



2026-01-1123

Na podlagi prvega, drugega in tretjega odstavka 42. člena Zakona o Banki Slovenije (Uradni list RS, št. 72/06 – uradno prečiščeno besedilo, 59/11, 55/17 in 15/26 - ZBan-4; v nadaljevanju: ZBS-1), 10. člena Zakona 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 in 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPDVE in 119/21 – ZČmIS-A, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23, 136/23 – ZIUZDS in 70/25 – ZUTD-I) ter z upoštevanjem Kolektivne pogodbe Banke Slovenije in Kolektivne pogodbe centralnega bančništva (obe Uradni list RS, št. 94/25) je Svet Banke Slovenije na 762. seji dne 10. 4. 2026 sprejel

Kadrovski pravilnik

I. POGLAVJE
SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen
(splošno)

Pravice in obveznosti delavcev so urejene v tem pravilniku, Kolektivni pogodbi Banke Slovenije in Kolektivni pogodbi centralnega bančništva (v nadaljevanju skupaj: Kolektivni pogodbi).

2. člen
(uporaba pravilnika)

(1) Kadrovski pravilnik velja in se uporablja:
– za vse delavce banke, ki so sklenili z banko pogodbo o zaposlitvi na osnovi Kolektivnih pogodb;
– za delavce s posebnimi pooblastili iz 40. člena Zakona o Banki Slovenije;
– za člane Sveta Banke Slovenije;
– za delavce banke, ki delajo v banki v obliki dopolnilnega dela v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih;
– za tuje delavce, ki so napoteni na začasno delo v banko.

(2) Delavci s posebnimi pooblastili so delavci, določeni s pravili notranje organizacije. Delavce s posebnimi pooblastili imenuje Svet Banke Slovenije za določen čas trajanja mandata.

(3) Za pravice, obveznosti in odgovornosti članov Sveta Banke Slovenije in delavcev s posebnimi pooblastili se poleg tega pravilnika uporabljajo tudi določbe Kolektivnih pogodb, če ni s tem pravilnikom izrecno določeno drugače.

(4) Način uresničevanja pravic, obveznosti in odgovornosti delavcev na podlagi Kolektivnih pogodb in tega pravilnika se določijo s pravili notranje organizacije in poslovanja Banke Slovenije.

(5) V primeru dvoma ali neskladja med določbami Kolektivnih pogodb in tega pravilnika, se uporabijo določbe Kolektivnih pogodb, razen v primeru urejanja pravic, obveznosti in odgovornosti

članov Sveta Banke Slovenije in delavcev s posebnimi pooblastili, za katere veljajo določbe tega pravilnika kot specialna ureditev.

3. člen **(pomen izrazov in okrajšav)**

(1) Pomen izrazov za potrebe tega pravilnika:

- »banka« pomeni Banko Slovenije oz. v kontekstu delovnega razmerja delodajalca;
- »dan« pomeni koledarski dan, če ni drugače določeno;
- »delavec« zajema vse kategorije oseb iz 2. člena tega pravilnika;
- »generalni sekretar« pomeni vodilnega delavca, ki je odgovoren za splošne zadeve na področju organizacije in poslovanja;
- »direktor« pomeni vodilnega delavca, ki vodi organizacijsko enoto v banki kot delavec s posebnimi pooblastili ali opravlja delo vodilnega delavca na podlagi pooblastila guvernerja;
- »delavec s posebnimi pooblastili« je vodilni delavec, ki ga na predlog guvernerja imenuje Svet Banke Slovenije za določen čas trajanja mandata v skladu s 40. členom ZBS-1.

(2) Samostalniki, ki označujejo osebe, zapisani v moški slovnični obliki, se uporabljajo nevtralnno za ženski in moški spol.

