

V skladu z Zakonom o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06 in 45/08 – ZArbit), Zakonom o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPĐVE in 119/21 – ZČmIS-A) – v nadaljevanju: *ZDR-1*, Kolektivno pogodbo za poštne in kurirske dejavnosti (Uradni list RS, št. 50/03, 94/04, 61/05, 43/06 – ZKoliP, 84/08, 91/09, 74/14, 90/14, 74/16 in 173/20) ter ostalimi veljavnimi predpisi sklenejo

Pošta Slovenije d. o. o., ki jo zastopajo člani posloводства, in sicer začasni generalni direktor Tomaž Kokot, mag., članica posloводства mag. Karmen Lebe Grajf in član posloводства Sebastjan Gostenčnik, univ. dipl. ekon. (v nadaljevanju: *delodajalec ali Pošta Slovenije*),

Invalidsko podjetje PS, d. o. o., ki ga zastopa direktor Janez Zidar (v nadaljevanju: *IPPS d. o. o. in delodajalec*)

ter

reprezentativni sindikat Konferenca sindikatov Pošte Slovenije, ki ga zastopa predsednica Majda Stubelj, in reprezentativni Sindikat poštних delavcev, ki ga zastopa Saša Gržinič, kot predstavnika delojemalcev

KOLEKTIVNO POGODBO POŠTE SLOVENIJE d. o. o.

1. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Vsebina kolektivne pogodbe

- (1) Pogodbeni stranki s to podjetniško kolektivno pogodbo in njeno tarifno prilogo podrobneje urejata pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnih razmerij delavcev in Pošte Slovenije d. o. o. v skladu z ratificiranimi mednarodnimi pogodbami in zakoni, ter kolektivno pogodbo širše ravni za poštne in kurirske dejavnosti (v nadaljevanju: *kolektivna pogodba dejavnosti*).
- (2) Za vprašanja, ki niso urejena s to kolektivno pogodbo, se neposredno uporabljajo določila zakonov in drugih predpisov ter kolektivne pogodbe dejavnosti.

2. člen

Uporaba jezika pri delodajalcu

Poslovanje z zaposlenimi ter vsi splošni in individualni akti v Pošti Slovenije d. o. o. so v slovenskem jeziku, v skladu s področno zakonodajo. V slovenskem jeziku mora potekati tudi notranje delovanje na Pošti Slovenije d. o. o., ki se nanaša na urejanje pravic in dolžnosti iz delovnega razmerja, na dajanje pisnih in ustnih navodil ter obveščanje delavcev.

3. člen

Krajevna veljavnost

Kolektivna pogodba Pošte Slovenije d. o. o. (v nadaljevanju: *kolektivna pogodba*) velja za območje Republike Slovenije.

4. člen

Stvarna veljavnost

- (1) Kolektivna pogodba velja za Pošto Slovenije d. o. o. in Invalidsko podjetje Pošte Slovenije d. o. o. (v nadaljevanju: *delodajalec*). Invalidsko podjetje Pošte Slovenije d. o. o. lahko s splošnim aktom za delavce invalide in delavce z zmanjšano delovno zmožnostjo določene pravice in obveznosti iz te kolektivne pogodbe uredi tudi drugače, pri čemer za sprejem splošnega akta potrebuje soglasje vseh podpisnikov te kolektivne pogodbe.
- (2) Ta kolektivna pogodba velja tudi v družbah, v katerih se za njeno uporabo dogovorita delodajalec in sindikat, ki ima priznan status reprezentativnosti pri delodajalcu.

5. člen

Osebna veljavnost

- (1) Kolektivna pogodba velja za vse delavce, zaposlene pri delodajalcu, ne glede na vrsto delovnega razmerja. Velja tudi za učence, dijake in študente na praktičnem usposabljanju (v nadaljevanju: *delavci*).
- (2) Za poslovodne osebe, prokuriste in vodilne delavce velja ta kolektivna pogodba, če niso s pogodbo o zaposlitvi med delodajalcem in takšno osebo določena razmerja, pravice, dolžnosti ali odgovornosti urejena drugače.
- (3) Kadar pri delodajalcu (uporabnik) opravljajo delo delavci na podlagi pogodbe o zaposlitvi z delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavca pri uporabniku, je delodajalec (uporabnik) glede teh delavcev dolžan upoštevati določila te kolektivne pogodbe glede tistih pravic in obveznosti, ki so neposredno vezane na opravljanje dela.

6. člen

Časovna veljavnost, sklenitev, spremembe in dopolnitev kolektivne pogodbe

- (1) Ta kolektivna pogodba se sklene s podpisom pogodbenih strank, v veljavo pa stopi naslednji dan po objavi v Okrožnici in se uporablja od 1. januarja 2022.
- (2) Kolektivna pogodba je sklenjena za določen čas štirih (4) let od pričetka uporabe.
- (3) Vsaka pogodbeni stranka lahko kadarkoli predlaga spremembo oziroma dopolnitev te kolektivne pogodbe. Pogodbena stranka, ki želi spremeniti oziroma dopolniti to pogodbo, predloži drugi stranki svojo obrazloženo pisno zahtevo. Druga stranka se je dolžna do predloga opredeliti v tridesetih (30) dneh po sprejemu zahteve.
- (4) Po prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe se do sklenitve nove, vendar najdalj eno leto, še naprej uporabljajo določbe normativnega dela, s katerimi se urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalca pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, med trajanjem delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, plačilo za delo, ter drugi osebni prejemki in povračila v zvezi z delom ter varnost in zdravje pri delu.
- (5) Stranka, ki ne želi podaljšanja kolektivne pogodbe, mora o tem pisno obvestiti nasprotno stranko. To lahko stori najprej v roku šestih (6) mesecev pred iztekom veljavnosti te kolektivne pogodbe in najpozneje tri (3) mesece pred iztekom veljavnosti te kolektivne pogodbe.
- (6) Če stranki kolektivne pogodbe do izteka roka iz prejšnjega odstavka tega člena ne podata izjave o prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe ali če v času veljavnosti te kolektivne pogodbe ne pride do drugačnega dogovora med strankama, se šteje, da je veljavnost kolektivne pogodbe podaljšana za dobo enega (1) leta.
- (7) Če v času veljavnosti te kolektivne pogodbe pride do sprememb ZDR-1 ali kolektivne pogodbe dejavnosti, lahko katerakoli stranka v roku treh (3) mesecev predlaga ustrezne

spremembe in dopolnitve te kolektivne pogodbe, ki jih je nasprotna stranka dolžna v roku tridesetih (30) dni proučiti ter začeti s pogajanjem. Enako velja v primeru izrazitega poslabšanja ali izboljšanja ekonomskih kazalnikov poslovanja družbe.

7. člen

Pomen izrazov v tej kolektivni pogodbi

- (1) Pomen izrazov, kakor je določen v kolektivni pogodbi dejavnosti, se uporablja tudi v tej kolektivni pogodbi.
- (2) Za samohranilca se skladno s to kolektivno pogodbo šteje eden od staršev, ki izključno sam skrbi za otroka in zanj ne prejema preživnine od drugega starša ali otrok po pokojnem staršu ne prejema družinske pokojnine. Zgolj v primerih 1. in 16. člena te kolektivne pogodbe se za samohranilca šteje starš v enostarševski družini, ne glede na to, ali starš za otroke prejema preživnino, pokojnino ali kak drug prihodek.
- (3) Zunajzakonski partner je oseba, ki živi v zunajzakonski skupnosti, kot jo določa Družinski zakonik.

2. PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELODAJALCA IN DELAVCEV

8. člen

Razvrstitev delovnih mest

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)

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 krajša usposabljanja (krajši eno- ali večmesečni tečaji, lahko interni ali eksterni).

III. tarifni razred (manj zahtevna dela)

Nižje poklicno izobraževanje:

- od 1,5- do 2-letni skrajšani programi srednjega izobraževanja,
- od 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:

- od 4- do 5-letni programi izobraževanja za V. stopnjo strokovne izobrazbe,
- programi izobraževanja po modelu 3 + 2,
- od 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,
- od 2- do 2,5-letni višješolski študijski programi, sprejeti pred 1. januarjem 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 treh (3) let 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.

9. člen

Sistemizacija delovnih mest

- (1) Sistemizacija delovnih mest je določena z aktom o sistemizaciji dela, ki 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, za katere je značilno, da se zanje zahteva praviloma ista vrsta in stopnja izobrazbe.
- (2) Sistemizacijo delovnih mest sprejme delodajalec po predhodnem skupnem posvetovanju s svetom delavcev in reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu. Delodajalec se mora pred sprejemom sistemizacije do predlogov in stališč reprezentativnega sindikata pisno opredeliti v roku osmih (8) dni.

10. člen

Delovno mesto

- (1) Delovna mesta in/ali vrste del se oblikujejo na osnovi delitve dela v organizacijski enoti v okviru določenih poklicev in delovnih področij.
- (2) Potrebno število delavcev za posamezno delovno mesto se določi z letnim kadrovskim načrtom delodajalca za tekoče leto in se o tem enkrat letno informira reprezentativni sindikat pri delodajalcu in svet delavcev pri delodajalcu.

11. člen

Konkurenčna prepoved – zakonska prepoved konkurenčne dejavnosti

- (1) Delavec med trajanjem delovnega razmerja ne sme brez pisnega soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki spadajo v dejavnost, ki jo dejansko opravlja delodajalec, in pomenijo ali bi lahko pomenili konkurenco za delodajalca.
- (2) V primeru, da delavec krši prepoved konkurenčne dejavnosti, ima to lahko naslednje posledice:
 - odškodninska odgovornost delavca: delodajalec lahko zahteva povrnitev škode, nastale z delavčevim ravnanjem, v roku treh (3) mesecev od dneva, ko je izvedel za opravljanje dela ali sklenitev posla, oziroma v roku treh (3) let od dokončanja dela ali sklenitve posla;
 - možnost redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

12. člen

Preizkus znanja oziroma usposobljenosti

- (1) Delodajalec lahko pri sklenitvi delovnega razmerja preizkusi znanje oziroma usposobljenost kandidata za opravljanje dela na delovnem mestu, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi.
- (2) Preizkus znanja oziroma usposobljenosti izvede posebna strokovna komisija, ki jo imenuje delodajalec v skladu s pravili stroke.
- (3) Predhodni preizkus znanja oziroma usposobljenosti in poskusno delo se ne izključujeta.

13. člen

Poskusno delo

- (1) Delodajalec in delavec se lahko v pogodbi o zaposlitvi dogovorita za poskusno delo, ki ne sme trajati dlje kot šest (6) mesecev.
- (2) Poskusno delo se lahko v primeru opravičene začasne odsotnosti delavca v času poskusnega dela podaljša.
- (4) Poskusno delo spremlja in ocenjuje tričlanska komisija, ki jo imenuje delodajalec. Vsaj dva člana komisije morata imeti najmanj enako stopnjo izobrazbe, kot je zahtevana za delovno mesto delavca na poskusnem delu.
- (5) Komisija sproti pisno ali ustno seznanja delavca z uspešnostjo poskusnega dela, dokončno oceno poskusnega dela pa mora predati pooblaščenemu delavcu delodajalca najmanj osem (8) dni pred potekom poskusnega dela.
- (6) V primeru neuspešno opravljenega poskusnega dela lahko delodajalec delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi.

14. člen

Varstvo osebnih podatkov

- (1) Osebne podatke delavca ima delodajalec pravico obdelovati, če je to določeno z ZDR-1 ali drugim zakonom ali če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem.

- (2) Delodajalec se zaveže, da ne bo zbiral o delavcu osebnih podatkov, ki jih pravni predpisi s področja varstva osebnih podatkov opredeljujejo za občutljive in je na njihovi podlagi delavec lahko diskriminiran ali zoper njega uveden povračilni ukrep, razen če je to določeno z ZDR-1 ali drugim zakonom ali če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem.
- (3) Delavec ima pravico in delodajalec dolžnost delavca seznaniti z obdelavo njemu lastnih osebnih podatkov. Delavec lahko zahtevo po seznanitvi oziroma informiranju poda pisno po pošti na naslov sedeža delodajalca ali po elektronski poti skladno z veljavnim zakonom.
- (4) Vsi podatki, ki jih ima delodajalec o delavcu zbrane v evidencah dejavnosti, so pridobljeni v okviru zaupnega razmerja in jih delodajalec ne bo razkrival tretjim nepooblaščenim osebam, razen če je za njihovo razkritje izkazan pravni interes in zakonita podlaga.
- (5) Delavec ima pravico zahtevati, da se osebni podatki v evidencah delodajalca dopolnijo, spremenijo ali brišejo, če niso pravilni. Delavec ima tudi dolžnost, da vse spremembe teh podatkov pisno oziroma dokumentirano takoj sporoči delodajalcu.
- (6) Delodajalec se zaveže vzpostaviti postopke in ukrepe, ki bodo preprečevali vsakršen nezakonit in neutemeljen vpogled v osebne podatke delavcev, ter zagotoviti sledljivost vpogledov oziroma razkritij, skladno s pravnimi predpisi s področja varstva osebnih podatkov.
- (7) Delodajalec ima podrobnejšo ureditev varstva osebnih podatkov urejeno s splošnimi akti. Za področja, ki niso urejena s splošnimi akti delodajalca, se neposredno uporabljajo pravni predpisi, kot so, vendar ne izključno, Splošna uredba o varstvu podatkov št. 679/2016, vsakokrat veljaven zakon o varstvu osebnih podatkov ter drugi pravni predpisi s področja delovnih razmerij, socialne varnosti, zdravstvenega, pokojninskega zavarovanja in drugih zakonov, ki zavezujejo delavca in delodajalca na področju obdelave in varstva osebnih podatkov.

