

V skladu s sedmim odstavkom 6. člena Kolektivne pogodbe Pošte Slovenije d. o. o.,

Pošta Slovenije d. o. o., ki jo zastopajo generalni direktor Marko Cegnar, član posloводства Uroš Kalan, članica posloводства Ivana Vrvišar, članica posloводства - delavska direktorica Vlasta Vidrih (v nadaljevanju: Pošta Slovenije ali delodajalec) in

Invalidsko podjetje PS, d. o. o., ki ga zastopa direktorica Maja Radić (v nadaljevanju: IPPS d. o. o. ali delodajalec)

ter

reprezentativna sindikata pri delodajalcu:

Konferenca sindikatov SDPZ Pošte Slovenije, ki jo zastopa predsednik Miloš Radić in Sindikat poštnih delavcev, ki ga zastopa pooblaščenec Saša Gržinić,

se dogovorijo in sklenejo naslednjo:

Spremembo Kolektivne pogodbe Pošte Slovenije d. o. o.

Uvodna določila

1. člen

Pogodbene stranke uvodoma ugotavljajo, da:

- sta delodajalec in reprezentativna sindikata tekom pogajanj za novo Kolektivno pogodbo Pošte Slovenije d.o.o. (v nadaljevanju KP PS) uskladila določene člene navedene KP PS;
- da sta delodajalec in reprezentativna sindikata dne 18. 11. 2025 zapisniško dogovorila, da se za spremembe členov, ki so nesporne za obe stranki, sklene Sprememba KP PS.

2. člen

11. člen Kolektivne pogodbe Pošte Slovenije se spremeni tako, da glasi:

»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) Delodajalec mora delavcu podati pisno soglasje za opravljanje del ali sklepanje poslov oz. obrazložitev, zakaj soglasja ne dobi, v roku 30 dni od prejema zahteve delavca.
- (3) 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.«

3. člen

13. člen Kolektivne pogodbe Pošte Slovenije se spremeni tako, da glasi:

»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, da obstajajo zakonski razlogi ustrezno podaljša.
- (3) 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. Za nove delavce, ki imajo predvideno poskusno delo in imajo imenovanega mentorja in inštruktorja, se v komisijo za poskusno delo imenujeta kot člana mentor in inštruktor, v kolikor je to mogoče.
- (4) 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.
- (5) V primeru neuspešno opravljenega poskusnega dela lahko delodajalec delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi.«

4. člen

23. člen Kolektivne pogodbe Pošte Slovenije se spremeni tako, da glasi:

»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) Če zaposleni prevzame službeno vozilo na mestu (naslovu), ki ni njegovo mesto opravljanja dela (naslovu opravljanja dela) oz. tega mesta nima opredeljenega v pogodbi o zaposlitvi, se razdalja med prebivališčem in krajem prevzema službenega vozila šteje za službeno pot in zanj potrebuje potni nalog, zaradi česar mu na tej relaciji (prebivališče – kraj prevzema službenega vozila) pripada tudi povračilo kilometrine za lastno vozilo. Posledično se mu ta pot všteva v delovni čas.
- (5) Način evidentiranja prisotnosti in odsotnosti z dela ter razporejanje delovnega časa se določi s splošnim aktom delodajalca.«

5. člen

37. člen Kolektivne pogodbe Pošte Slovenije se spremeni tako, da glasi:

»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) Dodaten dan dopusta iz razloga selitve se delavcu dodeli na njegov pisni predlog, pri čemer je delavec potrdilo upravne enote o novem stalnem/začasnem naslovu delavca, dolžan delodajalcu predložiti v roku enega meseca po izrabi tega dne dopusta. Datum izdaje novega dokumenta ni nujno enak datumu selitve in koriščenju dopusta.
- (4) Pravico do odsotnosti v zgornjih primerih je treba izrabiti ob nastopu dogodka, ki predstavlja podlago za priznanje odsotnosti.
- (5) Dnevi odsotnosti zaradi selitve se ne seštevajo. Dolžino odsotnosti ob elementarnih nesrečah določi delodajalec.
- (6) 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.
- (7) Odsotnost delavca iz tega člena gre v breme delodajalca.«

6. člen

39. člen Kolektivne pogodbe Pošte Slovenije se spremeni tako, da glasi:

»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 prenovo 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, pri čemer mora zavrnitev pisno utemeljiti oz. obrazložiti v roku petnajst dni.

(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.«

7. člen

45. člen Kolektivne pogodbe Pošte Slovenije se spremeni tako, da glasi:

»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 za polno opravljanje profesionalne funkcije imenujeta vsak enega sindikalnega zaupnika pri Pošti Slovenije. Reprezentativna sindikata sta dolžna o tem pisno obvestiti delodajalca najkasneje do konca januarja za tekoče 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 karierni 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.«

8. člen

52. člen Kolektivne pogodbe Pošte Slovenije se spremeni tako, da glasi:

»Del plače za delovno uspešnost in napredovanje

- (1) Plačilo za delovno uspešnost predstavlja izplačilo iz naslova stimulacije – ocenjevanja delovne uspešnosti in iz naslova napredovanja pri plači po kariernih stopnicah.
- (2) Skupen obseg sredstev za plačilo delovne uspešnosti iz naslova stimulacije – ocenjevanja delovne uspešnosti se določi z vsakoletnim dogovorom med pogodbenima strankama, ki ga morajo stranke skleniti najkasneje do konca septembra za naslednje koledarsko leto.
- (3) Plačilo iz naslova delovne uspešnosti ni trajna pravica delavca.«

9. člen

53. člen Kolektivne pogodbe Pošte Slovenije se spremeni tako, da glasi:

»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 splošnima aktoma.«

Končni določbi

10. člen

Ostala določila veljavne Kolektivne pogodbe Pošte Slovenije d. o. o. ostanejo nespremenjena.

11. člen

Sprememba Kolektivne pogodbe Pošte Slovenije d. o. o. se sklene s podpisom vseh pogodbenih strank in se objavi v okrožnici SA.

Veljati prične od 1. 1. 2026 dalje in velja za leto 2026.

Maribor, november 2025

Predstavnik delodajalca:
Pošta Slovenije d. o. o.

Marko Cegnar
generalni direktor

Uroš Kalan
član posloводства

Ivana Vrvišar
članica posloводства

Vlasta Vidrih
članica posloводства - delavska direktorica

V Ljubljani, dne 27.11. 2025

IPPS d. o. o.
Maja Radic

V Ljubljani, dne 27.11. 2025

Predstavnik delojemalcev:
Konferenca sindikatov SDPZ PS
Miloš Radić, predsednik

V Ljubljani, dne 27.11. 2025

Sindikat poštних delavcev
Saša Gržinić, pooblaščenec

V Ljubljani, dne 27.11. 2025

