organih sindikatov dejavnosti – na višjih nivojih. O okvirnem režimu izrabe določenega števila ur za delo sindikalnih zaupnikov se dogovorijo sindikati in poslovodni organ. Pri tem upoštevajo potrebe in interese članov sindikatov in zahteve delovnega procesa,
- prostorski pogoji za delo sindikatov, njihovih organov in sindikalnih zaupnikov,
- tehnična izvedba obračuna in plačevanje članarine reprezentativnim sindikatom za člane sindikata na podlagi pisnih podatkov o članih sindikata in na stroške delodajalca,
- trije plačani delovni dnevi letno za usposabljanje sindikalnih zaupnikov, vendar skupno število teh ur ne more presegati tretjine ur iz prve alineje.

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

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

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

44. člen **Status sindikalnega zaupnika**

(1) Reprezentativni sindikat, podpisnik te kolektivne pogodbe, ki ima člane pri delodajalcu ali njegov organizacijski del pri delodajalcu, imenuje ali izvoli sindikalne zaupnike pri delodajalcu, v skladu s svojim statutom ali pravili.

(2) Reprezentativni sindikat lahko imenuje ali izvoli največ naslednje število sindikalnih zaupnikov pri delodajalcu:

- če je pri delodajalcu zaposlenih do 30 članov sindikata, enega sindikalnega zaupnika,
- če je pri delodajalcu zaposlenih od 31 do 50 članov sindikata, dva sindikalna zaupnika,
- če je pri delodajalcu zaposlenih od 51 do 100 članov sindikata, tri sindikalne zaupnike,
- še po enega sindikalnega zaupnika na vsakih naslednjih 100 članov sindikata, razen če se delodajalec ali reprezentativni sindikat ne dogovorita drugače.

(3) Sindikalni zaupniki, izvoljeni po kriterijih iz prejšnjega iz drugega odstavka tega člena, uživajo delovno pravno zaščito v skladu z zakonom.

(4) Reprezentativni sindikat mora o imenovanju oziroma izvolitvi sindikalnega zaupnika oziroma sindikalnih zaupnikov pisno obvestiti delodajalca v 8 dneh po imenovanju oziroma izvolitvi. Enak rok velja za pisno obvestilo po prenehanju funkcije sindikalnega zaupnika.

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

(6) Sindikalnemu zaupniku zaradi sindikalne dejavnosti ni mogoče znižati plače ali začeti zoper njega disciplinski ali odškodninski postopek ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden oziroma podrejen položaj.

PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

45. člen Splošne določbe

(1) Prejemki delavca v delovnem razmerju, ki so predmet te kolektivne pogodbe, so:

- plača
- nadomestilo plače,
- povračila stroškov v zvezi z delom,
- drugi osebni prejemki.

(2) Določila in zneski v tej kolektivni pogodbi so minimalni standard za kolektivne pogodbe ožje ravni, splošne akte in za pogodbe o zaposlitvi.

(3) Če delavec dela pri več delodajalcih za katere velja ta kolektivna pogodba, uveljavlja pravice iz te kolektivne pogodbe pri posameznem delodajalcu, v skladu z dogovorom med delodajalci. Če med delodajalci ni mogoče doseči dogovora, se uveljavljajo pravice sorazmerno delovnemu času pri posameznem delodajalcu.

(4) Povračilo stroškov v zvezi z delom in drugi osebni prejemki po tej kolektivni pogodbi, plačilo dijakom in študentov za opravljeno delo, se obračunavajo največ v višini zneskov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo in osnovo za prispevke za socialno varnost.

(5) Plače po tej kolektivni pogodbi se izplačujejo do 18. v mesecu. Če je plačilni dan dela prost dan, se izplačilo plače opravi prvi naslednji delovni dan. Delodajalec in reprezentativni sindikat oziroma delavci, kadar ni organiziranega sindikata se lahko dogovorijo, da se v primeru kratkoročne nelikvidnosti podjetja izplačilo plače opravi do konca meseca za pretekli mesec.

(6) Delavci, ki delajo krajši delovni čas od polnega, so upravičeni do drugih osebnih prejemkov sorazmerno z delovnim časom prebitim na delu.

(7) Določba prejšnjega odstavka ne velja za povračila stroškov prevoza na delo in z delo ter povračila stroškov za prehrano, ki se izplačujejo skladno s tarifno prilogo.

46. člen Tarifna priloga

(1) Tarifna priloga določa:

- najnižje osnovne plače po tarifnih razredih,
- način usklajevanja najnižjih osnovnih plač,
- zneske drugih osebnih prejemkov in zneske povračil stroškov v zvezi z delom.