15. člen

Kraj opravljanja dela

- (1) Za kraj opravljanja dela se šteje kraj, določen v pogodbi o zaposlitvi.
- (2) Kraj opravljanja dela je lahko v pogodbi o zaposlitvi tudi širše določen, in sicer glede na mrežo organizacijskih enot delodajalca (poslovna enota). To velja tudi za novo zaposlene delavce, pri katerih je v primeru širše določenega kraja dela treba upoštevati pravila iz tega in 16. člena kolektivne pogodbe.
- (3) Delavec je lahko napoten v drug kraj dela skladno z določili kolektivne pogodbe dejavnosti.
- (4) Če je kraj dela v pogodbi o zaposlitvi širše določen, se kot kraj dela štejejo vse organizacijske enote, do katerih pot na delo in z dela v normalnih okoliščinah z javnimi prevoznimi sredstvi, vključno s čakanjem na prevoz, ne traja več kot tri (3) ure od prebivališča delavca, razen za naslednje kategorije delavcev:
 - mater z otrokom do treh (3) let starosti ter starša samohranilca s predšolskim otrokom,
 - delavca, ki neguje težje telesno ali duševno prizadetega družinskega člana,
 - invalida III. kategorije,
 - delavca, starejšega od petinpetdeset (55) let, ter delavca, ki mu do redne upokojitve manjka do pet (5) let,
 - delavca, ki dela s krajšim delovnim časom,za katere pot na delo in z dela v normalnih okoliščinah z javnimi prevoznimi sredstvi, vključno s čakanjem na prevoz, ne sme trajati več kot dve (2) uri od prebivališča delavca. V

primeru soglasja delavca omejitev za te kategorije delavcev ne velja, pač pa velja omejitev kot za ostale zaposlene.

- (5) Širše določen kraj dela v pogodbi o zaposlitvi brez soglasja delavca ni mogoče določiti naslednjim kategorijam delavcev:
 - invalidu II. kategorije,
 - delavcu, pri katerem lahko to vpliva na bistveno poslabšanje njegovega zdravstvenega stanja, o čemer poda pisno mnenje pooblaščen zdravnik delodajalca ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika.
- (6) V primeru, da delavci iz predhodnega odstavka podajo soglasje za določitev širše določenega kraja dela v pogodbi o zaposlitvi, lahko v soglasju navedejo, da pot na delo in z dela, vključno s čakanjem na prevoz, ne sme trajati več kot dve (2) uri od prebivališča delavca ali več kot tri (3) ure od prebivališča delavca.
- (7) V čas trajanja poti na delo in z dela se, poleg časa, potrebnega za prevoz z javnimi prevoznimi sredstvi, šteje tudi čas, porabljen za prihod delavca od prebivališča delavca do najbližjega postajališča, in sicer za vsak začetni kilometer oddaljenosti ena (1) minuta.

16. člen

Rezerva in posebnosti v zvezi z določanjem kraja dela

- (1) V organizacijsko enoto rezerva so umeščeni delavci, katerih naloga je izvajanje dela na različnih poštah.
- (2) O razporeditvi delavca v organizacijsko enoto rezerva odloči delodajalec s sklepom. Sklep mora vsebovati okvirno navedbo pošt, na katerih bo delavec praviloma opravljal delo. Delodajalec mora sklep izdati ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi ali najpozneje tri (3) dni pred nameravano razporeditvijo delavca v organizacijsko enoto rezerva.
- (3) Delavce, ki ne sodijo v organizacijsko enoto rezerva in imajo v pogodbi o zaposlitvi kraj dela določen širše, je delodajalec ob nastopu dela dolžan pisno obvestiti o pošti, na kateri bodo opravljali svoje delo (t. i. matična pošta). O nameravani spremembi matične pošte je delodajalec dolžan delavca pisno obvestiti tri (3) dni pred izvedbo spremembe.
- (4) V organizacijsko enoto rezerva brez soglasja delavca ni mogoče razporediti naslednjih kategorij delavcev:
 - invalida II. kategorije,
 - delavca, pri katerem lahko to vpliva na bistveno poslabšanje njegovega zdravstvenega stanja, o čemer poda pisno mnenje pooblaščen zdravnik delodajalca ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika,
 - delavca, starejšega od petinpetdeset (55) let, ali delavca, ki mu do redne upokojitve manjka do pet (5) let,
 - mater z otrokom do treh (3) let starosti ter starša samohranilca s predšolskim otrokom,
 - predstavnike delavcev (sindikalne zaupnike in člane sveta delavcev),
 - delavca, ki ima zaradi zdravstvenih omejitev delovno mesto prilagojeno tako, da zaradi narave prilagoditev razporejanje na druge pošte ni možno.
- (5) V organizacijsko enoto rezerva mora biti umeščenih vsaj 10 odstotkov delavcev v poštnem prometu.
- (6) Podrobnejša pravila v zvezi z izvajanjem tega člena določi delodajalec s splošnim aktom, ki ga sprejme po predhodnem posvetovanju z reprezentativnima sindikatoma pri delodajalcu.

17. člen

Dolžnost opravljanja drugega dela

- (1) Delavec je dolžan poleg dela, za katerega 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 strank,
 - kadar gre za nadomeščanje odsotnega delavca,
 - v drugih z zakonom določenih primerih.
- (2) Delavec mora pred začetkom opravljanja drugega dela oziroma najpozneje v roku treh (3) delovnih dni po začetku dela prejeti pisni nalog za drugo delo.
- (3) Delo lahko traja toliko časa, kot trajajo razlogi, zaradi katerih je bilo odrejeno, vendar ne dalj kot tri (3) 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.
- (6) Plačilo za nadomeščanje odsotnega delavca določi delodajalec s splošnim aktom, ki ga sprejme po predhodni pridobitvi mnenja reprezentativnega sindikata. Če ni določeno drugače, pripada delavcu, ki v celoti nadomešča odsotnega delavca, za čas nadomeščanja osnovna plača za delovno mesto, za katero je odsotni delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi, če je to zanj ugodnejše.

18. člen

Obveznost opravljanja dela zaradi izjemnih okoliščin

V primerih naravnih in drugih nesreč, če se taka nesreča pričakuje, ali v drugih izjemnih okoliščinah, ko je lahko ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženja delodajalca, se lahko vrsta ali kraj opravljanja dela, določenega s pogodbo o zaposlitvi, začasno spremenita tudi brez soglasja delavca, vendar le, dokler trajajo take okoliščine ter v nobenem primeru ne več kot šest (6) mesecev v koledarskem letu in če se pri tem upoštevajo 4., 5. in 6. odstavek 15. člena.

19. člen

Obveznost zagotovitve opravljanja drugega dela delavcu invalidu in delavcu z zmanjšano delovno zmožnostjo

Delodajalec je dolžan zagotoviti opravljanje drugega ustreznega dela delavcu invalidu ali delavcu z zmanjšano delovno zmožnostjo po dokončnosti odločbe pokojninskega ali zdravstvenega organa, s katero je ugotovljena invalidnost ali zmanjšana delovna zmožnost delavca oziroma neizpolnjevanje zdravstvenih pogojev. Druge pravice uveljavlja delovni invalid v skladu z zakonom. Podrobna pravila glede izvajanja tega člena predpiše delodajalec s splošnim aktom, ki ga mora pred sprejemom posredovati v mnenje reprezentativnima sindikatoma pri delodajalcu.

20. člen

Delo na domu

Pogoje opravljanja dela na domu, način dela, nadzora ter medsebojne pravice in obveznosti v skladu z zakonom delodajalec podrobneje uredi s splošnim aktom.

21. člen

Odpoved pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov

- (1) Razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov nastopijo v primeru prenehanja potreb po opravljanju določenega dela delavcev zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca.
- (2) Delodajalec lahko določa delavce, katerih delo postane nepotrebno (v nadaljevanju: presežni delavci) ter število in kategorije delavcev, le v skladu z ZDR-1 in to pogodbo.

22. člen

Delovno razmerje presežnemu delavcu ne more prenehati brez soglasja delavca:

- delavcu invalidu, razen v primerih, pod pogoji in na način, kot je določeno z zakonom,
- enemu od zakoncev oziroma zunajzakonskemu partnerju v primeru, ko sta zaposlena v isti družbi, če sta oba predvidena kot presežna delavca. V tem primeru je delodajalec dolžan upoštevati njuno skupno odločitev; če odločitve ni, jo sprejme delodajalec.
- samohranilca z otrokom s težjo motnjo v duševnem ali telesnem razvoju.

23. člen

Delovni čas

- (1) Delovni čas je efektivni delovni čas in čas odmora med delom ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom, to kolektivno pogodbo in kolektivno pogodbo dejavnosti.
- (2) Efektivni delovni čas je vsak čas, ko delavec dela, kar pomeni, da je na voljo delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti. Čas pripravljenosti na domu za delo na poziv se ne všteva v efektivni delovni čas. V efektivni delovni čas se všteva tudi čas priprave na delo in zaključka dela, skladno s splošnimi akti delodajalca.
- (3) V delovni čas delavca se všteva tudi:
 - čas, porabljen za redne in izredne občasne zdravstvene preglede, na katere delavca napoti delodajalec. V delovni čas se v tem primeru všteva tudi čas prihoda in odhoda na pregled;
 - čas izobraževanja delavcev, na katerega ga napoti delodajalec. V delovni čas se v tem primeru všteva tudi čas prihoda in odhoda na izobraževanje;
 - čas, porabljen za delo in udeležbo na sejah organov, komisij sindikatov in sveta delavcev ter drugih delovnih teles družbe. V delovni čas se v tem primeru všteva tudi čas prihoda in odhoda na sejo;
 - službena potovanja;
 - čas dežurstva na delovnem mestu.
- (4) Način evidentiranja prisotnosti in odsotnosti z dela ter razporejanje delovnega časa se določi s splošnim aktom delodajalca.

24. člen

Razporeditev delovnega časa

- (1) Polni delovni čas traja štirideset (40) ur na teden, vključno s plačanimi odmori med delom.
- (2) Delovni čas v tednu je razporejen na najmanj štiri (4) delovne dni. Odstopanje od tega načela je možno tako v primerih enakomerne kot neenakomerne razporeditve delovnega časa, upoštevaje pri tem določila Zakona o delovnih razmerjih in kolektivne pogodbe dejavnosti.
- (3) Delodajalec lahko trajanje delovnega časa določi tako, da se delo opravlja:
 - dopoldan,
 - popoldan,
 - ponoči,

- v izmenah,
 - v deljenem delovnem času,
 - v premakljivem (gibljivem) delovnem času.
- (4) Delodajalec s splošnim aktom podrobneje določi začetek in konec delovnega časa za primere iz prejšnjega odstavka ter morebitne pravice in obveznosti delavcev, ki bi iz tega izhajale.
 - (5) Delovni čas je med koledarskim letom lahko razporejen enakomerno ali neenakomerno. Pri neenakomerni razporeditvi delovnega časa mora delodajalec organizirati delo tako, da ne presega 6-mesečnega fonda ur v posameznem referenčnem obdobju.
 - (6) Glede na potrebe delovnega procesa lahko delodajalec delovni čas začasno prerazporedi. Pri tem mora upoštevati in delavcu zagotoviti nemoteno izrabo letnega dopusta, izrabo oziroma izravnavo viška ur, in sicer v okviru 6-mesečnega referenčnega obdobja.
 - (7) Delavec mora biti pred sklenitvijo delovnega razmerja pravočasno obveščen o delovnem času, v katerem bo opravljal delo. To velja tudi za vse spremembe delovnega časa, do katerih bi prišlo v času trajanja delovnega razmerja.
 - (8) Letno razporeditev delovnega časa in mesečni fond ur določi delodajalec ter s tem seznaní sindikat in delavce.
 - (9) Delodajalec delavce v poštnem prometu najpozneje do petka tekočega tedna, in sicer do odhoda delavca z delovnega mesta, seznaní s tedenskim razporedom dela/urnikom delovnega časa v naslednjem tednu (s službeno razdelitvijo ali drugim dokumentom). Iz dokumenta mora jasno izhajati začetek in konec delovnega časa za vsak dan tedna, na enak način pa morajo biti posredovane vse morebitne sprotne spremembe dela. Seznanitev delavca se opravi na način, da se tedenski razpored dela/urnik objavi na vidnem mestu, ki je dostopno vsem delavcem.
 - (10) Sprememba razporeda dela se opravi v službeni razdelitvi; tako spremenjena službena razdelitev se objavi na vidnem mestu, ki je dostopno vsem delavcem, vodja pošte/oddelka oziroma odgovorna oseba pa mora o spremembi delavca ustno seznaniti, in sicer en (1) dan prej, najpozneje do konca delovnega dneva oziroma do odhoda z dela. V primeru, da se delavca o spremembi razporeda dela obvesti po koncu delovnega dneva oziroma njegovem odhodu z dela ali isti dan, lahko delavec tako spremembo odkloni, razen v primerih 18. člena, četrtega odstavka 25. člena in prvega odstavka 26. člena te kolektivne pogodbe.
 - (11) Vodje oddelkov v poštnih logističnih centrih in vseh ostalih organizacijskih enotah, v katerih delavci delajo v izmenah, so o spremembi službene razdelitve, ki ima za posledico spremembo prihoda in/ali odhoda na delo za več kot tri (3) ure, dolžni delavca seznaniti najpozneje en (1) dan prej oziroma najpozneje dvanajst (12) ur pred spremembo. Za obveščanje o ostalih spremembah za delavce v poštnih logističnih centrih velja pravilo, določeno v prejšnjem odstavku tega člena.
 - (12) Delodajalec lahko s splošnim aktom ali sklepom odloči, da bodo delo v neenakomernem delovnem času opravljali tudi delavci v organizacijskih enotah, ki ne sodijo v poštni promet. V tem primeru se za te delavce uporabljajo pravila, določena v tem členu.
 - (13) Delodajalec za delavce v poštnem prometu pripravi okvirni mesečni razpored delovnega časa (mesečna službena razdelitev) ter z njim vsakokrat do zadnjega petka v mesecu seznaní delavce. Iz dokumenta morata izhajati začetek in konec delovnega časa za vse dni v mesecu. Upošteva naravo dela v poštnem prometu, so možne naknadne in/ali sprotne spremembe mesečne planirane razporeditve dela in spremembe urnikov zaposlenih, vendar je pri tem delodajalec dolžan upoštevati deveti in deseti odstavek tega člena kolektivne pogodbe.