4. člen **(področja urejanja)**

S pravilnikom banka, ob upoštevanju Kolektivnih pogodb, dodatno ali podrobneje ureja naslednja področja:

- zaposlovanje,
- izplačila v zvezi z delom in napredovanja,
- delovni čas in odsotnosti z dela,
- povračila stroškov v zvezi z delom,
- prenehanje pogodbe o zaposlitvi ter
- druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja.

II. POGLAVJE **ZAPOSLOVANJE**

5. člen **(objava prostega delovnega mesta oziroma vrste dela ter izbirni postopek)**

(1) Banka za zaposlitev novega delavca javno objavi prosto delovno mesto oziroma vrsto dela, razen če se v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih lahko pogodba o zaposlitvi sklene z določenim kandidatom tudi brez javne objave.

(2) V primeru javne objave, banka objavi prosto delovno mesto oziroma vrsto dela na zavodu za zaposlovanje in na javno dostopnem spletišču Banke Slovenije, dodatno pa lahko tudi na drugih spletiščih in v sredstvih javnega obveščanja. Objava prostega delovnega mesta oziroma vrste dela mora vsebovati pogoje za opravljanje dela in rok za prijavo, ki ne sme biti krajši od petih delovnih dni, ter morebitne zahteve v zvezi s preizkusom znanja in sposobnosti, predložitvijo potrdila o nekaznovanosti oziroma potrdila, da ni vložena pravnomočna obtožnica, ali zahteve v zvezi z varnostnim preverjanjem.

(3) V izbirnem postopku na podlagi javne objave se upoštevajo vloge kandidatov, ki izpolnjujejo razpisne pogoje in prispejo v razpisnem roku. Notranji in zunanji kandidati so v izbirnem postopku obravnavani enakopravno.

(4) Banka lahko od kandidatov v izbirnem postopku za namene presoje izpolnjevanja razpisnih pogojev ter znanja in sposobnosti, ki se zahtevajo za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu, zahteva:

- izdelavo pisne naloge, s katero kandidat izkazuje strokovno znanje,
- praktični preizkus znanja tujega jezika,
- praktični preizkus znanj in sposobnosti pri delu z računalniškimi programi in morebitnimi drugimi orodji, ki se uporabljajo pri opravljanju dela in nalog na delovnem mestu,
- dokazila o nekaznovanosti oziroma, da ni vložena pravnomočna obtožnica ali uspešno izvedeno varnostno preverjanje in pridobitev dovoljenja za dostop do tajnih podatkov, kadar je takšna zahteva določena glede na naravo delovnega mesta, ki ga bo zasedal delavec,
- udeležbo na psihometričnem testiranju oz. testiranju za ugotavljanje osebnostnih lastnosti in sposobnosti,
- podrobna pojasnila in morebitna dokazila glede okoliščin na strani kandidata, ki lahko pomenijo nasprotje interesov za Banko Slovenije,
- predložitev dodatnih dokazil v zvezi z referencami, ki jih navaja kandidat.

6. člen **(stroški izbirnega postopka)**

(1) Stroške izbirnega postopka (stroški objave, testiranj, ipd.) krije banka.

(2) Stroške, ki jih ima kandidat v zvezi s prijavo na razpisano delovno mesto (npr. stroški zbiranja dokazil, eventualni prevodi, nostrifikacije, stroški prihoda na razgovor, ipd.), krije kandidat.

(3) Če gre za kandidata z znanji, veščinami in kompetencami, ki jih na trgu delovne sile primanjkuje, in s stalnim ali začasnim prebivališčem v tujini, lahko banka v primeru, če kandidata povabi, da se v okviru izbirnega postopka osebno zgleda na sedežu banke, kandidatu po predhodnem dogovoru povrne stroške prihoda oziroma vrnitve ter pri tem smiselno upošteva pravila o povračilu stroškov poti in nastanitve na službeni poti.

7. člen **(izbira kandidata in sklenitev pogodbe o zaposlitvi)**

(1) Sklep o izbiri se izbranemu kandidatu vroči osebno ali po elektronski poti na naslov, ki ga je kandidat navedel za obveščanje.