47. člen **Plača**

- (1) Plača delavca je sestavljena iz:
- osnovne plače,
 - plačila za delovno uspešnost,
 - plačila za poslovno uspešnost, če tako določa kolektivna pogodba ožje ravni, splošni akt delodajalca ali pisni dogovor,
 - dodatkov.

(2) Plača mora biti vedno izplačana v denarni obliki in v obliki drugih vrst plačil, ki jih delodajalec in delavec določita v pogodbi o zaposlitvi.

(3) Obračunane plače posameznega delavca pri delodajalcu so zaupne.

48. člen **Najnižja osnovna plača**

(1) Najnižja osnovna plača je vrednost najmanj zahtevnega dela v tarifnem razredu.

(2) Višina mesečne najnižje osnovne plače se določi iz urnega zneska in velja za 174 ur.

(3) Najnižja osnovna plača v kolektivni pogodbi ožje ravni se uskladi, če je nižja od najnižje osnovne plače, določene v tej kolektivni pogodbi.

49. člen **Osnovna plača**

Osnovna plača delavca se določi upoštevaje zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. Višina mesečne osnovne plače se določi iz urnega zneska in velja za 174 ur. Mesečna in urna osnovna plača je enaka ali višja od mesečne in urne najnižje osnovne plače, določene za posamezni tarifni razred. Delavcu, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za delovni čas krajši od polnega, pripada plača izračunana iz urne postavke osnovne plače in v pogodbi o zaposlitvi dogovorjenim delovnim časom.

50. člen **Del plače za delovno uspešnost**

(1) Plačilo za delovno uspešnost predstavlja izplačilo iz naslova stimulacije in iz naslova napredovanja pri plači na istem delovnem mestu. S kolektivno pogodbo ožje ravni ali s splošnim aktom delodajalca, se lahko določijo tudi druga izplačila za delovno uspešnost.

(2) Če se kriteriji in merila za ugotavljanje delovne uspešnosti, urejajo v splošnem aktu delodajalca se je delodajalec pred sprejemom odločitve dolžan posvetovati z reprezentativnim sindikatom.

(3) Posvetovanje mora biti najkasneje 30 dni pred sprejemom odločitve.

51. člen **Plačilo za delovno uspešnost iz naslova stimulacije**

(1) Z delovno uspešnostjo iz naslova stimulacije se ocenjuje nedoseganje, doseganje in preseganje pričakovanih delovnih rezultatov.

(2) Merila in kriteriji za ugotavljanje delovne uspešnosti iz naslova stimulacije se opredelijo v kolektivni pogodbi ožje ravni ali v splošnem aktu delodajalca. Merila in kriteriji morajo biti delavcu znana pred začetkom opravljanja dela. Upoštevati morajo gospodarnost, kvaliteto, obseg opravljenega dela in podobne kriterije.

(3) Delavec, ki presega pričakovane delovne rezultate je na osnovi meril in kriterijev iz drugega odstavka tega člena upravičen do dodatnega plačila iz naslova stimulacije.

(4) Pri merjenju doseganja pričakovanih rezultatov dela delodajalec upošteva normative postavljene na podlagi izkušenj ali strokovnih kriterijev. Šteje se, da so normativi ustrezni, če jih dosega vsaj 90% delavcev, za katere se ti normativi uporabljajo. V primeru spora o ustreznosti normativov je dokazno breme na delodajalcu. Delavcu, ki pričakovanih delovnih rezultatov ne dosega, se na osnovi meril in kriterijev iz drugega odstavka tega člena, določi znesek, ki se odšteje od plače. V nobenem primeru osnovna plača v tej posledici ne sme biti nižja od najnižje osnovne plače v tarifnem razredu določene s to kolektivno pogodbo.

(5) Delovna uspešnost iz naslova stimulacij je določena za posameznega delavca ali za skupino. Normativi delovne uspešnosti za količino, kvaliteto in inventivnost pri delu morajo temeljiti na objektivnih, primerljivih in ugotovljivih merilih. Pogoji za uveljavljanje meril je, da so na podlagi izkušenj ali strokovnih kriterijev dosegljivi delavcem.

(6) Kadar se uporabljajo skupinski normativi za ugotavljanje delovne uspešnosti, se njihovi učinki delijo na delavce v skladu z osnovno plačo delavca in opravljenim delovnim časom.

52. člen

Plačilo za delovno uspešnost iz naslova napredovanja

(1) Delavec lahko zaradi doseženih delovnih rezultatov, ki imajo pri delodajalcu dolgoročneje pozitivne delovne učinke, na istem delovnem mestu pri plači napreduje.