25. člen

Neenakomerna razporeditev delovnega časa

- (1) Delodajalec se lahko v primerih, določenih z ZDR-1 oziroma s kolektivno pogodbo dejavnosti, odloči, da bo delovni čas neenakomerno razporejen. V istih primerih se delodajalec lahko odloči tudi za začasno prerazporeditev delovnega časa.
- (2) Pri neenakomerni razporeditvi in začasni prerazporeditvi delovnega časa se v skladu z ZDR-1 in kolektivno pogodbo dejavnosti upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju šestih (6) mesecev. V tem primeru lahko delovni čas za delavce traja največ enajst (11) ur na dan oziroma dvainpetdeset (52) ur na teden. Najpozneje do 1. decembra pred začetkom novega koledarskega leta podpisniki te kolektivne pogodbe s posebnim dogovorom določijo organizacijske enote (npr. v poštnih logističnih centrih), v katerih lahko delovni čas za delavce traja največ trinajst (13) ur na dan oziroma šestinpetdeset (56) ur na teden. Če do dogovora iz prejšnjega stavka ne pride, ostane tudi v novem koledarskem letu v veljavi zadnji veljavni dogovor med podpisniki te kolektivne pogodbe.
- (3) Delodajalec s splošnim aktom oziroma letnim koledarjem, upošteva prejšnji odstavek, določi referenčno obdobje, v okviru katerega bo v primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa spremljal in zagotavljal s pogodbo o zaposlitvi določeno delovno obveznost delavca. V primeru, da ima delavec ob koncu referenčnega obdobja večji fond ur od dogovorjenega v pogodbi o zaposlitvi, mu mora delodajalec praviloma ob izplačilu prve plače po izteku referenčnega obdobja, vendar najpozneje v roku dveh (2) mesecev po izteku referenčnega obdobja, izplačati presežek ur v višini urne postavke osnovne plače za zadnji mesec, povečane za odstotek urne postavke za nadurno delo, določene v tej kolektivni pogodbi.
- (4) V primeru, ko so v organizacijski enoti skladno s potrebami delovnega procesa vsa v tedenski oziroma mesečni službeni razdelitvi planirana delovna mesta zapolnjena in pride do spremembe delovnega časa zaradi povečanega obsega dela, ki je posledica povečanega obsega stvari, se ure, opravljene preko planiranega delovnega časa v službeni razdelitvi, štejejo kot viški ur v okviru neenakomerne razporeditve delovnega časa.
- (5) V primerih neenakomerne razporeditve delovnega časa lahko delavec v posameznem mesecu v svoj fond viškov ur, ki se spremljajo v 6-mesečnem referenčnem obdobju, prenese največ štirinajst (14) ur. Če ima delavec v posameznem mesecu več kot štirinajst (14) viškov ur, se mu presežek nad štirinajst (14) ur izplača takoj v mesecu, v katerem so viški ur nastali, v višini urne postavke za nadurno delo, določene v tej kolektivni pogodbi.
- (6) Neenakomerne razporeditve delovnega časa in začasne prerazporeditve delovnega časa brez soglasja delavca ni mogoče določiti naslednjim kategorijam delavcev:
 - delavki oziroma delavcu zaradi varstva v času nosečnosti in starševstva v primerih, ki jih določa ZDR-1,
 - starejšemu delavcu.
- (7) Neenakomerne razporeditve delovnega časa in začasne prerazporeditve delovnega časa ni mogoče določiti naslednjim kategorijam delavcev:
 - delavcu, ki še ni dopolnil osemnajst (18) let starosti,
 - delavcu, kateremu bi se po pisnem mnenju izvajalca medicine dela, oblikovanem ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika, zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje,
 - delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi.

26. člen

Nadurno delo (delo preko polnega delovnega časa)

- (1) V primeru, da je do spremembe delovnega časa, predvidenega v tedenski oziroma mesečni službeni razdelitvi, prišlo zaradi nezapolnitve vseh delovnih mest v organizacijski enoti, kar ima za posledico tako imenovano »krčenje«, ali je do spremembe delovnega časa prišlo zaradi elementarne nesreče, okvare delovnih sredstev ali v drugih primerih, ko je po ZDR-1 mogoče odrediti nadurno delo, se delodajalec zavezuje, da bo vse ure, ki jih bodo delavci opravili preko planiranega delovnega časa iz zgoraj navedenih razlogov, delavcem plačal kot nadure, in sicer takoj pri plači za mesec, v katerem so nastale, v višini urne postavke za nadurno delo, določene v tej kolektivni pogodbi.
- (2) Delodajalec je pri tem dolžan spoštovati omejitve, ki jih predpisuje ZDR-1, kot tudi pravila glede odreditve nadurnega dela, določena v ZDR-1.
- (3) V primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa je delodajalec dolžan poskrbeti, da delovni čas delavca, upošteva večje ur in nadurno delo, ni daljši od trinajst (13) ur dnevno oziroma šestinpetdeset (56) ur tedensko.
- (4) Nadurno delo iz razlogov, navedenih v prvem odstavku tega člena, lahko traja praviloma največ deset (10) dni v tekočem mesecu. Izjeme od tega pravila so dopustne v primeru izrednih kadrovskega situacij, ki jih ni mogoče rešiti z zagotovitvijo drugih delavcev ali na drug način.
- (5) Pri odrejanju dela preko polnega delovnega časa je delodajalec dolžan spoštovati omejitve, ki jih za določene kategorije delavcev določa ZDR-1 in ta kolektivna pogodba.

27. člen

Odmori med delom

- (1) Delodajalec je dolžan vsem delavcem določiti izrabo plačanega odmora med delovnim časom z letnim razporedom delovnega časa.
- (2) Delodajalec lahko določi odmor med delovnim časom le v enkratnem trajanju, razen v primerih izmenskega dela in deljenega delovnega časa, ko je zaradi tehnološkega procesa dela možno določiti odmor v dveh delih, pri čemer en del ne sme biti krajši od 15 minut.
- (3) Odmor med delovnim časom je določen na posamezen dan ali izmeno v trajanju, odvisno od razporeda delovnega časa ter narave dela, in sicer:
 - delavcem, ki delajo polni delovni čas: trideset (30) minut,
 - delavcem, ki delajo več kot osem (8) ur, za vsako dopolnjeno uro dela po osmih (8) urah prisotnosti na delu po dodatnih pet (5) minut,
 - delavcem, ki delajo v izmenah: za vsako uro dela nad osem (8) ur še dodatnih pet (5) minut,
 - delavcem, ki v delovnem procesu delajo z bremenami, skladno s splošnim aktom in vsakokrat veljavno izjavo o varnosti z oceno tveganja,
 - vozniku, ki vozi vozilo TV in SDV skladno z zakonom in vsakokrat veljavno izjavo o varnosti z oceno tveganja,
 - delavcem, ki delajo ponoči: za vsako uro dela nad osem (8) ur še po pet (5) minut.
- (4) Delavcem, ki imajo skladno s službeno razdelitvijo ali drugim aktom določene dneve predviden delovni čas, krajši od štirih (4) ur, kot tudi delavcem, ki določen dan delajo manj kot štiri (4) ure iz drugih razlogov, vendar najmanj dve (2) uri, pripada odmor v trajanju najmanj petnajst (15) minut.
- (5) Če delodajalec delavcu ne določi odmora med delovnim časom v skladu s prejšnjimi odstavki oziroma delavcu kljub določitvi odmora med delovnim časom njegova izraba ni

omogočena, ima delavec v skladu s prvim odstavkom tega člena pravico sam določiti čas izrabe odmora med delovnim časom na način, ki ne ogroža delovnega procesa.

28. člen

Letni dopust

- (1) Dolžina letnega dopusta se odmeri v skladu z ZDR-1, določili kolektivne pogodbe dejavnosti in posebnimi kriteriji iz te kolektivne pogodbe, ne glede na to, ali delavec dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega.
- (2) Delavec ima pravico do minimalnega trajanja letnega dopusta v posameznem koledarskem letu v trajanju štirih (4) tednov. Minimalno število dni letnega dopusta delavca je odvisno od letnega načrta delovnega časa oziroma razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca.

29. člen

Kriteriji za določanje letnega dopusta

Dolžina letnega dopusta je odvisna od:

- skupne delovne dobe,
- zahtevnosti dela,
- delovnih pogojev,
- posebnih socialnih in zdravstvenih razmer,
- starosti.

30. člen

Kriterij delovne dobe

- (1) Na podlagi kriterija delovne dobe se delavcu doda določeno število dni letnega dopusta:

skupna delovna doba	dodatni dnevi dopusta
najmanj eno (1) leto	en (1)
najmanj pet (5) let	dva (2)
najmanj deset (10) let	tri (3)
najmanj petnajst (15) let	štiri (4)
najmanj dvajset (20) let	pet (5)
najmanj petindvajset (25) let	šest (6)
nad trideset (30) let	osem (8)
- (2) Pri odmeri letnega dopusta se upoštevajo polna leta delovne dobe, dopolnjena do 31. decembra tekočega leta.
- (3) V skupno delovno dobo se všttevajo leta delovne dobe, ki je bil delavec na delu ali v delovnem razmerju doma oziroma v tujini ali pri opravljanju samostojne dejavnosti, ki so ustrezno potrjena z vpisom v ustrezno evidenco.
- (4) Dokupljena, beneficirana delovna doba in posebne zavarovalne dobe se ne všttevajo v skupno delovno dobo.

31. člen

Kriterij zahtevnosti dela

Delavcu pripada na podlagi kriterija zahtevnosti dela od vključno IV. do vključno X. stopnje zahtevnosti en (1) dan dopusta.

32. člen

Kriterij pogojev dela

- (1) Delavcem, ki delajo ponoči, pripada na vsakih dopolnjenih dvesto petdeset (250) ur nočnega dela dan dopusta. Število dni dopusta iz prejšnjega stavka se določi na podlagi letnega razporeda dela.
- (2) Delavcem, ki imajo šestdnevni delovni teden (delavci, ki delajo vse sobote v mesecu), pripadata dodatna dva (2) dneva letnega dopusta.

33. člen

Kriterij socialnih in zdravstvenih razmer

- (1) Delavec II. ali III. kategorije invalidnosti (delovni invalid), delavec z najmanj 60-odstotno telesno okvaro ter delavec, ki neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, imajo pravico do najmanj treh (3) dodatnih dni letnega dopusta. Če ima delavec pravico do dodatnih dni letnega dopusta zaradi invalidnosti II. ali III. kategorije in obenem tudi pravico do dodatnih dni dopusta zaradi telesne okvare, se upošteva tista pravica, ki je za delavca ugodnejša.
- (2) Delavcu pripada za vsakega otroka do petnajst (15) let starosti en (1) dodatni dan letnega dopusta.

34. člen

Kriterij starosti

Delavcem, ki so v tekočem letu dopolnili starost petdeset (50) let, pripadajo dodatni trije (3) dnevi letnega dopusta.

35. člen

Poseben prispevek delavca k uspehu Pošte Slovenije

Delodajalec lahko delavcu za poseben prispevek k uspehu družbe odobri še do tri (3) dodatne dneve letnega dopusta v posameznem koledarskem letu.

36. člen

Izraba letnega dopusta

- (1) Delodajalec je dolžan delavce najpozneje do 31. marca pisno obvestiti o odmeri letnega dopusta za tekoče koledarsko leto.
- (2) Delavci izrabijo letni dopust v skladu s svojimi zmožnostmi in potrebami ter potrebami delovnega procesa, upošteva je pri tem plan izrabe letnega dopusta ter pravila, določena v tej kolektivni pogodbi in ZDR-1.
- (3) Delavec je dolžan z nameravano izrabo letnega dopusta seznaniti delodajalca najpozneje do konca aprila za tekoče leto. Na podlagi namer delavcev delodajalec pripravi plan izrabe letnega dopusta. Delavec je dolžan izrabiti letni dopust v skladu s planom izrabe letnega dopusta, razen če se z delodajalcem pisno ne dogovori drugače.
- (4) Na podlagi plana izrabe letnega dopusta je delodajalec dolžan delavcu do 10. maja pisno odobriti koriščenje dvotedenskega letnega dopusta. Morebitno spremembo že odobrenega dvotedenskega letnega dopusta mora delodajalec delavcu pisno sporočiti najpozneje štirinajst (14) koledarskih dni pred pričetkom izrabe letnega dopusta. V primeru, da pride do spremembe odobrenega dvotedenskega letnega dopusta na način, določen v prejšnjem stavku, je delodajalec dolžan delavcu povrniti vse upravičene in dokazljive materialne stroške, ki so delavcu nastali zaradi tega. Delavci so dolžni dvotedenski letni

dopust izrabiti v času, določenem v pisni odobritvi delodajalca. Delavec lahko predlaga spremembo zgolj, če to ne moti delovnega procesa ali ne vpliva na izrabo letnega dopusta pri ostalih zaposlenih. O predlogu delavca odloči delodajalec, pri čemer delavec v tem primeru ni upravičen po povrnitve stroškov, nastalih zaradi spremembe izrabe letnega dopusta.