(2) Banka v 8 dneh po zaključenem izbirnem postopku pisno oz. po elektronski poti na elektronski naslov, ki ga je kandidat navedel na vlogi za zaposlitev, obvesti neizbrane kandidate o tem, da niso bili izbrani.

(3) Izbrani kandidat mora pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi predložiti banki dokazila v zvezi z uresničevanjem pravic iz delovnega razmerja na podlagi zakona in tega pravilnika, ter opraviti zdravstveni pregled.

(4) Pogodba o zaposlitvi vsebuje najmanj sestavine, ki so določene v Zakonu o delovnih razmerjih in Kolektivnih pogodbah. Predlog pogodbe o zaposlitvi banka izbranemu kandidatu vroči najkasneje 3 delovne dni pred začetkom delovnega razmerja.

8. člen **(poskusno delo)**

(1) Poskusno delo je obvezno za vse delavce, ki prvič sklenejo pogodbo o zaposlitvi z banko, razen za člane Sveta Banke Slovenije. V drugih primerih se poskusno delo določi na zahtevo direktorja oziroma neposredno nadrejenega.

(2) Za poskusno delo delavcev s posebnimi pooblastili se uporabljajo določbe Kolektivne pogodbe Banke Slovenije, če ni s tem pravilnikom določeno drugače. Oceno poskusnega dela delavcev s posebnimi pooblastili poda guverner.

9. člen **(sklenitev pogodbe o zaposlitvi s članom Sveta Banke Slovenije)**

(1) Banka sklene pogodbo o zaposlitvi s članom Sveta Banke Slovenije za 6 letni mandat, če ima imenovani član svoj status usklajen s tretjim odstavkom 38. člena Zakona o Banki Slovenije.

(2) Imenovani član Sveta Banke Slovenije najkasneje v roku dveh mesecev po objavi sklepa Državnega zbora RS o imenovanju v Uradnem listu RS poda banki pisno izjavo, s katero jamči, da niso podani razlogi nezdržljivosti s funkcijo člana Sveta Banke Slovenije iz 38. člena Zakona o Banki Slovenije. Svet Banke Slovenije na podlagi izjave imenovanega člana Sveta Banke Slovenije ter drugih okoliščin ugotovi izpolnjevanje pogojev iz 38. člena Zakona o Banki Slovenije za nastop funkcije.

(3) Ne glede na prejšnji odstavek, se v primeru ponovnega imenovanja člana Sveta Banke Slovenije, ki je neposredno pred nastopom novega mandata neprekinjeno opravljal funkcijo člana Sveta Banke Slovenije, šteje, da izpolnjuje pogoje za nastop funkcije.

(4) Pogodbo o zaposlitvi s članom Sveta Banke Slovenije v imenu banke podpiše generalni sekretar.

10. člen **(nastop dela člana Sveta Banke Slovenije)**

(1) Član Sveta Banke Slovenije nastopi funkcijo z dnem, ko nastopi delo na podlagi pogodbe o zaposlitvi, ki jo sklene z banko.

(2) Član Sveta Banke Slovenije mora skleniti pogodbo o zaposlitvi in nastopiti delo v banki najkasneje v roku treh mesecev od objave sklepa Državnega zbora RS o imenovanju v Uradnem listu RS.

(3) Član Sveta Banke Slovenije lahko v skladu z organizacijo dela prevzame koordinacijo področja in opravlja druge naloge, ki jih določi guverner.

11. člen **(imenovanje in mandat delavca s posebnimi pooblastili)**

(1) Banka sklene pogodbo o zaposlitvi z delavcem s posebnimi pooblastili na podlagi odločitve Sveta Banke Slovenije o imenovanju za trajanje mandata. Mandat delavca s posebnimi pooblastili je 4 leta.

(2) Kandidata za delavca s posebnimi pooblastili predlaga v imenovanje Svetu Banke Slovenije guverner.