(2) Kriteriji, merila in postopki za napredovanje se določijo v kolektivni pogodbi ožje ravni ali v splošnem aktu delodajalca.

(3) Plačilo iz naslova napredovanja ni trajna pravica delavca.

(4) Delodajalec je dolžan delavcu na njegovo zahtevo ali zahtevo sindikalnega zaupnika razložiti uporabo kriterijev in meril za ugotavljanje delovne uspešnosti in v primeru pritožbe delavca posredovati v osmih dneh pisen odgovor delavcu.

53. člen

Plačilo za poslovno uspešnost

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

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

(3) S splošnim aktom delodajalca se lahko določijo merila in kriteriji, ki določajo višino plačila iz naslova poslovne uspešnosti delavca. Z istim aktom se nadalje določijo pogoji, ki morajo biti izpolnjeni, da se lahko pristopi k plačilu za poslovno uspešnost.

54. člen **Dodatki**

- (1) Med dodatke se štejejo:
- dodatki za pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden,
 - dodatki za pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu,
 - dodatek za delovno dobo.

(2) S kolektivno pogodbo ožje ravni ali s splošnim aktom delodajalca se lahko dodatno določijo morebitni drugi dodatki.

55. člen **Dodatki, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden**

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

(2) Osnova za izračun dodatkov je osnovna plača delavca za polni delovni čas preračunana na ustrezno urno postavko.

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

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

(4) Dodatek za delo preko polnega delovnega časa (nadurno delo) je lahko v kolektivni pogodbi ožje ravni dogovorjen v nižjem odstotku, kot je določen v peti alineji tretjega odstavka tega člena, pod pogojem, da delodajalec, v dogovoru z reprezentativnim sindikatom, sprejme aktivnosti za reorganizacijo dela za izboljšanje pogojev dela delavcev.

(5) Za čas pripravljenosti na domu pripada delavcu nadomestilo v višini najmanj 10% od osnovne plače.

(6) Dodatek za nočno delo pripada delavcem za delo v času med 23. uro in šesto uro naslednjega dne.

(7) Ne glede na določilo prejšnjega odstavka tega člena se delavcem, ki med 22. uro in šesto uro naslednjega dne delajo nepretrgoma najmanj 5 ur, obračuna dodatek za nočno delo že od 22. ure naprej.

56. člen

Dodatki, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu

Dodatki za posebne obremenitve pri delu, neugodne vplive okolja in nevarnosti pri delu se opredelijo s kolektivno pogodbo ožje ravni ali aktom delodajalca.

57. člen

Dodatek za delovno dobo

(1) Delavcu pripada dodatek za delovno dobo v višini 0,4% od osnovne plače delavca za vsako izpolnjeno leto skupne delovne dobe.

(2) Kolikor zakon, ki ureja delovna razmerja, dodatek na delovno dobo uredi drugače, morata pogodbeni stranki v roku 6 mesecev od uveljavitve uskladiti določbe te kolektivne pogodbe glede dodatka za delovno dobo.

(3) Pri uveljavljanju pravice iz prvega odstavka se v delovno dobo všttevajo izpolnjena leta delovne dobe, ki jih je delavec prebil na delu, ali v delovnem razmerju doma oziroma v tujini ali pri opravljanju samostojne dejavnosti, ki so ustrezno potrjena z vpisom v delovno knjižico oziroma ustrezno evidenco.

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

58. člen

Nadomestila plače

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

- bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom,
- poklicne bolezni ali nesreče pri delu,
- letnega dopusta,
- letnega dopusta in dela prostih dni po zakonu,
- kadar tako določa zakon, ki ureja delovna razmerja ali ta kolektivna pogodba.

(2) V vseh primerih iz prvega odstavka tega člena, razen v primeru prve alineje, pripada delavcu nadomestilo v višini 100% osnove. Nadomestilo za čas bolezni ali poškodbe, ki ni povezan z delom ne more biti nižje od 80% osnove.

(3) Kot osnova za določanje nadomestila plače se upoštevajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja in njegove vsakokratne spremembe. V osnovo za izračun nadomestila se ne všteta del plače iz naslova poslovne uspešnosti in plačila preko polnega delovnega časa.

(4) Nadomestilo plače ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

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

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

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

Nadomestilo plače se izplača v breme delodajalca.