- (5) Letni dopust v trajanju manj od dveh (2) tednov, mora biti planiran in razviden iz mesečne službene razdelitve. Delodajalec lahko pisno prekliče odobritev koriščenja načrtovanega letnega dopusta, ki traja manj od dveh (2) tednov, praviloma najpozneje pet (5) dni pred načrtovanim pričetkom izrabe dopusta. Z obvestila mora biti razvidno, od kdaj do kdaj je delavec zaprosil za letni dopust in razlog, zaradi katerega se odobritev preklicuje.
- (6) Delavec, ki konča pet (5) ali več dni trajajoč letni dopust na petek, ima pravico do proste sobote in nedelje. Navedeno ne velja za delavce, ki imajo šestdnevni delovni tednik (delavci, ki delajo vse sobote v mesecu).
- (7) Delavec, ki ima šoloobveznega otroka, ima pravico izrabiti najmanj en (1) teden letnega dopusta v času šolskih počitnic. Delodajalec pa mu lahko to izrabo letnega dopusta odreče, če bi odsotnost delavca s tem resneje ogrozila delovni proces.

37. člen

Odsotnosti z dela z nadomestilom plače

- (1) Delavec ima pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom plače do največ sedem (7) delovnih dni v letu zaradi:
 - lastne poroke dva (2) dni,
 - poroke otroka en (1) dan,
 - rojstva otroka en (1) dan,
 - smrti zakonca, zunajzakonskega partnerja, otrok, posvojencev štiri (4) dni,
 - smrti staršev dva (2) dni
 - smrti bratov, sester, starih staršev en (1) dan,
 - selitve delavca v interesu delodajalca dva (2) dni,
 - selitve delavca oziroma njegove družine en (1) dan,
 - elementarne nesreče (potres, požar, povodenj ipd.), po predhodni odobritvi delodajalca od enega (1) do pet (5) dni.
- (2) V primerih iz tega člena se za otroka štejejo otroci, posvojenci, rejenci in pastorki, za starša oče, mati, očim, mačeha ter posvojitelj, za zakonca pa zakonec oziroma oseba, ki živi v življenjski skupnosti, ki je po veljavnih predpisih, ki urejajo družinska razmerja, v pravnih posledicah izenačena z zakonsko zvezo.
- (3) Pravico do odsotnosti v zgornjih primerih je treba izrabiti ob nastopu dogodka, ki predstavlja podlago za priznanje odsotnosti.
- (4) Dnevi odsotnosti zaradi selitve se ne seštevajo. Dolžino odsotnosti ob elementarnih nesrečah določi delodajalec.
- (5) Delavcu pripada tudi en dan plačane odsotnosti, ki pa se ne všteva v kvoto sedmih (7) delovnih dni po prvem odstavku tega člena, in sicer za spremstvo otroka na prvi šolski dan v prvi razred osnovne šole. Pravico izkoristi delavec na dan začetka šolskega leta.
- (6) Odsotnost delavca iz tega člena gre v breme delodajalca.

38. člen

- (1) Delodajalec lahko odobri delavcu plačano odsotnost z dela v trajanju od enega (1) do pet (5) dni tudi v primeru sodelovanja na kulturnih, športnih in drugih prireditvah, pod pogojem, da takšna odsotnost ne ovira poslovanja delodajalca.
- (2) Delodajalec zagotavlja delavcu odsotnost z dela z nadomestilom plače tudi v naslednjih primerih:
 - za čas zdravstvene preventive v skladu z Dogovorom o sodelovanju delavcev pri upravljanju,
 - za čas, ko sodeluje v internih procesih družbe, ki niso neposredno povezani z njegovim delom,
 - za odsotnost zaradi odziva na vabilo sodišča,
 - za odsotnost zaradi opravljanja dolžnosti prostovoljnega gasilca in gorskega reševalca, ko je delavec poklican na dolžnost v primerih naravnih in drugih nesreč, ter do pet (5) dni v primeru izobraževanja oziroma usposabljanja za zaščito in reševanje,
 - za prostovoljno darovanje krvi,
 - za odsotnost ob dnevnih, ko delavec prvič opravlja izpit in se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v lastnem interesu.
- (3) V primeru iz 5. alineje prejšnjega odstavka pravica do nadomestila pripada delavcu na dan dajanja krvi.
- (4) Odsotnost z dela v primerih iz tega člena, razen iz druge alineje drugega odstavka, delodajalec odobri delavcu na podlagi njegove pisne prošnje in predloženih dokazil.

39. člen

Odsotnosti z dela brez nadomestila plače

- (1) Delavec ima pravico do odsotnosti brez nadomestila plače zlasti v naslednjih primerih:
 - zasebno potovanje,
 - nega družinskega člana, ki ni medicinsko potrebna,
 - za gradnjo oziroma prenavo stanovanjske hiše ali stanovanja,
 - zdravljenje na lastne stroške,
 - za izobraževanje v lastnem interesu,
 - drugi upravičeni primeri.
- (2) Delavec ima pravico do odsotnosti z dela brez nadomestila plače do največ trideset (30) delovnih dni v koledarskem letu.
- (3) Delodajalec lahko zahtevo po neplačani odsotnosti z dela zavrne, če zahteve delovnega procesa odsotnosti ne dopuščajo.
- (4) Odsotnost z dela brez nadomestila plače v primerih iz prvega odstavka tega člena odobri delodajalec na podlagi pisne prošnje delavca. Delavec se z delodajalcem pisno dogovori o načinu plačila prispevkov za socialno varnost.

40. člen

Varnost in zdravje pri delu

- (1) Delodajalec mora zagotavljati varnost in zdravje pri delu vsem zaposlenim v družbi. Varnost in zdravje pri delu zagotavlja v skladu z zakonom in predpisi, izdanimi na njegovi podlagi ter splošnimi akti, ki natančneje opredeljujejo izvajanje ukrepov, potrebnih za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Delodajalec je dolžan zagotavljati takšne delovne procese, ki so prilagojeni telesnim in duševnim zmožnostim delavca, delovno okolje in sredstva za

delo morajo glede na naravo dela zagotavljati delavcu varnost in ne smejo ogrožati njegovega zdravja.

- (2) Delodajalec s splošnim aktom, izjavo o varnosti z oceno tveganja ali navodili za varno delo med drugim določi tudi škodljive ekološke dejavnike delovnega okolja, mejne znižane ali povišane temperature, padavine in druge vremenske pojave ali druge škodljive in nevarne okoliščine pri delu, ko je treba upoštevati posebne varnostne ukrepe, kot so napitki, prekinitve dela, uporaba posebne osebne varovalne opreme, vsebina in trajanje pavz med delom, eventualne omejitve glede na spol in starost zaposlenih. Splošni akt delodajalec sprejme po predhodnem posvetovanju z reprezentativnima sindikatoma pri delodajalcu.
- (3) Delodajalec s splošnim aktom določi največjo dovoljeno maso bremen, ki jih delavci glede na spol in starost lahko ročno premeščajo. Delodajalec v izjavi o varnosti z oceno tveganja določi dodatne potrebne ukrepe na področju ročnega premeščanja bremen, ob upoštevanju relevantnih dejavnikov (mase in značilnosti bremen, pogostosti, načina in trajanja premeščanja, pogojev dela itd.).
- (4) Pri določitvi ukrepov varnega dela v dostavi se upoštevajo podatki o vremenskih razmerah Agencije RS za okolje (ARSO) in o tem pravočasno obvesti zaposlene, v primeru izrednih pogojev, razmer, okoliščin ali ovir, določi ukrepe in omejitve za posamezne dostave.
- (5) Delodajalec vsako leto pripravi analizo in oceno stanja na področju varstva in zdravja delavcev v družbi, v katero vključi podatke o bolniških odsotnostih in vzrokih zanje, gibanju invalidnosti in vzrokih zanje, poškodbah pri delu in vzrokih zanje ter o ukrepih za preprečevanje teh pojavov. Na podlagi analize delodajalec pripravi program za izboljšanje stanja na področju varstva in zdravja pri delu. Z analizo in programom seznanijo reprezentativne sindikate najmanj enkrat letno.
- (6) Delodajalec v sodelovanju z reprezentativnimi sindikati izdela izjavo o varnosti z oceno tveganja pri delu v skladu z zakonom, ki ureja varnost in zdravje pri delu, ki jo je dolžan po potrebi ažurirati, ter sprejme splošni akt o osebni varovalni opremi ter pripravi in letno ažurira program promocije zdravja na delovnem mestu. S programom promocije zdravja na delovnem mestu opredeli ciljne aktivnosti in ukrepe za ohranjanje in krepitev telesnega in duševnega zdravja delavcev.
- (7) Delodajalec mora sindikate obveščati o stanju varnosti in zdravja pri delu ter o izvedenih varnostnih ukrepih, ki jih je pripravil na zahtevo inšpekcije dela.
- (8) Ukrepi delodajalca, ki se nanašajo na varnost in zdravje pri delu, ne smejo povzročati delavcem nobenih finančnih obveznosti.

41. člen

Varstvo žensk in materinstva

- (1) Delavke v delovnem razmerju imajo pravico do posebnega varstva med nosečnostjo, porodom in v zvezi z materinstvom.
- (2) Delavka v času nosečnosti in še eno (1) leto po porodu ter delavka, ki doji otroka, ne sme opravljati dela, ki bi poslabšalo njeno zdravstveno stanje ali bi negativno vplivalo na razvoj otroka v materinem telesu. Mnenje o prepovedi del poda pooblaščenec medicine dela oziroma osebni zdravnik delavke.
- (3) Če je treba delavki iz prejšnjega odstavka zagotoviti delo na drugem delovnem mestu, ima pravico do plače, ki jo je prejela na prejšnjem delovnem mestu, oziroma plače, ki je zanjo ugodnejša.

42. člen

Varstvo starejših delavcev

- (1) Delavci, starejši od petinpetdeset (55) let, ter delavci, ki jim do redne upokojitve manjka do pet (5) let, uživajo posebno varstvo, kot ga določata ZDR-1 in ta pogodba. Delodajalec za odrejanje opravljanja nadurnega ali nočnega dela, kot tudi v primeru prerazporeditve delovnega časa, skladno z določili ZDR-1, potrebuje pisno soglasje starejšega delavca.
- (2) Delodajalec je dolžan, v okviru možnosti, starejšemu delavcu zagotoviti opravljanje ustreznega dela. Starejši delavec lahko zahteva sklenitev pogodbe o zaposlitvi oziroma ima pravico, da začne delati s krajšim delovnim časom od polnega na istem ali drugem ustreznem delovnem mestu, če se delno upokoji.
- (3) Pred pričetkom opravljanja drugega ustreznega dela mora biti delavec napoten na zdravniški pregled.

43. člen

Osebna varovalna oprema

- (1) Delodajalec zagotavlja delavcem ustrezno varovalno opremo v skladu s Pravilnikom o osebni varovalni opremi, ki jo delavci uporabljajo pri delu. Pred nabavo nove vrste osebne varovalne opreme je delodajalec to dolžan predstaviti reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu in vzorec varovalne opreme praviloma en (1) mesec preizkušati z najmanj enim (1) od delavcev, ki bo tako varovalno opremo uporabljal.
- (2) Delodajalec s splošnim aktom določi delovna mesta in vrsto varovalne opreme, ki pripada delavcem.
- (3) Splošni akt s področja osebne varovalne opreme vsebuje natančno vrsto in standard osebne varovalne opreme, glede na tvegano opravilo, pogoje, razmere in okoliščine, v katerih se ta načrtuje in opravlja. Delodajalec vodi evidenco o izdaji, preizkušanju in vzdrževanju osebne varovalne opreme. Rabljena osebna varovalna oprema ob dodelitvi drugemu uporabniku mora biti očiščena, obutev pa razkužena skladno s pravili, določenimi v splošnem aktu.
- (4) Najdaljša doba uporabe varovalne opreme ne sme biti daljša od roka uporabe ali maksimalne življenjske dobe izdelka, ki jo določi proizvajalec.

44. člen

Izobraževanje

- (1) 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 upokojitev manj kot eno (1) leto. Delavci so se dolžni v času pogodbenega razmerja izpopolnjevati in usposablјati ne glede na starost in delovno dobo, razen v primeru iz prejšnjega stavka.
- (2) Trajanje in potek izobraževanja ter pravice in obveznosti pogodbenih strank med in po izobraževanju se določijo s pogodbo o izobraževanju, vsebino katere predpiše delodajalec s posebnim splošnim aktom. V primeru, da se delavec izobražuje v interesu delodajalca, leta nosi celotne stroške izobraževanja.
- (3) 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.
- (4) Če je usposabljanje ali izpopolnjevanje v interesu delodajalca organizirano zunaj delovnega časa, se v delovni čas šteje tisto usposabljanje ali izpopolnjevanje, na katerega je delavca

napotil delodajalec zaradi izpolnjevanja pogojev za opravljanje dela na podlagi zakonskih določil ali odredbe delodajalca.

- (5) Delodajalec mora na letni ravni pripraviti načrt izobraževanj, usposabljanj in izpopolnjevanj ter ga pred sprejetjem predložiti v mnenje reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu. Za dvig splošne ravni znanja in spretnosti se v načrtu izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja predvidijo tako specifični programi, ki so v neposrednem interesu delodajalca, kot tudi drugi koristni programi za opravljanje dejavnosti.