(3) Postopek za imenovanje delavcev s posebnimi pooblastili se prične najkasneje šest mesecev pred predvidenim iztekom mandata, ko oddelek Organizacija in kadri obvesti guvernerja o predvidenem izteku mandata delavca s posebnimi pooblastili. Guverner pred predvidenim potekom

mandata delavca s posebnimi pooblastili lahko predlaga Svetu Banke Slovenije njegovo ponovno imenovanje oziroma v tem roku odloči o izvedbi izbirnega postopka in o tem obvesti delavca s posebnimi pooblastili.

(4) Če delavcu s posebnimi pooblastili preneha mandat in do izteka mandata ni imenovan drug kandidat, ali gre za nepričakovano daljšo odsotnost delavca s posebnimi pooblastili, ali če delovno mesto delavca s posebnimi pooblastili ni zasedeno iz drugega razloga, lahko guverner z namenom nemotenega opravljanja nalog začasno, za največ 12 mesecev, pooblasti delavca za opravljanje nalog vodilnega delavca v smislu pete alineje prvega odstavka 3. člena tega pravilnika. Če po poteku tega obdobja delavec s posebnimi pooblastili še vedno ni imenovan, lahko guverner ponovno, za dobo največ 12 mesecev, pooblasti delavca za opravljanje nalog vodilnega delavca. Delavec mora izpolnjevati vse pogoje za opravljanje nalog vodilnega delavca, za katerega je pooblaščen, hkrati pa ima v tem času enake pravice kot delavec s posebnimi pooblastili.

(5) S kandidatom, ki ga imenuje Svet Banke Slovenije na mesto delavca s posebnimi pooblastili, se lahko zaradi priprave na delo sklene pogodba o zaposlitvi in nastopi delo en mesec pred nastopom mandata.

III. POGLAVJE IZPLAČILA V ZVEZI Z DELOM IN NAPREDOVANJA

1. oddelek Plača

12. člen **(sestavine plače)**

(1) Plača delavca je sestavljena iz: osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov, kot jih opredeljujeta Kolektivni pogodbi.

(2) Osnovna plača za delovno mesto je zmnožek tarifnega količnika delovnega mesta, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi, in izhodiščne plače.

(3) Tarifni količnik delovnega mesta pomeni razmerje posameznega delovnega mesta do vrednosti najbolj enostavnega delovnega mesta v banki, ki je ovrednoteno s tarifnim količnikom 1,00 (tarifni razred I).

(4) Za namene tega pravilnika se kot individualna pogodba o zaposlitvi šteje pogodba, v kateri se tarifni količnik določi v skladu s 16. členom tega pravilnika.

(5) Ne glede na druge določbe tega člena se osnovna plača člana Sveta Banke Slovenije in delavca s posebnimi pooblastili določi v skladu s 17. členom tega pravilnika.

13. člen **(tarifni količniki)**

(1) Tarifni količnik se določi v okviru razpona tarifnega količnika za določeno delovno mesto, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

(2) Razponi tarifnih količnikov za posamezno delovno mesto so opredeljeni v PRILOGI 1 tega pravilnika.

(3) Vrednost tarifnega količnika 1,00 predstavlja izhodiščno plačo. Gibanje izhodiščne plače se uredi na podlagi sporazuma v skladu s Kolektivno pogodbo Banke Slovenije. Vsakokratna višina izhodiščne plače se objavi na spletni strani Banke Slovenije.

14. člen **(kriteriji za določitev tarifnega količnika delavca)**

(1) Pri določitvi tarifnega količnika ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za delo na določenem delovnem mestu se v okviru razpona upošteva zlasti:

- skupne delovne izkušnje ter izkušnje na istih oziroma podobnih delih in
- funkcionalna znanja delavca.