58.a člen

Obračun plače, nadomestil in drugih prejemkov

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

- število plačanih ur na mesec, na katerega se nanaša pisni obračun plače,
- osnovno plačo delavca ali urno postavko,
- dodatke po posameznih vrstah, ki izhajajo iz zakona, te kolektivne pogodbe, kolektivne pogodbe ožje ravni ali pogodbe o zaposlitvi,
- del plače za delovno uspešnost,
- del plače za poslovno uspešnost,
- nadomestila plače po posameznih vrstah,
- druga izplačila v skladu s kolektivno pogodbo ožje ravni, splošnim aktom delodajalca ali pogodbo o zaposlitvi,
- bruto plačo,
- prispevke za socialno varnost,
- neto plačo,
- odtegljaje iz plače (administrativne in sodne prepovedi, premije za dodatno prostovoljno zdravstveno in pokojninsko zavarovanje ipd.),
- akontacijo dohodnine,
- neto izplačilo plače.

(2) Ob obračunu plače lahko delodajalec na istem obračunskem listu obračuna tudi druge osebne prejemke, povračila stroškov v zvezi z delom in odtegljaje od plače (neto izplačilo).

(3) Delavec ali od delavca pisno pooblaščen sindikalni zaupnik ima pravico do obrazložitve delavčeve obračunane plače, ter pravico preveriti pravilnost obračuna plače. Če se ugotovi nepravilnost obračuna plače, je delodajalec dolžan najkasneje do prvega naslednjega obračuna plače odpraviti nepravilnosti in o tem pisno obvestiti delavca.

58.b člen

Drugi osebni prejemki

1. Regres za letni dopust

(1) Regres za letni dopust pripada delavcu in se izplača do 1. julija tekočega leta. V nelikvidnih družbah se regres lahko izplača najkasneje do 1. novembra tekočega leta. Višina regresa je določena v tarifni prilogi k tej pogodbi. Družba ni likvidna, če iz poslovnih knjig izhaja, da začasno ni sposobna tekoče poravnati dolgove.

2. Jubilejne nagrade

(1) Delavcu pripada jubilejna nagrada v višini:

- 1 najnižja osnovna plače I. tarifnega razreda te kolektivne pogodbe za 10 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu,
- 1,5 najnižje osnovne plače I. tarifnega razreda te kolektivne pogodbe za 20 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu,
- 2 najnižji osnovni plači I. tarifnega razreda te kolektivne pogodbe za 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu,
- za 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini 2,5 kratnika najnižje osnovne plače I. tarifnega razreda te kolektivne pogodbe, vendar ne preko višine zneska, kot ga določa v času odmere pravice veljavna uredba o višini povračil stroškov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnih razmerij.

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

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

(4) Jubilejna nagrada za enak jubilej pri istem delodajalcu se izplača enkrat.

3. Odpravnina ob upokojitvi

(1) Delavcu ob upokojitvi pripada odpravnina v naslednji višini:

- delavcu, ki je bil pri delodajalcu zaposlen manj kot 5 let ne pripada odpravnina,
- delavcu, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj 5 let do 20 let pripada 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,
- delavcu, ki je bil pri delodajalcu zaposlen več kot 20 let pripada odpravnina v višini treh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini treh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje.

(2) Odpravnina ob upokojitvi se mora izplačati najkasneje ob izplačilu zadnje plače.

(3) V primeru smrti delavca se odpravnina, ki bi v skladu z določili te pogodbe pripadala delavcu, če bi se tedaj upokojil, izplača ožjemu družinskemu članu. Ta odpravnina se mora izplačati najkasneje v roku 7 dni po pridobitvi uradnega dokumenta o smrti delavca. V primeru dvoma, kateremu družinskemu članu je potrebno izplačati odpravnino, delodajalec izplača odpravnino tistemu ožjemu družinskemu članu, ki je prvi podal zahtevek, in predložil ustrezna dokazila.

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

4. Solidarnostne pomoči

(1) Delodajalec izplača solidarnostno pomoč v naslednjih primerih:

- ob smrti delavca znaša solidarnostna pomoč 100% povprečne plače v Republiki Sloveniji za pretekle 3 mesece,

- ob smrti ožjega družinskega člana znaša solidarnostna pomoč 30% povprečne plače v Republiki Sloveniji za pretekle 3 mesece.

(2) Delavcu se lahko dodeli solidarnostna pomoč na predlog socialne službe, sindikata ali delavca, ki je odgovoren za socialna vprašanja v družbi, v višini od 30% do 60% povprečne plače v Republiki Sloveniji za pretekle 3 mesece.

58.c člen

Povračila stroškov v zvezi z delom

1. Prehrana med delom

(1) Delavcem se lahko zagotovi topel obrok med delom, če pa to ni mogoče pa se jim 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.

(2) Znesek povračila stroškov prehrane med delom se določi na dan in se usklajuje skladno z določili tarifne priloge k tej pogodbi.