45. člen

Pogoji za delovanje sindikata

- (1) Pošta Slovenije zagotavlja reprezentativnima sindikatoma za opravljanje sindikalnih dejavnosti tri tisoč (3000) ur, IPPS pa tristo (300) ur v posameznem koledarskem letu. Reprezentativna sindikata lahko v okviru te kvote ur del ur namenita za delno ali polno opravljanje profesionalne funkcije enega ali več sindikalnih zaupnikov pri Pošti Slovenije. Reprezentativna sindikata sta dolžna o tem obvestiti delodajalca najpozneje do 1. decembra tekočega leta za naslednje koledarsko leto.
- (2) Določilo iz prejšnjega odstavka se podrobno uredi v pogodbi o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo.
- (3) V ure za opravljanje sindikalnih dejavnosti se ne štejejo:
 - delo v organih sindikata, organiziranega na republiški ravni,
 - delo pogajalske skupine pri pripravi in sklepanju kolektivnih pogodb,
 - odziv na vabilo delodajalca.
- (4) Ko sindikalni zaupnik preneha s profesionalnim opravljanjem funkcije, nadaljuje z opravljanjem dela na delovnem mestu po pogodbi o zaposlitvi, sklenjeni pred pričetkom opravljanja profesionalne funkcije. Če tega delovnega mesta ni, mu mora delodajalec zagotoviti enakovredno delovno mesto z enako osnovno plačo. Sindikalni zaupnik ob vrnitvi na prejšnje delovno mesto ohrani vse karijerne stopnice, ki jih je pridobil pred pričetkom opravljanja profesionalne funkcije.
- (5) Sindikati lahko med svojimi sindikalnimi zaupniki določijo tiste sindikalne zaupnike, ki uživajo varstvo v skladu z zakonom in drugimi predpisi ter s pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo.
- (6) Varstvo sindikalnih zaupnikov v skladu z zakonom uživajo tisti delavci, za katere je bil delodajalec obveščen, da imajo status sindikalnega zaupnika, in sicer od trenutka izdaje obvestila.
- (7) Ostali pogoji za delo reprezentativnega sindikata pri delodajalcu so določeni s pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo, ki jo skleneta reprezentativni sindikat in delodajalec.

46. člen

Obveščanje

- (1) Delodajalec zagotavlja pooblaščenim predstavnikom reprezentativnega sindikata pri delodajalcu podatke o vseh vprašanjih, ki jih sindikat potrebuje za primere sodelovanja pri odločanju o pravicah delavcev, v skladu z veljavno zakonodajo. Pooblaščeni predstavniki reprezentativnega sindikata pri delodajalcu in z njihove strani angažirani strokovnjaki so dolžni varovati tako pridobljene podatke v skladu z zakonom.
- (2) Delodajalec informativno vsaj enkrat letno seznaniti reprezentativni sindikat o pričakovanih rezultatih poslovanja.

- (3) Delodajalec in reprezentativni 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 vseh ukrepih za odpravo oziroma zmanjšanje vseh tveganj, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev.
- (4) Reprezentativni sindikat si prizadeva za čim večjo ozaveščenost delavcev za varno in zdravo delo, jih obvešča o pomenu uporabe osebne varovalne opreme ter zbira opozorila na pomanjkljivosti in morebitne predloge delavcev za izboljšave na področju varnosti in zdravja pri delu.
- (5) Delodajalec posreduje reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu izvod veljavnih splošnih aktov.

3. PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

47. člen

Splošne določbe

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

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

48. člen

Tarifna priloga

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.

49. člen

Plača

(1) Plača delavca je sestavljena iz:

- osnovne plače,
- plačila za delovno uspešnost,
- plačila za poslovno uspešnost,
- dodatkov.

(2) Vsi zneski v tej kolektivni pogodbi se izplačujejo v denarju, razen v primeru regresa za prehrano, kadar delodajalec zagotavlja topli obrok, ter prevoza na delo in z dela, kadar delodajalec v imenu delavca plača prevozne stroške.

50. člen

Najnižja osnovna plača

- (1) Najnižja osnovna plača je vrednost najmanj zahtevnega dela v tarifnem razredu.
- (2) Višina mesečne najnižje osnovne plače se določi za poln delovni čas in je fiksna.
- (3) Pri usklajevanju najnižjih osnovnih plač, ki se določijo iz urnega zneska, se pri eskalaciji uporablja matematična metoda zaokroževanja na štiri (4) decimalke.

51. člen

Osnovna plača

- (1) Višina osnovne plače delavca se določi za poln delovni čas, upošteva se zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. Mesečna osnovna plača je fiksna ne glede na dejansko razporeditev delovnega časa delavca oziroma dejanski mesečni fond ur, določen za polni delovni čas. Mesečna osnovna plača je enaka ali višja od mesečne najnižje osnovne plače, določene za posamezen tarifni razred. Delavcu, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za delovni čas, krajši od polnega, pripada sorazmerni del osnovne plače za delovno mesto, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.
- (2) Osnovne plače se usklajujejo skladno s tabelo, ki je v Tarifni prilogi.

52. člen

Del plače za delovno uspešnost in napredovanje

- (1) Plačilo za delovno uspešnost predstavlja izplačilo iz naslova stimulacije in iz naslova napredovanja pri plači na delovnem mestu.
- (2) Skupni obseg sredstev za plačilo delovne uspešnosti iz naslova stimulacije se določi v odstotku od porabljenih sredstev za plače v preteklem letu.
- (3) Plačilo iz naslova delovne uspešnosti ni trajna pravica delavca.
- (4) Za vsa razmerja v zvezi z delovno uspešnostjo, ki niso urejena s to kolektivno pogodbo, se uporabljajo določbe kolektivne pogodbe dejavnosti.

53. člen

Sam potek ocenjevanja, merila in kriterije, točkovanje, vsebino ocenjevalnega lista ter vse ostale postopke, potrebne za izvedbo ocenjevanja delovne uspešnosti iz prejšnjega člena, predpiše delodajalec s splošnim aktom (Pravilnik za določanje dela plače za delovno uspešnost).

54. člen

- (1) Delavec lahko zaradi doseženih rezultatov, ki imajo pri delodajalcu dolgoročnejsše pozitivne učinke, kot tudi zaradi svoje večje strokovne usposobljenosti, napreduje pri plači na istem delovnem mestu.
- (2) Napredovanje na delovnem mestu se izvede s pomočjo sistema kariernih stopnic na naslednji način:
 - na posameznem delovnem mestu lahko delavec napreduje za osem (8) kariernih stopnic,
 - z dodelitvijo vsake karierne stopnice delavcu pripada znesek v višini 5 odstotkov osnovne plače, ki predstavlja znesek nagrade za delovno uspešnost iz napredovanja.
- (3) Višina sredstev za nagrajevanje delovne uspešnosti iz naslova napredovanja na delovnem mestu se za posamezno poslovno leto okvirno določi tako, da vsako leto napreduje najmanj 10 odstotkov vseh zaposlenih. Rok za določitev višine teh sredstev, način njihovega razdeljevanja ter ostale s tem povezane postopke določi delodajalec s pravilnikom iz 53. člena te kolektivne pogodbe. Napredovanja na delovnem mestu se izvedejo enkrat letno.

55. člen

- (1) V primeru napredovanja na delovno mesto z višje vrednoteno osnovno plačo delavec izgubi vse karierne stopnice le pod pogojem, da je pri delodajalcu zaposlen manj kot dvajset (20) let. Če je delavec zaposlen pri delodajalcu dvajset (20) let ali več, v primeru

- premesitve na drugo višje vrednoteno delovno mesto ohrani vse karierne stopnice. Delavci z manj kot dvajsetimi (20) leti delovne dobe pri delodajalcu in z razliko v plači, manjšo od 5 odstotkov, pa ohranijo toliko kariernih stopnic, da je njihova bruto plača na višje vrednotenem delovnem mestu višja vsaj za 5 odstotkov.
- (2) V primeru vrnitve delavca na isto ali primerljivo nižje vrednoteno delovno mesto, ki ga je že opravljal pred napredovanjem, se delavcu vrnejo predhodno odvzete karierne stopnice. V primeru zaposlitve tega delavca na drugo nižje vrednoteno delovno mesto, ki pa je višje vrednoteno od prvotnega delovnega mesta delavca, za katero je delavec imel sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, se temu delavcu vrne toliko odvzetih kariernih stopnic, da je njegova plača v primerjavi s plačo pred napredovanjem višja vsaj za 5 odstotkov.
 - (3) Poslovodstvo lahko v izjemnih primerih odloči, da v primeru napredovanja na višje vrednoteno delovno mesto delavec ohrani vse ali del doseženih kariernih stopnic. Nadalje lahko poslovodstvo v izjemnih primerih odobri vračilo večjega števila kariernih stopnic, in sicer od števila kariernih stopnic, ki so bile delavcu odvzete.
 - (4) V primeru, da delavec sklene pogodbo o zaposlitvi na delovnem mestu z enako ali nižje vrednoteno osnovno plačo, delavec zadrži dosežene karierne stopnice.
 - (5) Sredstva, ki so namenjena ohranitvi in dodeljevanju kariernih stopnic iz predhodnih odstavkov tega člena, ne posegajo v sredstva, namenjena za napredovanja iz tretjega odstavka 54. člena te kolektivne pogodbe.
 - (6) Za delavce, ki se na novo zaposlijo pri delodajalcu, veljajo glede dodeljevanja kariernih stopnic naslednja pravila:
 - nič ali ena karierna stopnica je predvidena za delavce začetnike (delavci, ki imajo do dve (2) leti delovnih izkušenj s področja dela, ki ga oziroma ga bodo izvajali na delovnem mestu),
 - dve ali tri karierne stopnice so predvidene za samostojne delavce (delavci, ki imajo od dve (2) do šest (6) let delovnih izkušenj s področja dela, ki ga oziroma ga bodo izvajali na delovnem mestu),
 - štiri ali pet kariernih stopnic je predvideno za izkušene delavce (delavci, ki imajo od šest (6) do dvanajst (12) let delovnih izkušenj s področja dela, ki ga oziroma ga bodo izvajali na delovnem mestu),
 - šest, sedem in osem kariernih stopnic je predvidenih za najbolj izkušene delavce (delavci, ki imajo več kot dvanajst (12) let delovnih izkušenj s področja dela, ki ga oziroma ga bodo izvajali na delovnem mestu).
 - (7) Izjeme od pravila, določenega v prejšnjem odstavku, so možne v posebej utemeljenih primerih, ki se določijo s pravilnikom iz 53. člena te kolektivne pogodbe.
 - (8) Sredstva, ki so namenjena dodeljevanju kariernih stopnic iz šestega odstavka tega člena, ne posegajo v sredstva, namenjena za napredovanja iz tretjega odstavka 54. člena te kolektivne pogodbe.

56. člen

Izredno napredovanje

- (1) Delavcu, ki nima nobene karierne stopnice, se ob dopolnitvi desetih (10) let delovne dobe pri delodajalcu dodeli ena karierna stopnica.
- (2) Delavcu, po preteku desetletnega (10) obdobja od zadnje dodelitve karierne stopnice, se dodeli ena karierna stopnica. Desetletno (10) obdobje prične teči od zadnjega napredovanja, ne glede na to, iz katerega naslova je delavec prejel karierno stopnico.

- (3) Napredovanje iz prejšnjih odstavkov tega člena se izvede enkrat letno, in sicer pri plači za mesec julij tekočega poslovnega leta. V ta namen delodajalec na dan 30. junija pripravi seznam delavcev, ki bodo v tekočem poslovnem letu izpolnili pogoje iz prvega in drugega odstavka tega člena.
- (4) Sredstva, ki so namenjena dodeljevanju kariernih stopnic iz predhodnih odstavkov tega člena, ne posegajo v sredstva, namenjena za napredovanja iz tretjega odstavka 54. člena te kolektivne pogodbe.

57. člen

Plačilo za poslovno uspešnost

- (1) Delodajalec vsako leto v poslovnem načrtu načrtuje sredstva za poslovno uspešnost v tekočem poslovnem letu v višini 2 mio. EUR. Sredstva, načrtovana za poslovno uspešnost, se izplačajo v mesecu decembru ne glede na dosežen poslovni rezultat, vendar zgolj v primeru, da družba v tekočem poslovnem letu ustvari pozitiven poslovni izid iz poslovanja (EBIT) in da zaradi izplačila poslovne uspešnosti ne bo prišlo do negativnega poslovnega izida v tekočem poslovnem letu. V primeru, da bi zaradi izplačila načrtovane poslovne uspešnosti prišlo do negativnega poslovnega izida iz poslovanja (EBIT), se poslovna uspešnost izplača v takšni višini, da je v tekočem letu dosežen pozitiven poslovni izid iz poslovanja (EBIT).
- (2) Če se na osnovi podatkov o doseženem poslovnem rezultatu v obdobju od januarja do oktobra tekočega leta ter ocene poslovanja do konca leta ugotovi, da bo načrtovani poslovni izid iz poslovanja (EBIT) presežen, se delodajalec in sindikata lahko dogovorijo o povišanju sredstev za izplačilo poslovne uspešnosti nad 2 mio. EUR, pri čemer morajo biti ti pogovori končani do 15. decembra tekočega leta.

58. člen

Dodatki

- (1) Med dodatke štejejo:
 - dodatki za pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavce manj ugoden,
 - dodatek, ki izhaja iz neugodnih vplivov okolja,
 - dodatek za delovno dobo,
 - drugi specifični dodatki.
- (2) S splošnim aktom delodajalca se lahko določijo tudi morebitni drugi dodatki.