(2) Tarifni količnik ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi se določi v okviru razpona tarifnega količnika za posamezno delovno mesto, in sicer:

- najnižji tarifni količniki se določijo, kadar delavec izpolnjuje minimalne zahteve iz prve alineje prvega odstavka tega člena in ima zahtevana funkcionalna znanja na osnovnem nivoju;
- srednji tarifni količniki se določijo, kadar delavec pretežno presega minimalne zahteve iz prve alineje prvega odstavka tega člena in ima več zahtevanih funkcionalnih znanj razvitih na srednjem nivoju;
- višji tarifni količniki se določijo, kadar delavec presega vse minimalne zahteve iz prve alineje prvega odstavka tega člena in ima večino funkcionalnih znanj razvitih na najvišjem strokovnem nivoju.

(3) Poleg upoštevanja kriterijev iz prve in druge alineje prvega odstavka tega člena se delavcu lahko določi višji tarifni količnik v okviru razpona tarifnega količnika za posamezno delovno mesto, če delavec razpolaga s specialnimi funkcionalnimi znanji, ki jih potrebuje Banka Slovenije in se z višjim tarifnim količnikom zagotavlja plačilo v višini, ki se dosega na trgu za primerljiva delovna mesta. Pomen teh kriterijev pri določanju tarifnega količnika se pisno obrazloži ob upoštevanju značilnosti konkretnega delovnega mesta.

15. člen **(dodatek za nadomeščanje)**

(1) Banka lahko v primeru predvidene začasne odsotnosti delavca, ki bo trajala neprekinjeno najmanj 3 mesece (vključno z začasno nezasedenostjo delovnega mesta zaradi prekinitve delovnega razmerja ali prerazporeditve delavca na drugo delovno mesto), na podlagi začasne razdelitve nalog odsotnega delavca dodeli dodatek za nadomeščanje delavcem, ki prevzamejo večji del nalog odsotnega delavca in zasedajo enako ali podobno zahtevno delovno mesto, s podobno vsebino dela kot ga je opravljal odsotni delavec.

(2) V primerih iz prejšnjega odstavka se razdeli skupno največ 60% začetnega tarifnega količnika za začasno nezasedeno delovno mesto, posamezni delavec pa lahko prejme največ 20% začetnega tarifnega količnika za začasno nezasedeno delovno mesto.

(3) Dodatek za nadomeščanje se dodeli s sklepom od dne, ko je delavec začel opravljati dodatne naloge odsotnega delavca.

(4) Prerazporeditev iz prvega odstavka in izplačevanje dodatka za nadomeščanje se lahko izvaja največ eno leto.

(5) Če je po poteku enega leta delovno mesto še vedno nezasedeno, se lahko v utemeljenih primerih ponovno odloči o razporeditvi nalog na druge delavce in izda nov sklep o dodelitvi dodatka za nadomeščanje v skladu s tem členom.

16. člen

(določitev tarifnega količnika delavca v primeru individualne pogodbe o zaposlitvi)

(1) Za delo na delovnih mestih, za katero delavec lahko sklene individualno pogodbo o zaposlitvi, se tarifni količnik lahko določi največ v višini dva-kratnika najvišjega tarifnega količnika, ki je določen v PRILOGI 1 tega pravilnika, pri čemer si tarifni količniki v dodatnem razponu sledijo progresivno po 5% linearni lestvici.

(2) Tarifni količnik delavcu, ki sklepa individualno pogodbo, določi guverner ali pooblaščen oseba z upoštevanjem kriterijev iz 14. člena tega pravilnika.

17. člen

(določitev plače člana Sveta Banke Slovenije in delavca s posebnimi pooblastili)

(1) Plača člana Sveta Banke Slovenije in delavca s posebnimi pooblastili je sestavljena iz:

- osnovne plače,
- dela plače za delovno uspešnost (kadar ta pravilnik to določa) in
- dodatkov.