(3) Delavec, ki opravlja 12-urni delavnik dnevno, ima pravico do dveh toplih obrokov, vendar mesečni znesek povračil stroškov za prehrano ne sme presegati neobdavčeni znesek povračil stroškov za prehrano.

2. Prevoz na delo in z dela

(1) Delavec je upravičen do povračila prevoza na delo in z dela za dan prisotnosti na delu.

(2) Delavcu pripada povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela po najkrajših relacijah rednih linijskih prog javnih prevoznih sredstev, če pa teh ni, pa po najkrajši cestni povezavi od prebivališča delavca navedenega v pogodbi o zaposlitvi, do kraja opravljanja dela.

(3) Če je bivališče delavca oddaljeno od delovnega mesta manj kot 1,5 kilometra delavec ni upravičen do povračila stroška prevoza na delo in z dela.

(4) Sprememba prebivališča delavca iz razloga na strani delavca, ki ima za posledico povišanje stroška prevoza na delo in z dela, ne vpliva na povračilo stroškov prevoza, ki izhaja iz kraja dogovorjenega s pogodbo o zaposlitvi.

(5) Višina povračila stroška na delo in z dela se določi v tarifni prilogi.

3. Službena potovanja

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

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

4. Terenski dodatek

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

(2) Terenski dodatek in povračilo stroškov na službeni poti in stroški prehrane se med sabo izključujeta.

58.d člen **Prejemki pripravnikov**

Delavcu – pripravniku pripadajo osnovna plača v višini 70% osnovne plače, določene za delovno mesto za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi, ter povračilo stroškov v zvezi z delom in drugi osebni prejemki.

58.e člen **Prejemki dijakov in študentov na praksi**

(1) Dijakom 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) Dijaki in študenti na praksi imajo pravico do vseh dodatkov za opravljeno delo.

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

58.f člen **Prejemki mentorjem**

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

III. PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK IN NAČIN REŠEVANJA SPOROV

59. člen **Pozitivna izvedbena dolžnost**

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

60. člen **Negativna izvedbena dolžnost**

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

61. člen **Spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe in reševanje kolektivnih sporov**

Pogodbeni stranki se dogovorita, da se kolektivni spori rešujejo na način in po postopku, določenem z zakonom o kolektivnih pogodbah.

62. člen

(črtan)

63. člen

(črtan)

64. člen

(črtan)

65. člen

(črtan)

66. člen

(črtan)

67. člen

(črtan)

68. člen

Komisija za razlago kolektivne pogodbe

(1) Stranki kolektivne pogodbe imenujeta tričlansko komisijo za razlago kolektivne pogodbe v enem mesecu po uveljavitvi te kolektivne pogodbe. V komisijo imenuje vsaka stranka po enega člana, tretjega člana, ki je tudi njen predsednik, pa imenujeta sporazumno iz vrst priznanih strokovnjakov za delovno pravo.

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

(3) Mnenja komisije pomenijo strokovni predlog uporabnikom kolektivne pogodbe za uporabo posamezne določbe kolektivne pogodbe v praksi.

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

69. člen

Odpoved kolektivne pogodbe

(1) Stranki te kolektivne pogodbe bosta najkasneje 3 mesece pred iztekom veljavnosti kolektivne pogodbe pristopili k pogajanju za sklenitev nove kolektivne pogodbe.

(2) V primeru, da ne pride do sklenitve nove kolektivne pogodbe in je bila podana izjava o prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe iz drugega odstavka 4. člena te kolektivne pogodbe, se do sklenitve nove, vendar najdlje 12 mesecev, uporabljajo določbe normativnega dela te pogodbe.

**TARIFNA PRILOGA H KOLEKTIVNI POGODBI
ZA POŠTNE IN KURIRSKO DEJAVNOSTI**

1. Najnižja osnovna plača

(1) Najnižja osnovna plača kot vrednost najmanj zahtevnega dela v posameznem tarifnem razredu za 174 ur mesečno od 1. 10. 2014 znaša:

Tarifni razred	Znesek v € mesečno za 174 ur	€ na uro
I. Najenostavnejša dela	559,84	3,22
II. Enostavna dela	618,60	3,56
III. manj zahtevna dela	649,35	3,73
IV. Srednje zahtevna dela	719,84	4,14
V. Zahtevna dela	802,82	4,61
VI. Bolj zahtevna dela	920,21	5,29
VII. Zelo zahtevna dela	1.145,33	6,58
VIII. Visoko zahtevna dela	1.173,26	6,74
IX. Najbolj zahtevna dela	1.206,12	6,93
X. Izjemno pomembna najbolj zahtevna dela	1.432,89	8,23

(2) Mesečni znesek najnižje osnovne plače po posameznem tarifnem razredu je odvisen od razporeditve mesečnega fonda ur.