59. člen

Dodatki, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden

- (1) Dodatki se obračunavajo le za delovni 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, deljena s povprečnim mesečnim fondom ur (174). Tako dobljena osnova se poviša za ustrezen odstotek, ki ga ta pogodba predvideva za delo v delovnem času, ki je za delavca manj ugoden, ter pomnoži s številom ur, ki jih je delavec opravil v delovnem času, ki je za delavca manj ugoden. Delovna uspešnost iz naslova stimulacije, delovna uspešnost iz naslova napredovanja pri plači na delovnem mestu, dodatek za delovno dobo in morebitna poslovna uspešnost se ne upoštevajo pri osnovi za izračun višine dodatkov.

- (3) Za delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden, pripadajo delavcem naslednji dodatki:

a) za delo v popoldanskem času od 14. ure do 23. ure	10 %
b) za delo v deljenem delovnem času	18 %
c) za nočno delo	50 %
d) za delo prek polnega delovnega časa (nadurno delo)	40 %
e) za delo v nedeljo	50 %
f) za delo na dneve državnih praznikov in dela proste dneve po zakonu	150 %
g) za čas pripravljenosti na domu za delo na poziv	10 %
h) za delo v soboto	20 %

- (4) Za popoldansko delo se šteje delo, ko delavec izpolni 75 odstotkov ali več svoje redne dnevne delovne obveznosti po 12.00 uri.
- (5) Med seboj se izključujejo naslednji dodatki:
- iz alinej a in b,
 - iz alinej e in f,
 - iz alinej f in h.
- (6) Dodatek za nočno delo pripada delavcem za delo v času med 23. uro in 6. uro naslednjega dne.
- (7) Ne glede na določilo prejšnjega odstavka tega člena se delavcem, ki izpolnijo 75 odstotkov ali več svoje redne dnevne delovne obveznosti med 22.00 in 6.00 uro naslednjega dne, obračuna dodatek za nočno delo za vse ure.
- (8) Za delo v deljenem delovnem času se šteje delo, ki ga delavec opravlja s prekinitvijo med dvema deloma dnevnega delovnega dne, prekinitvev pa traja več kot eno (1) uro. Dodatek za deljeni delovni čas se obračuna za celotni čas dela. V deljenem delovnem času se odmor za malico lahko izkoristi v času med obema deloma dnevnih delovnih obveznosti in se ne všteva v čas prekinitve dela, se pa v tem primeru tudi ob tridesetminutni (30) prekinitvi dela šteje, da gre za deljen delovni čas.
- (9) Pripravljenost na domu za delo na poziv mora biti predhodno pisno odrejena od delodajalca.

60. člen

Dodatki, ki izhajajo iz neugodnih vplivov okolja

- (1) Za obračun dodatkov po tem členu veljajo določbe prvega in drugega odstavka prejšnjega člena.
- (2) Za delo v delovnem času, ko delavec dela pod neugodnim vplivom okolja, pripada delavcu dodatek za delo v času neugodnih vplivov okolja v višini 4 odstotkov od osnovne plače.
- (3) Na delovnih mestih, pri katerih se delo opravlja na prostem, se šteje, da poteka delo pod neugodnim vplivom okolja. Ostali delavci so do dodatka iz prejšnjega odstavka upravičeni zgolj za tisti čas, ko so bili dejansko izpostavljeni neugodnim vplivom okolja. S splošnim aktom, ki ga delodajalec sprejme po predhodnem posvetovanju z reprezentativnima sindikatoma pri delodajalcu, se določi obdobje, v katerem so delavci upravičeni do dodatka iz prejšnjega odstavka. Z istim aktom se lahko določijo tudi dodatni pogoji in okoliščine, pod katerimi so delavci upravičeni do dodatkov iz prejšnjega odstavka.

61. člen

Dodatek za delovno dobo

Delavcu pripada dodatek za delovno dobo, in sicer se osnova (urna postavka) iz prvega stavka drugega odstavka 59. člena te pogodbe za vsako dopolnjeno leto skupne delovne dobe poviša za 0,5 odstotka.

62. člen

Drugi specifični dodatki

(1) Delavec je ob izpolnjevanju določenih pogojev upravičen tudi do naslednjih dodatkov:

– dodatek za delavce, razporejene v organizacijski enoti rezerva	3 %
– dodatek za mobilnost	40 EUR
– dodatek za delo s priklopnikom	10 %
– dodatek za delo v trezorju	5 %
– dodatek za deficitarnost	od 5 % do 10 %

- (2) Višina dodatka za delavce, razporejene v organizacijsko enoto rezerva, znaša na dan uveljavitve te kolektivne pogodbe 3 odstotke delavčeve osnovne bruto plače oziroma njegove bruto urne postavke, razen če je delavec na posamezni pošti nadomeščal odsotne delavce nepretrgoma več kot devetdeset (90) dni. Delavec v tem primeru po poteku devetdesetih (90) dni izgubi pravico do tega dodatka. Delodajalec je dolžan delavcu v tem primeru v roku treh (3) delovnih dni izdati sklep, s katerim preklicuje njegovo razporeditev v organizacijsko enoto rezerva, ter mu določiti pošto, na kateri bo opravljal delo (matično pošto). V primeru potreb v organizaciji dela je takega delavca mogoče pozneje s sklepom ponovno razporediti v organizacijsko enoto rezerva.
- (3) Višina dodatka za mobilnost znaša na dan uveljavitve te kolektivne pogodbe 40 EUR bruto za delavce, ki so v enem koledarskem mesecu opravljali delo na dveh različnih poštah. Delavci, ki so v enem koledarskem mesecu opravljali delo na več kot dveh različnih poštah, so za opravljanje dela upravičeni do dodatnih 40 EUR bruto za delo na vsaki dodatni pošti. Dodatek za mobilnost se uskladi enkrat letno, in sicer na enak način, kot se uskladijo osnovne plače pri delodajalcu. Podpisniki te kolektivne pogodbe se dogovorijo, da se poseben dodatek prvič uskladi v januarju 2023.
- (4) Dodatek za mobilnost pripada vsem delavcem, ki izpolnjujejo pogoje iz prejšnjega odstavka tega člena, do dodatka iz prve alineje prvega odstavka tega člena pa so upravičeni zgolj delavci, razporejeni v organizacijsko enoto rezerva.
- (5) Iz naslova dela s priklopnikom je delavec upravičen do dodatka za povečano odgovornost, ki jo ima za priklop, odklop, dodatno dokumentacijo in časovne obremenitve v skladu z delovnimi navodili delodajalca.
- (6) Iz naslova dela v trezorju je delavec upravičen do dodatka za delo v trezorju.
- (7) Višino dodatka za deficitarnost in obdobje, v katerem delavcem pripada dodatek za deficitarnost, določi delodajalec s posebnim sklepom. Višina dodatka ne sme biti nižja od 5 odstotkov in ne sme presegati 10 odstotkov delavčeve osnovne bruto plače na delovnem mestu oziroma njegove bruto urne postavke. S sklepom delodajalec določi tudi prenehanje pravice do prejema tega dodatka, če prenehajo razlogi iz prvega odstavka tega člena. Za dodatek za deficitarnost ne velja prvi odstavek 59. člena te kolektivne pogodbe, ampak delavcu ta dodatek pripada ves čas, določen s sklepom delodajalca.
- (8) Za obračun dodatkov iz prve, četrte, in pete alineje prvega odstavka tega člena veljajo določbe prvega stavka drugega odstavka 59. člena te pogodbe.

63. člen

Dodatek za delo v primeru izpostavljenosti posebnim negativnim vplivom okolja

Delavcem pripada dodatek za izpostavljenost posebnim negativnim vplivom okolja za čas, ko delajo na območju poplav, razglašene epidemije, bioloških napadov ipd. Okoliščine in primeri, v katerih je delavec upravičen do tega dodatka, ter višina dodatka se določijo s splošnim aktom, ki ga delodajalec sprejme v soglasju z reprezentativnima sindikatoma pri delodajalcu.

64. 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,
 - dela prostih dni po zakonu,
 - kadar tako določata ZDR-1 in ta kolektivna pogodba.
- (2) V vseh primerih iz prejšnjega odstavka, razen v primeru prve alineje, pripada delavcu nadomestilo v višini 100 odstotkov osnove. Nadomestilo za čas bolezni ali poškodbe, ki ni povezan z delom, znaša 80 odstotkov osnove.
- (3) Kot osnova za določanje nadomestila plače se upoštevajo določbe ZDR-1 in njegove vsakokratne spremembe. V osnovo za izračun nadomestila se ne všteva del plače iz naslova poslovne uspešnosti in plačila prek 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 delavcu le pod pogoji, določenimi z ZDR-1.
- (6) Delodajalec ima pravico spremljanja in kontrole bolniške odsotnosti v skladu s splošnim aktom.
- (7) Osnova za določanje nadomestila plače in višina nadomestila se prilagajata vsakokratnim spremembam določb ZDR-1 ali spremembam določb drugega zakona, ki ureja to področje.

65. člen

Nagrade mentorjem in inštruktorjem

- (1) Mentorjem in inštruktorjem delavcev na strokovnem usposabljanju in pripravnikov pripada za čas mentorstva in inštruiranja nagrada v višini 8 odstotkov osnovne bruto plače mentorja.
- (2) Mentorjem in inštruktorjem dijakov in študentov na praktičnem izobraževanju ali usposabljanju pripada za čas mentorstva in inštruiranja nagrada v višini 8 odstotkov osnovne bruto plače mentorja.
- (3) Kadar pri uvajanju delavca, pripravnika, dijaka ali študenta sodeluje tudi inštruktor, pripada nagrada inštruktorju in mentorju v razmerju 70 odstotkov : 30 odstotkov.
- (4) Delavcu, ki opravlja mentorsko delo z več kot enim delavcem, pripravnikom, dijakom ali študentom hkrati, pripada za vsakega naslednjega 30 odstotkov nagrade iz prvega oziroma drugega odstavka, vendar največ za tri (3) delavce, pripravnike, učence ali študente.
- (5) Podrobnejša pravila v zvezi z imenovanjem mentorjev in inštruktorjev ter njihovih nalogah določi delodajalec v splošnem aktu.

66. člen

Nadomestilo za inovativno dejavnost

Delodajalec spodbuja inovacijsko dejavnost. Pogoje za spodbujanje inovacijske dejavnosti, pravila in postopke z vezi z inovacijami ter nagrajevanje inovacij določi delodajalec s splošnim aktom.

67. člen

Nagrade somentorjem

- (1) Delavcu, ki ga delodajalec imenuje za somentorja študentu ali delavcu pri izdelavi diplomske ali magistrske naloge, pripada enkratna nagrada v višini 6 odstotkov najnižje osnovne plače tarifnega razreda somentorja.
- (2) Nagrada se somentorju izplača po uspešnem zagovoru diplomske naloge v enkratnem znesku.
- (3) Podrobnejša pravila v zvezi z nalogami somentorjev določi delodajalec v splošnem aktu.

68. člen

Projektno delo

- (1) Projektno delo je sestavni del rednega dela in kot tako trajna naloga vseh delavcev.
- (2) Pogodba o zaposlitvi za določen čas, za čas trajanja projektnega dela, se sklene za ves čas trajanja projekta, če projekt traja več kot dve (2) leti. Projektno delo je ciljno usmerjen proces izvajanja določenih aktivnosti, ki ni stalen, temveč predstavlja projekt, ki se samostojno prične in zaključi. Za projektno delo se zahtevajo določena organizacijska struktura, standardizacija postopkov priprave in izvedbe ter spremljanje vsakega posameznega projekta in ostala sistemska dokumentacija, ki je specifična za posamezna področja.
- (3) Ob zaključkih projektov, ki imajo za delodajalca dolgoročne pozitivne učinke, lahko delavci, ki so sodelovali pri projektu, prejmejo nagrade v denarni ali nedenarni obliki.
- (4) Določitev pogojev in način izvajanja projektnega dela ter kriteriji in merila za določanje višine nagrade se določijo s splošnim aktom delodajalca.

69. člen

Nagrade za pomembne rezultate

- (1) V primeru potrebe lahko delodajalec določi nagrade tudi za doseganje za delodajalca pomembnih rezultatov, zlasti:
 - povečevanje kakovosti storitev ter zniževanje materialnih in drugih stroškov na vseh področjih poslovanja,
 - pridobivanje novih uporabnikov storitev,
 - razvijanje in uvajanje novih komercialnih oblik sodelovanja z uporabniki itd.,
 - drugi upravičeni primeri.
- (2) Nagrade na teh osnovah se obračunavajo v višini, ki je odvisna od obsega opravljenega dela, o čemer odloča poslovodstvo. Te nagrade ne izključujejo obračunavanja drugih stimulacij po tej kolektivni pogodbi.

70. člen

Povračila stroškov v zvezi z delom

- (1) Povračila stroškov prevoza na delo in z dela ter službenih potovanj se izplačujejo pod pogoji in v višini ter na način, kot to določa vsakokrat veljavna Uredba o davčni obravnavi

povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (Uradni list RS 114/2021 v nadaljevanju: *Uredba*) – povračilo kilometrine.