(2) Osnova za določitev osnovne plače člana Sveta Banke Slovenije in delavca s posebnimi pooblastili je povprečna bruto osnovna plača, izplačana po Kolektivni pogodbi Banke Slovenije za tekoči mesec. Banka Slovenije povprečno bruto osnovno plačo izplačano po Kolektivni pogodbi Banke Slovenije za pretekli mesec objavi na spletni strani Banke Slovenije.

(3) Osnovna plača viceguvernerja - člana Sveta Banke Slovenije se določi tako, da se osnova pomnoži s količnikom 4,27, osnovna plača guvernerja pa s količnikom 5,27.

(4) Osnovna plača generalnega sekretarja se določi tako, da se osnova pomnoži s količnikom 3,54.

(5) Osnovna plača direktorja, ki je delavec s posebnimi pooblastili, se določi tako, da se osnova pomnoži s količnikom 2,01 (direktor oddelka) oziroma 1,72 (direktor službe) ter poveča za pribitek iz šestega odstavka tega člena. Najvišja osnovna plača direktorja, ki je delavec s posebnimi pooblastili, skupaj s pribitkom ne sme presegati 3,19 kratnika osnove.

(6) Osnovna plača direktorja, ki je delavec s posebnimi pooblastili, se poveča za dodatni pribitek, glede na naslednje kriterije:

a) Skupno število zaposlenih (brez upoštevanja tistih delavcev, ki nadomeščajo odsotne)

	Pribitek k tarifnemu količniku
Do 10	0,08
Od 11 do 30	0,16
Nad 30	0,24

b) Vsebino glavnih poslovnih procesov v organizacijski enoti

	Pribitek k tarifnemu količniku
Podporni poslovni procesi (kategorija C po FG)	0,24
Ostale CB funkcije (kategorija B po FG)	0,33
Glavni (core-business) (kategorija A po FG)	0,41

c) Strateške potrebe banke

	Pribitek k tarifnemu količniku
Strateške potrebe banke	0,40

(7) Plača oziroma pribitek iz c. točke prejšnjega odstavka se določi ob upoštevanju okoliščin v času sklepanja pogodbe o zaposlitvi in velja ves čas za katerega se sklepa pogodba, razen v primeru bistveno spremenjenih okoliščin, ki nastanejo po sklenitvi pogodbe. V tem primeru se pribitek oziroma tarifni količnik ponovno določi.

(8) Če se s kandidatom za delavca s posebnimi pooblastili zaradi priprave na delo sklene pogodba o zaposlitvi pred nastopom mandata, se za obdobje do nastopa mandata osnovna plača določi v višini 80% osnovne plače (vključno s pribitki), ki bo določena za delovno mesto po nastopu mandata.

(9) Ne glede na druge določbe tega pravilnika so delavci, ki so po rednem poteku mandata člana Sveta Banke Slovenije ali delavca s posebnimi pooblastili sklenili pogodbo o zaposlitvi z Banko Slovenije, eno leto po izteku mandata upravičeni do 80% povprečne osnovne plače izplačane za zadnje tri mesece pred iztekom mandata.

2. oddelek

Spremljanje in ocenjevanje delovne uspešnosti delavca in nagrade za izjemne rezultate

18. člen
(spremljanje delovne uspešnosti)

Banka spremlja delovno uspešnost delavca za namene ocenjevanja in izplačila mesečne, polletne in letne delovne uspešnosti.

19. člen
(kriteriji za ocenjevanje mesečne delovne uspešnosti)

(1) Mesečna delovna uspešnost se spremlja po naslednjih kriterijih:

- kvaliteta dela,
- količina dela,
- odnos do dela in
- samostojnost pri delu.

(2) Pri spremljanju delovne uspešnosti se izpolnjevanje kriterijev iz prejšnjega odstavka točkuje s točkami od 1 do 5, pri čemer se upoštevajo naslednje okoliščine tekočega ocenjevalnega obdobja:

- ugotovitve iz redne časovne, količinske in vsebinske kontrole tekočih nalog delavca,
- uspešnost izvedbe dogovorjenih nalog in realizacije ciljev, dogovorjenih z rednim letnim pogovorom,
- informacije, pohvale, opozorila in pritožbe sodelavcev in drugih deležnikov delovnega procesa v katerem sodeluje delavec,
- drugi dogodki, ki so pomembni pri uresničevanju pravic in obveznosti delavca v delovnem razmerju.