2. Usklajevanje najnižjih osnovnih plač

(1) Najnižje osnovne plače po tej kolektivni pogodbi dejavnosti se v mesecu januarju uskladijo v višini 90 % rasti cen življenjskih potrebščin preteklega leta. Za uskladitev se uporabi uradni podatek Statističnega urada Republike Slovenije o povprečni letni stopnji rasti cen življenjskih potrebščin.

(2) Najnižje osnovne plače po kolektivni pogodbi dejavnosti se prvič uskladijo januarja 2015.

(3) Po uskladitvi najnižjih osnovnih plač iz prvega in drugega odstavka tega člena, vendar najkasneje do konca meseca marca, se po ugotovljenih rezultatih poslovanja, doseženi inflaciji in doseženi produktivnosti v podjetju, socialni partnerji v podjetju dogovorijo o višini in načinu uskladitve osnovnih plač. Do dogovora iz tretjega odstavka tega člena se osnovne plače ne uskladijo.

VELJAVNOST		1.01.2015	
Tarifni razred		Znesek v € mesečno za 174 ur	€ na uro
I.	Najenostavnejša dela	562,02	3,23
II.	Enostavna dela	621,18	3,57
III.	manj zahtevna dela	650,76	3,74
IV.	Srednje zahtevna dela	722,10	4,15
V.	Zahtevna dela	803,88	4,62
VI.	Bolj zahtevna dela	922,20	5,30
VII.	Zelo zahtevna dela	1.146,66	6,59
VIII.	Visoko zahtevna dela	1.174,50	6,75
IX.	Najbolj zahtevna dela	1.207,56	6,94
X.	Izjemno pomembna najbolj zahtevna dela	1.433,76	8,24

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO – NOV 2020

VELJAVNOST		1. januar 2016	
Tarifni razred		Znesek v € mesečno za 174 ur	€ na uro
I.	Najenostavnejša dela	562,02	3,23
II.	Enostavna dela	621,18	3,57
III.	manj zahtevna dela	650,76	3,74
IV.	Srednje zahtevna dela	722,10	4,15
V.	Zahtevna dela	803,88	4,62
VI.	Bolj zahtevna dela	922,20	5,30
VII.	Zelo zahtevna dela	1.146,66	6,59
VIII.	Visoko zahtevna dela	1.174,50	6,75
IX.	Najbolj zahtevna dela	1.207,56	6,94
X.	Izjemno pomembna najbolj zahtevna dela	1.433,76	8,24

VELJAVNOST		1. januar 2017	
Tarifni razred		Znesek v € mesečno za 174 ur	€ na uro
I.	Najenostavnejša dela	563,76	3,24
II.	Enostavna dela	622,92	3,58
III.	manj zahtevna dela	652,50	3,75
IV.	Srednje zahtevna dela	725,58	4,17
V.	Zahtevna dela	807,36	4,64
VI.	Bolj zahtevna dela	925,68	5,32
VII.	Zelo zahtevna dela	1.151,88	6,62
VIII.	Visoko zahtevna dela	1.179,72	6,78
IX.	Najbolj zahtevna dela	1.212,78	6,97
X.	Izjemno pomembna najbolj zahtevna dela	1.440,72	8,28

VELJAVNOST		1. januar 2018	
Tarifni razred		Znesek v € mesečno za 174 ur	€ na uro
I.	Najenostavnejša dela	572,46	3,29
II.	Enostavna dela	633,36	3,64
III.	manj zahtevna dela	662,94	3,81
IV.	Srednje zahtevna dela	736,02	4,23
V.	Zahtevna dela	819,54	4,71
VI.	Bolj zahtevna dela	939,60	5,40
VII.	Zelo zahtevna dela	1.169,28	6,72
VIII.	Visoko zahtevna dela	1.198,86	6,89
IX.	Najbolj zahtevna dela	1.231,92	7,08
X.	Izjemno pomembna najbolj zahtevna dela	1.463,34	8,41

VELJAVNOST		1. januar 2019	
-------------------	--	-----------------------	--

NEURADNO PREČIŠČENO BESEDILO – NOV 2020

Tarifni razred		Znesek v € mesečno za 174 ur	€ na uro
I.	Najenostavnejša dela	579,42	3,33
II.	Enostavna dela	640,32	3,68
III.	manj zahtevna dela	671,64	3,86
IV.	Srednje zahtevna dela	744,72	4,28
V.	Zahtevna dela	829,98	4,77
VI.	Bolj zahtevna dela	951,78	5,47
VII.	Zelo zahtevna dela	1.184,94	6,81
VIII.	Visoko zahtevna dela	1.212,78	6,97
IX.	Najbolj zahtevna dela	1.247,58	7,17
X.	Izjemno pomembna najbolj zahtevna dela	1.480,74	8,51