- (2) Za izračun kilometrine se upošteva najkrajša običajna cestna povezava, pri čemer gre pri tem za povezavo, ki je urejena, redno vzdrževana in prevozna skozi celo leto. Obračun povračila kilometrine se izvaja izključno po cestah v Republiki Sloveniji. V primeru spora o varnosti cestne povezave se upošteva pisno mnenje organa, pristojnega za ceste. Če delavec do vsakega 10. v mesecu za tekoči mesec predloži potrdilo/dokazilo o plačilu mesečne vozovnice za najcenejši javni prevoz, se mu povrnejo stroški v višini mesečne vozovnice, pri čemer se znesek do višine, določene v 2. odstavku Uredbe, ne všteta v davčno osnovo.
- (3) Če se zaradi razlogov na strani delavca strošek za prevoz na delo in z dela naknadno poveča, ima delavec pravico do povračila tako povečanega stroška za prevoz na delo in z dela.
- (4) Če je delavec prisoten na delu vsaj štiri (4) ure, se izplača povračilo stroškov za prehrano med delom pod pogoji in do višine, določene v Uredbi, ki se ne všteta v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja. Če je delavec na delu prisoten deset (10) ur ali več, se za dan, poleg povračila stroškov za prehrano med delom, v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja ne všteta povračilo stroškov za prehrano med delom do višine, določene v drugem odstavku 2. člena Uredbe za vsako dopolnjeno uro prisotnosti na delu po osmih (8) urah prisotnosti na delu. Delavcu, ki je prisoten na delu vsaj dve (2) uri in manj kot štiri (4) ure, se izplača povračilo stroškov za prehrano v višini 50 odstotkov zneska, določenega v Uredbi, ki se ne všteta v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja.
- (5) V primeru, da delavec v istem dnevu opravlja delo brez prekinitve na več lokacijah, se strošek poti med lokacijami obravnava kot strošek službene poti.

71. člen

Nadomestilo za ločeno življenje

Nadomestilo za ločeno življenje se izplačuje pod pogoji in v višini, določeni z vsakokrat veljavno davčno uredbo, ki ureja povračila stroškov v zvezi z delom.

72. člen

Regres za letni dopust

- (1) Delavcu pripada regres za letni dopust v višini 70 odstotkov povprečne bruto plače v Republiki Sloveniji, vendar ne manj kot 1.557,00 EUR. Pri vsakokratnem izračunu delodajalec upošteva zadnji javno objavljen podatek o povprečni plači v RS s strani Statističnega urada RS.
- (2) Pravica delavca do izplačila regresa za letni dopust je vezana na pravico do letnega dopusta.

73. člen

Jubilejne nagrade

- (1) Delavcu pripada jubilejna nagrada v višini:
 - ene (1) najnižje osnovne plače I. tarifnega razreda te kolektivne pogodbe za deset (10) let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu,
 - ene in pol (1,5) najnižje osnovne plače I. tarifnega razreda te kolektivne pogodbe za dvajset (20) let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu,

- dveh (2) najnižjih osnovnih plač I. tarifnega razreda te kolektivne pogodbe za trideset (30) let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu,
 - za štirideset (40) let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini dva in pol (2,5) kratnika najnižje osnovne plače I. tarifnega razreda te kolektivne pogodbe.
- (2) Zadnji delodajalec je tisti, ki je izplačevalec jubilejne nagrade. Jubilejna nagrada se izplača v roku enega (1) meseca po izpolnitvi pogojev iz te točke. Jubilejna nagrada za enak jubilej pri istem delodajalcu se izplača enkrat.

74. člen

Odpravnina ob upokojitvi

- (1) Delodajalec izplača delavcu ob upokojitvi odpravnino v višini treh (3) povprečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri (3) mesece oziroma v višini treh (3) povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri (3) mesece, če je to za delavca ugodneje.
- (2) Delavec ni upravičen do odpravnine ob upokojitvi, če je delodajalec zanj financiral dokup delovne dobe. Delavec je upravičen le do izplačila razlike, če je znesek za dokup delovne dobe nižji od zneska odpravnine.
- (3) Odpravnina ob upokojitvi se izplača najpozneje ob izplačilu zadnje plače.
- (4) Če se delavec delno upokoji, ima pravico do odpravnine v sorazmernem delu.
- (5) V preostalem se v zvezi z odpravnino ob upokojitvi uporabljajo določbe ZDR-1.
- (6) Odpravnina ob upokojitvi se izplačuje po merilih iz 1. točke, ne glede na višino zgornjega zneska, določenega v Uredbi, ki se ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja.

75. člen

Solidarnostna pomoč

- (1) Delodajalec izplača delavcu oziroma njegovim družinskim članom enkratno solidarnostno pomoč v naslednjih primerih:
 - smrt delavca – v višini zgornjega zneska po Uredbi, ki se ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja;
 - smrt ožjega družinskega člana – 80 odstotkov povprečne plače na zaposlenega v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece. Ožji družinski člani so zakonec, otroci (zakonski in zunajzakonski) ter posvojenci, s katerimi delavec živi v skupnem gospodinjstvu;
 - ob nastanku težje invalidnosti (najmanj 60 odstotkov), ki je posledica poškodbe pri delu – v višini zgornjega zneska po Uredbi, ki se ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja;
 - daljša bolezen delavca, ki je nastala kot posledica opravljanja dela pri delodajalcu ter zaradi katere traja odsotnost delavca z dela nepretrgano več kot štiri (4) mesece in dohodek na družinskega člana ne presega 50 odstotkov povprečne bruto plače v Republiki Sloveniji – v višini zgornjega zneska po Uredbi, ki se ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja;
 - poškodba pri delu, ki ima za posledico, da je delavec odsoten z dela nepretrgano več kot štiri (4) mesece in dohodek na družinskega člana ne presega 50 odstotkov povprečne bruto plače v Republiki Sloveniji – v višini zgornjega zneska po Uredbi, ki se ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja;
 - elementarne nesreče (potres, poplava, požar, vihar, eksplozija, strela, toča, zemeljski plaz), če škoda presega:

- eno (1) povprečno bruto plačo pri delodajalcu – 40 odstotkov zgornjega zneska po Uredbi, ki se ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja,
- dve (2) povprečni bruto plači pri delodajalcu – 80 odstotkov zgornjega zneska po Uredbi, ki se ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja,
- tri (3) povprečne bruto plače pri delodajalcu – v višini 100 odstotkov zgornjega zneska po Uredbi, ki se ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja.

Škoda se izračuna na način, da se od dejansko nastale materialne škode odšteje znesek (zavarovalnina, odškodnina ali drugo nadomestilo), ki ga je delavcu izplačala zavarovalnica, pri kateri je imel delavec sklenjeno zavarovanje za to vrsto škodnega dogodka.

- (2) Če je v primerih iz 3., 4. in 5. alineje prejšnjega odstavka do razloga za izplačilo solidarnostne pomoči prišlo zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom oziroma ni nastala na delu, je delavec upravičen zgolj do 60 odstotkov zneska, določenega v teh alinejah.
- (3) V primerih iz 4. in 5. alineje prvega odstavka je delavec upravičen do solidarnostne pomoči enkrat letno.
- (4) Delavec, ki živi v skupnem gospodinjstvu z delavcem, ki je prejel solidarnostno pomoč zaradi elementarne nesreče, ni upravičen do solidarnostne pomoči zaradi istega dogodka.
- (5) Delodajalec odloči o višini izplačila solidarnostne pomoči in tudi o dodelitvi solidarnostne pomoči na predlog delavca ali reprezentativnega sindikata v drugih upravičenih primerih, ki v tem členu niso opredeljeni.

76. člen

Prejemki pripravnikov

Pripravniku se obračunava 70 odstotkov osnovne plače, določene za delovno mesto, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi, pri čemer ne sme prejeti manj od minimalne plače, določene z zakonom.

4. PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK TER NAČIN REŠEVANJA SPOROV

77. člen

Pozitivna izvedbena dolžnost

Stranki kolektivne pogodbe si morata z vsemi sredstvi, ki so jima na voljo, prizadevati za pravilno izvajanje te kolektivne pogodbe in spoštovanje njenih določb. Če ne gre za kršitev določil te kolektivne pogodbe, njenega izvajanja ni mogoče enostransko prekiniti.

78. člen

Negativna izvedbena dolžnost

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

79. člen

Sklenitev, sprememba, dopolnitev, odpoved, reševanje sporov in razlaga kolektivne pogodbe

Pogodbeni stranki se dogovorita, da se za sklenitev, spremembo, dopolnitev, odpoved, reševanje sporov in razlago kolektivne pogodbe med njima smiselno uporabljajo določbe kolektivne pogodbe dejavnosti, kadar v tej kolektivni pogodbi ni določeno drugače.

80. člen

Komisija za razlago kolektivne pogodbe

- (1) Stranki kolektivne pogodbe v treh (3) mesecih po podpisu kolektivne pogodbe imenujeta petčlansko komisijo za razlago kolektivne pogodbe. Vsaka stranka v komisijo imenuje po dva (2) člana, in sicer po enega (1) člana iz vsakega reprezentativnega sindikata pri delodajalcu, petega člana, ki je tudi predsednik komisije, pa imenujeta sporazumno.
- (2) Komisija za razlago kolektivne pogodbe sprejema razlage in priporočila. Razlage stranki kolektivne pogodbe objavi na enak način, kot je bila objavljena kolektivna pogodba.
- (3) Razlage komisije pomenijo obvezen način uporabe določb kolektivne pogodbe za delodajalca in delojemalca ter obvezno podlago za odločanje v sporih o pravicah delavcev in obveznostih delodajalcev, ki izvirajo iz te pogodbe.
- (4) Priporočilo je strokovni predlog strankama kolektivne pogodbe za ureditev določenega vprašanja.

81. člen

Postopki pred iztekom veljavnosti kolektivne pogodbe

- (1) Stranki te kolektivne pogodbe bosta najpozneje šest (6) mesecev 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 stranki ne izkoristita možnosti iz 5. člena te kolektivne pogodbe, se do sklenitve nove, vendar najdlje dvanajst (12) mesecev, uporablja ta pogodba. Po preteku tega obdobja se uporablja kolektivna pogodba dejavnosti.

82. člen

Prispevek za usklajevanje in izvajanje kolektivne pogodbe

- (1) Prispevek za usklajevanje in izvajanje te kolektivne pogodbe plača delodajalec. Prispevek se določi v pavšalnem znesku 2,00 EUR letno na zaposlenega in se izplačuje enkrat letno, in sicer najpozneje do konca meseca marca tekočega leta za preteklo leto. Kot osnova za izračun se šteje povprečno število zaposlenih, preračunano iz delovnih ur, pri čemer se pri izračunu upoštevajo samo opravljene ure redno zaposlenih.
- (2) Do zneska iz prejšnjega odstavka tega člena so upravičeni reprezentativni sindikati, podpisniki te kolektivne pogodbe. V primeru, da je teh več, se znesek razdeli, upoštevaje število članov posameznega reprezentativnega sindikata, podpisnika te kolektivne pogodbe.

5. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

83. člen

- (1) Delavcem, ki imajo pravico do posebnega dodatka (dodatek za izravnavo), se pravica ohrani do izpolnitve minimalnih pogojev za upokojitev. Znesek dodatka je fiksen in se ne usklajuje na način, predviden v tarifni prilogi kolektivne pogodbe dejavnosti. Dodatek se zaokroži na cel EUR.
- (2) V primeru, da ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, je upravičen do sorazmernega dela dodatka.
- (3) V primeru, da delavec v obdobju, ko prejema izravnalni dodatek, sklene pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto z višjo osnovno plačo, izgubi pravico do izravnalnega dodatka. V primeru, da bi bila zaradi izgube dodatka delavčeva plača na novem delovnem mestu nižja, se smiselno uporabi določba prvega odstavka 55. člena te kolektivne pogodbe glede dodelitve kariernih stopnic. V primeru, da delavec v času, ko prejema izravnalni dodatek, sklene pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto z enako ali nižjo osnovno plačo, delavec ohrani pravico do dodatka v enaki višini.

84. člen

Širše določen kraj opravljanja dela za starejše delavce

Četrta alineja četrtega odstavka 15. člena te kolektivne pogodbe prične veljati s 1. januarjem 2023.

85. člen

Organizacijska enota rezerva

- (1) Delodajalec je dolžan vsem delavcem, razporejenim v organizacijski enoti rezerva, do dne uveljavitve te kolektivne pogodbe, vendar najpozneje do 1. marca 2022, izdati sklep o razporeditvi v organizacijsko enoto rezerva skladno s 16. členom te kolektivne pogodbe.
- (2) Delavci, ki bodo 1. januarja 2022 na posamezni pošti odsotne delavce nadomeščali nepretrgoma več kot šestdeset (60) dni, pravico do dodatka za delavce, razporejene v organizacijski enoti rezerva, izgubijo. Delodajalec v tem primeru sklep iz drugega odstavka 62. člena te kolektivne pogodbe delavcu izda v roku enega (1) meseca po uveljavitvi te kolektivne pogodbe. Za izdajo sklepa ostalim delavcem prične rok iz drugega odstavka 62. člena te kolektivne pogodbe teči s 1. januarjem 2022.

86. člen

Neplaniranje sredstev za delovno uspešnost

V času veljavnosti te kolektivne pogodbe delodajalec ne planira sredstev za delovno uspešnost iz naslova stimulacije v višini 1,5 odstotka sredstev, ki jih letno nameni za maso plač. Kljub temu se v obdobju veljavnosti te kolektivne pogodbe ocenjevanje delovne uspešnosti iz naslova stimulacije izvaja na način in po postopkih, določenih v pravilniku iz 53. člena te kolektivne pogodbe, pri čemer dosežene ocene ne vplivajo na plačo delavca.

87. člen

Podaljšana veljavnost 56. člena

Ne glede na določila 6. člena te kolektivne pogodbe, 56. člen te kolektivne pogodbe ne preneha veljati s potekom veljavnosti te kolektivne pogodbe, ampak se uporablja še najmanj deset (10) let od pričetka uporabe te kolektivne pogodbe.