VELJAVNOST		1. januar 2020	
Tarifni razred		Znesek v € mesečno za 174 ur	€ na uro
I.	Najenostavnejša dela	589,86	3,39
II.	Enostavna dela	650,76	3,74
III.	manj zahtevna dela	682,08	3,92
IV.	Srednje zahtevna dela	756,90	4,35
V.	Zahtevna dela	843,90	4,85
VI.	Bolj zahtevna dela	967,44	5,56
VII.	Zelo zahtevna dela	1.204,08	6,92
VIII.	Visoko zahtevna dela	1.233,66	7,09
IX.	Najbolj zahtevna dela	1.268,46	7,29
X.	Izjemno pomembna najbolj zahtevna dela	1.505,10	8,65

3. Regres za letni dopust

(1) Delavcu pripada regres za letni dopust za leto 2009 najmanj v višini 780,00 EUR. Znesek se prvič uskladi januarja 2010 z doseženo inflacijo v obdobju januar–december 2009 glede na obdobje januar–december 2008. Ta način usklajevanja velja tudi za naslednja leta veljavnosti te kolektivne pogodbe.

(2) V podjetjih z izgubo v preteklem poslovnem letu se lahko delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu dogovorita za izplačilo regresa v drugačnem (nižjem) znesku. Dogovor mora biti sklenjen v pisni obliki.

4. Povračilo stroškov v zvezi z delom

(1) Znesek povračila stroškov prehrane med delom znaša najmanj 4,37 € na dan dela, razen ko zakon ne določa drugače. Znesek povračila stroškov prehrane se usklajuje januarja tekočega leta z doseženo povprečno letno inflacijo preteklega leta. Znesek po tej kolektivni pogodbi se prvič uskladi januarja 2015.

(2) Povračilo stroškov prevoza na delo in z dela znaša 95 % cene najcenejšega javnega prevoza oziroma 75 % zneska, določenega v 3. členu Uredbe o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Uradni list RS, 140/06, 76/08; v nadaljnjem besedilu: Uredba).

(3) Delavec je upravičen do povračila dejansko opravljenih stroškov prevoza na službenem potovanju, ki so dokazani z računi. V primeru, da delavec uporablja lastno prevozno sredstvo, je za vsak poln kilometer upravičen do povračila stroška, določenega v tretjem odstavku 5. člena Uredbe.

(4) Dnevnice, ki pripadajo delavcem za službena potovanja znotraj Republike Slovenije in terenski dodatek, se izplačujejo v višini gornjih zneskov, določenih v Uredbi.

(5) Dnevnice, ki pripadajo delavcem za službena potovanja v tujini, se izplačujejo v višini gornjih zneskov, določenih v Uredbi o povračilu stroškov za službena potovanja v tujini (Uradni list RS, št. 38/94, 63/94, 24/96, 96/00, 35/02, 86/02, 66/04, 73/04, 114/06 – ZUE, 16/07, 30/09, 51/12).

5. Drugi prejemki

(1) Povračila stroškov v zvezi z delom, drugi osebni prejemki, plačila dijakom in študentom za obvezno praktično delo se izplačujejo v višini kot jih določa Kolektivna pogodba za poštne in kurirske dejavnosti, vendar pod pogoji in ne več kot znašajo zgornji zneski iz vsakokrat veljavne davčne uredbe, ki se ne všttevajo v davčno osnovo.

6. Veljavnost

(1) Tarifna priloga h Kolektivni pogodbi za poštne in kurirske dejavnosti začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu RS in se uporablja od prvega dne v naslednjem mesecu po objavi v Uradnem listu RS.

(2) Ne glede na določilo prvega odstavka tega člena veljajo najnižje osnovne plače od 1. 8. 2008 dalje.

(3) Tarifna priloga velja do 31. 12. 2009. Kolikor podpisniki tarifne priloge do konca njene veljavnosti ne dogovorijo nove tarifne priloge, se ji veljavnost podaljša še za eno leto.

(4) Z dnem veljavnosti te tarifne priloge preneha veljati tarifna priloga h Kolektivni pogodbi za poštne in kurirske dejavnosti objavljena v Uradnem listu RS, št. 61/05.

KOLEKTIVNO POGODBO
za poštne in kurirske dejavnosti

A) SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Krajevna veljavnost kolektivne pogodbe
Kolektivna pogodba velja za območje Republike Slovenije.

2. člen

Stvarna veljavnost kolektivne pogodbe
Kolektivna pogodba velja za vse delodajalce, ki so člani podpisnic te kolektivne pogodbe in na pridobiten način opravljajo dejavnost iz skupine 53. Poštna in kurirska dejavnost po Standardni klasifikaciji dejavnosti (Uradni list RS, št. 34/94, 3/95, 33/95, 15/96, 2/02, 69/07, 17/08).

3. člen

Osebna veljavnost

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

(2) Za poslovodne osebe, prokuriste in vodilne delavce velja ta kolektivna pogodba, razen če so s pogodbo o zaposlitvi med delodajalcem in takšno osebo določena razmerja, pravice, dolžnosti ali odgovornosti urejena drugače.

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

4. člen

Časovna veljavnost

(1) Kolektivna pogodba je sklenjena za določen čas štirih let.

(2) Po prenehanju veljavnosti te kolektivne pogodbe se do sklenitve nove, vendar najdalj eno leto, še naprej uporabljajo določbe njenega normativnega dela.

B) NORMATIVNI DEL

5. člen

Pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev

Pravice delavcev in delodajalcev, ki niso urejene s to kolektivno pogodbo, se urejajo v skladu z določbami normativnega in tarifnega dela Kolektivne pogodbe za poštne in kurirske dejavnosti (Uradni list RS, št. 50/03), vključno z vsemi aneksi in njenimi spremembami in dopolnitvami.

C) OBLIGACIJSKI DEL KOLEKTIVNE POGODBE – PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK
TER NAČIN REŠEVANJA SPOROV

6. člen

Pravice in obveznost strank te kolektivne pogodbe

Pravice in obveznosti strank te kolektivne pogodbe ter način reševanja sporov, ki niso urejeni s to kolektivno pogodbo, se urejajo v skladu z določbami obligacijskega dela Kolektivne pogodbe za poštne in kurirske dejavnosti (Uradni list RS, št. 50/03), vključno z vsemi aneksi in njenimi spremembami in dopolnitvami.

D) PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

7. člen

Pričetek veljavnosti in uporabe
Kolektivna pogodba začne veljati in se uporabljati prvi dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Prečiščene prehodne in končne določbe

»IV. PREHODNA IN KONČNA DOLOČBA

70. člen

Začetek uporabe

(1) Ta kolektivna pogodba začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

(2) Kolektivna pogodba se uporablja od prvega dne naslednjega meseca po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

70.a člen

Podpisniki kolektivne pogodbe in tarifne priloge h kolektivni pogodbi soglašajo, da so določila Dogovora o politiki plač v zasebnem sektorju za obdobje 2004–2005 vključili v sistem plač. S tem preneha obveznost iz dogovora, da se usklajevalni dodatek izplačuje kot poseben dodatek k izplačani plači, dokler se ne vključi v sistem plač po kolektivni pogodbi dejavnosti.

70.b člen

(1) Usklajevalni znesek iz 70.a člena se obračunava kot poseben dodatek k plači za mesec avgust 2004.

(2) Če so se plače v letu 2004 pri delodajalcu do navedenega datuma že povečale, se ob izplačilu plač za mesec avgust 2004 izplača le razlika do enotnega usklajevalnega zneska.

(3) Dodatek se izplačuje vse dokler se ne vključi v sistem plač v kolektivni pogodbi za poštne in kurirske dejavnosti.

70.c člen

Podpisniki kolektivne pogodbe za poštne in kurirske dejavnosti bomo določili usklajevalni znesek za leto 2005 najkasneje do konca meseca marca leta 2005.

Predstavnika delodajalcev:

Združenje
delodajalcev Slovenije
Sekcija za promet in zveze
predsednik

mag. Martin Mlakar

Gospodarska
zbornica Slovenije –
Združenje za promet
predsednik

mag. Andrej Rihter

Predstavnika delojemalcev:

ZSSS – Sindikat delavcev
prometa in zvez Slovenije
generalna sekretarka

Saška Kiara Kumer

Slovenska
zveza sindikatov
– Alternativa
po pooblastilu

Sašo Gržinič

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je dne 24. 11. 2020 izdalo potrdilo št. 02047-4/2005-27 o tem, da je Aneks št. 4 h Kolektivni pogodbi za poštno in kurirske dejavnosti vpisan v evidenco kolektivnih pogodb na podlagi 25. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06 in 45/08 – ZArbit) pod zaporedno številko 43/6.