88. člen

Izredno napredovanje

- (1) Delodajalec bo delavcem, ki imajo na dan 1. januar 2022 deset (10) let delovne dobe pri delodajalcu in še niso napredovali (nimajo nobene karierne stopnice), dodelil eno karierno stopnico. Dodelitev dodatne karierne stopnice se izvede najpozneje do 1. maja 2022.
- (2) Delavci, ki imajo na dan 1. januar 2022 eno ali več kariernih stopnic, vendar so nazadnje napredovali pred letom 2012, bo delodajalec dodelil dodatno karierno stopnico na naslednji način:
 - delavci, ki so napredovali pred letom 2005, prejmejo dodatno karierno stopnico v letu 2022,
 - delavci, ki so nazadnje napredovali v letih od 2005 do 2007, prejmejo dodatno karierno stopnico v letu 2023,
 - delavci, ki so nazadnje napredovali v letih 2008 in 2009, prejmejo dodatno karierno stopnico v letu 2024,
 - delavci, ki so nazadnje napredovali v letih 2010 in 2011, prejmejo dodatno karierno stopnico v letu 2025.
- (3) Stranki kolektivne pogodbe ugotavljata, da so delavci v obdobju od sprejema Kolektivne pogodbe Pošte Slovenije v letu 2012 do konca leta 2018, ob napredovanju na višje vrednoteno delovno mesto, izgubili vse ali del kariernih stopnic. Tem delavcem se dodelijo karierne stopnice na naslednji način:
 - delavcem, ki so v tem obdobju napredovali na višje vrednoteno delovno mesto in ob tem izgubili karierne stopnice, ob uveljavitvi te kolektivne pogodbe pa so zaposleni na prvotnem delovnem mestu, se dodelijo vse karierne stopnice, ki so jih delavci izgubili ob napredovanju na višje vrednoteno delovno mesto. Če je delavec v času dela na višje vrednotenem delovnem mestu ali po svoji vrnitvi na prvotno delovno mesto prejel kakšno karierno stopnico, se mu dodeli toliko kariernih stopnic, da je njegovo skupno število kariernih stopnic enako kot pred napredovanjem na višje vrednoteno delovno mesto;
 - pravilo iz prejšnje alineje velja tudi za delavce, ki so izgubili vse ali del kariernih stopnic ob napredovanju na višje vrednoteno delovno mesto in ob uveljavitvi te kolektivne pogodbe delajo na delovnem mestu, ki je višje vrednoteno od prvotnega delovnega mesta, vendar nižje vrednoteno od delovnega mesta, na katerega so napredovali;
 - delavcem, ki so napredovali na višje vrednoteno delovno mesto ter ob tem izgubili karierne stopnice, ob uveljavitvi te kolektivne pogodbe pa so zaposleni na istem delovnem mestu ter so brez kariernih stopnic, se dodeli ena karierna stopnica, če zato izpolnjujejo pogoje iz prvega odstavka tega člena.Dodelitev izrednih kariernih stopnic iz tega odstavka se izvede do 1. maja 2022.
- (4) Posamezni delavec lahko izredno napreduje skladno s tem členom zgolj po enem od pravil, določenih v predhodnih odstavkih tega člena. Če delavec že izredno napreduje po enem od teh pravil, lahko v istem poslovnem letu napreduje zgolj ob rednem napredovanju.
- (5) Sredstva, ki so namenjena dodeljevanju kariernih stopnic iz tretjega odstavka tega člena, ne posegajo v sredstva, namenjena za napredovanja iz tretjega odstavka 54. člena te kolektivne pogodbe.

89. člen

Posebnosti neenakomerne razporeditve delovnega časa

- (1) V letu 2022 ostane v veljavi dogovor, sklenjen med strankama kolektivne pogodbe z dne 11. decembra 2019, ki natančno določa organizacijske enote, v katerih lahko delovni čas za delavce traja največ trinajst (13) ur na dan oziroma šestinpetdeset (56) ur na teden. Gre za naslednje izvajalske enote v Poštnem logističnem centru Ljubljana: Predelava in izmenjava pošiljk Ljubljana, Predelava in izmenjava logističnih tovorkov Ljubljana, Predelava pisemskih pošiljk in pisemski ekspedit Ljubljana, carinska in izmenjalna pošta Ljubljana. Poleg za navedene organizacijske enote velja dogovor iz prvega stavka tudi za delavce, ki delajo v Oddelku Tehnologija v izvajalski enoti Vzdrževanje opreme ter za vratarje oziroma receptorje, ki delajo v IPPS.
- (2) Ne glede na določbo drugega odstavka 25. člena te kolektivne pogodbe lahko za delavce iz prejšnjega odstavka delovni čas traja največ trinajst (13) ur na dan oziroma šestdeset (60) ur na teden, upošteva viške ur in nadure.

90. člen

Določitev kadrovskih kazalnikov

- (1) Delodajalec je dolžan do 1. decembra tekočega poslovnega leta določiti kadrovske kazalnike (odstotek izrabe letnega dopusta, število viškov ur ipd.) za naslednje poslovno leto, katerih izpolnjevanje bo zasledoval in doseganje katerih pomeni, da je delodajalec ustrezno načrtoval število zaposlenih v poslovnem letu. Kadrovske kazalnike delodajalec sprejme v soglasju z reprezentativnima sindikatoma pri delodajalcu. Če soglasje ni doseženo, ostanejo v veljavi kadrovske kazalniki iz predhodnega leta.
- (2) V primeru nedoseganja kadrovskih kazalnikov iz prejšnjega odstavka je dolžan delodajalec na zahtevo reprezentativnega sindikata pripraviti in predstaviti ukrepe, ki bodo zagotovili doseganje kadrovskih kazalnikov.
- (3) Za leto 2022 delodajalec kazalnike iz prvega odstavka tega člena sprejme do 1. februarja 2022.

91. člen

Sprejem splošnih aktov

Splošni akti, s katerimi delodajalec skladno s to kolektivno pogodbo podrobneje ureja pravice in obveznosti delavcev, predpisuje postopke in navodila za izvajanje posameznih določil te kolektivne pogodbe, se sprejemajo na način, določen v tej kolektivni pogodbi. V primeru, da kolektivna pogodba ob sprejemu posameznega splošnega akta ne predvideva sodelovanja reprezentativnega sindikata pri delodajalcu, delodajalec splošni akt sprejme samostojno, razen če je treba splošni akt posredovati v mnenje reprezentativnemu sindikatu, skladno z ZDR-1.

92. člen

Kolektivna pogodba začne veljati naslednji dan po objavi v Okrožnici SA, uporablja pa se od 1. januarja 2022. Z dnem začetka veljavnosti te kolektivne pogodbe preneha veljati Kolektivna pogodba Pošte Slovenije d. o. o. (Uradno glasilo Pošte Slovenije, št. 1/2012, 1/2016, 1/2017, dogovora z dne 23. maj 2017 in 11. december 2017, okrožnica št. 25/T z dne 23. februarja 2018, 2/2018, 2/2019 in Okrožnica 61 T z dne 30. 04. 2019).

Priloga:

- Tarifna priloga h Kolektivni pogodbi Pošte Slovenije d. o. o.

Maribor, december 2021

Podpisniki:

Predstavniki delodajalca:

POŠTA SLOVENIJE d. o. o.

Tomaz Kokot, mag.
začasni generalni direktor

mag. Karmen Lebe Graif
članica posloводства

Sebastjan Gostenčnik, univ. dipl. ekon.
član posloводства

Predstavnika delojemalcev:

KONFERENCA SINDIKATOV

POŠTE SLOVENIJE d. o. o.

Majda Stubelj

predsednica konference

Sindikat poštnih delavcev

Saša Gržinič

pooblaščenec SPD

INVALIDSKO PODJETJE POŠTE SLOVENIJE d. o. o.

Janez Zidar, Mr. Sc.
direktor

TARIFNA PRILOGA

h Kolektivni pogodbi Pošte Slovenije d. o. o.

1. Najnižja osnovna plača

- (1) Najnižja osnovna plača (NOP) kot vrednost najmanj zahtevnega dela v posameznem tarifnem razredu za 174 ur mesečno na dan 1. januar 2022 znaša:

TARIFNI RAZRED	NOP za polni delovni čas
I. najenostavnejša dela	755,48
II. enostavna dela	834,77
III. manj zahtevna dela	876,27
IV. srednje zahtevna dela	971,40
V. zahtevna dela	1.083,36
VI. bolj zahtevna dela	1.241,77
VII. zelo zahtevna dela	1.545,58
VIII. visoko zahtevna dela	1.583,25
IX. najbolj zahtevna dela	1.627,60
X. izjemno pomembna najbolj zahtevna dela	1.933,61

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

2. Uskladitev osnovnih plač

- (1) V času veljavnosti Kolektivne pogodbe Pošte Slovenije se osnovne plače v mesecu marcu uskladijo na naslednji način (redna uskladitev):

- v primeru, da znaša letna inflacija v preteklem letu do 2 odstotka, se osnovne plače uskladijo v višini odstotka inflacije;
- v primeru, da znaša inflacija v preteklem letu več kot 2 odstotka in do 3 odstotke, se osnovne plače v mesecu marcu uskladijo na način, določen v spodnji tabeli;
- v primeru, da je letna inflacija v preteklem letu višja od 3 odstotkov, se o višini uskladitve osnovnih plač dogovorijo stranke kolektivne pogodbe na posebnih pogajanjih, ki se morajo pričeti in končati v mesecu marcu. Uskladitev v tem primeru ne more biti nižja od 2,5 odstotkov.

Stopnja inflacije	2,0%	2,1%	2,2%	2,3%	2,4%	2,5%	2,6%	2,7%	2,8%	2,9%	3,0%	3,1%	3,2%	3,3%	3,4%	3,5%	3,6%
Uskladitev	100%	2% + 50% 12% vs 12%	2% + 50% 12% vs 12%	2% + 50% 12% vs 12%	2% + 50% 12% vs 12%	2% + 50% 12% vs 12%	2% + 50% 12% vs 12%	2% + 50% 12% vs 12%	2% + 50% 12% vs 12%	2% + 50% 12% vs 12%	2% + 50% 12% vs 12%	pogajanje	pogajanje	pogajanje	pogajanje	pogajanje	pogajanje
Višina % uskladitve plač	2,00%	2,05%	2,10%	2,15%	2,20%	2,25%	2,30%	2,35%	2,40%	2,45%	2,50%	% dogovor	% dogovor	% dogovor	% dogovor	% dogovor	% dogovor

- (2) Za določitev odstotka inflacije v preteklem letu se uporabi podatek, ki ga javno objavi Statistični urad RS.

- (3) Ne glede na določbo prvega odstavka te točke se osnovne plače v letu 2022 uskladijo na naslednji način:
- v januarju 2022 se osnove plače uskladijo za 2 odstotka,
 - v primeru, da znaša inflacija v letu 2021 več kot 2 odstotka, se z mesecem marcem osnovne plače uskladijo še za razliko med 2 odstotkoma in odstotkom, skladno s katerim bi se sicer uskladile osnovne plače, upoštevaje tabelo iz prvega odstavka te točke.
- (4) Redna uskladitev osnovnih plač se ne izvede v naslednjih primerih:
- da je družba v preteklem letu dosegla negativen poslovni izid iz poslovanja (EBIT),
 - da družba v letu, v katerem se izvede redna uskladitev, načrtuje negativen izid iz poslovanja (EBIT),
 - da bi zaradi izvedbe redne uskladitve družba poslovno leto zaključila z negativnim poslovnim izidom iz poslovanja (EBIT). V tem primeru se izvede redna uskladitev v taki višini, da se zagotovi pozitiven poslovni izid iz poslovanja (EBIT).
- (5) V času veljavnosti Kolektivne pogodbe Pošte Slovenije se izvedejo še izredne uskladitve osnovnih plač na naslednji način:
- januarja 2023 se izvede izredna uskladitev v višini 1,75 odstotka,
 - januarja se izvede izredna uskladitev 2024 v višini 3 odstotkov,
 - januarja se izvede izredna uskladitev 2025 v višini 3 odstotkov.
- (6) Izredne uskladitve plač se izvedejo v vsakem primeru, neodvisno od doseženega ali načrtovanega poslovnega izida iz poslovanja družbe (EBIT).
- (7) Delodajalec lahko v primeru, da to narekujejo razmere na trgu dela ter če to dopuščajo rezultati poslovanja, izredne uskladitve osnovnih plač, dogovorjene za leti 2024 in 2025, izvede predčasno. O svoji nameri mora predhodno seznaniti reprezentativna sindikata pri delodajalcu ter se z njima posvetovati o načinu izvedbe in višini predčasne uskladitve plač.
- (8) V primeru, da v času veljavnosti te kolektivne pogodbe v posameznem letu pride do zvišanja minimalne plače, ki bi imela za posledico, da bi se število zaposlenih, ki bi pri delodajalcu pričelo prejemati dodatek do minimalne plače, povečalo najmanj za 300 v posameznem poslovnem letu, se je delodajalec na zahtevo reprezentativnega sindikata pri delodajalcu dolžan pričeti pogajati o izredni uskladitvi osnovnih plač.

2. Veljavnost

- (1) Tarifna priloga h Kolektivni pogodbi Pošte Slovenije začne veljati naslednji dan po objavi v Okrožnici SA, uporablja pa se od 1. januarja 2022.
- (3) Tarifna priloga velja do 31. decembra 2025. Če se podpisniki tarifne priloge do konca njene veljavnosti ne dogovorijo o novi tarifni prilogi, se ji veljavnost podaljša še za eno (1) leto.
- (4) Z dnem veljavnosti te Tarifne priloge preneha veljati Tarifna priloga h Kolektivni pogodbi Pošte Slovenije (Uradno glasilo Pošte Slovenije 1/2012).