(3) Ocena mesečne delovne uspešnosti se določi na podlagi vsote točk po vseh kriterijih iz prvega odstavka tega člena, v skladu s spodnjo tabelo:

Skupno število doseženih točk	Ocena
18 do 20	Izrazito preseganje pričakovanj – 5
14 do 17	Rahlo preseganje pričakovanj – 4
10 do 13	Doseganje pričakovanj – 3
7 do 9	Delno doseganje pričakovanj – 2
do 6	Nedoseganje pričakovanj - 1

(4) V primeru odsotnosti delavca, ki traja ves čas ocenjevalnega obdobja (1 mesec), je delavec za to ocenjevalno obdobje neocenjen.

20. člen **(kriteriji za ocenjevanje polletne delovne uspešnosti)**

(1) Ocenjevanje polletne delovne uspešnosti se izvaja glede na:

- oceno realizacije dogovorjenih nalog za določeno polletje,
- delo na projektih ter
- doseganje individualnih delovnih ciljev, ki so bili dogovorjeni med delavcem in nadrejenim.

(2) Polletna delovna uspešnost se pri delavcu oceni tudi v primeru daljše odsotnosti delavca med letom, pri čemer se delovna uspešnost ocenjuje za čas prisotnosti na delu.

21. člen **(ocena letne delovne uspešnosti)**

(1) Ocena letne delovne uspešnosti predstavlja osnovo za napredovanje/nazadovanje delavcev, enega izmed kriterijev v primeru ugotavljanja presežnih delavcev v skladu s Kolektivnima pogodbama in za nagrajevanja delavca.

(2) Ocena letne delovne uspešnosti za tekoče leto je sestavljena iz:

- povprečja ocen mesečne delovne uspešnosti (ponder 0,6);
- povprečja ocen polletne delovne uspešnosti (ponder 0,2);
- ocene izraženosti kompetenc (ponder 0,2).

(3) Skupna ocena izraženosti kompetenc se določi glede na doseganje zahtevanih kompetenc v obsegu, ki je določen za konkretno delovno mesto. Skupna ocena izraženosti kompetenc se določi kot:

- ocena 4 ali 5 – delavec dosega vse kompetence oz. posamezne celo občutno presega,
- ocena 3 – delavec dosega večino kompetenc v zahtevani meri,
- ocena 1 ali 2 – delavec ne dosega večine kompetenc v zahtevani meri.

(4) Ocena letne delovne uspešnosti se delavcu praviloma ne dodeli, če je bil v koledarskem letu odsoten z dela več kot šest mesecev (skupaj ali sumarno preko celotnega leta), razen v primerih, ko nadrejeni presodi, da je mogoče kljub temu oceniti njegovo delo.

22. člen **(ocena polletne in letne delovne uspešnosti)**

(1) Delovna uspešnost zaposlenih se ocenjuje polletno in letno, skladno s kriteriji, določenimi v tem pravilniku.

(2) Ocena delovne uspešnosti se izraža s številčno vrednostjo od 0 do 5, pri čemer posamezne stopnje pomenijo:

– Ocena 5 – izrazito preseganje pričakovanj: zaposleni v celoti presega zastavljene cilje ter izkazuje nadpovprečne rezultate.

– Ocena 4 – rahlo preseganje pričakovanj: zaposleni presega večino zastavljenih ciljev ter izkazuje dobre rezultate.

– Ocena 3 – doseganje pričakovanj: zaposleni dosega zastavljene cilje v pričakovani meri.

– Ocena 2 – delno doseganje pričakovanj: zaposleni dosega le del zastavljenih ciljev, rezultati pa so pod pričakovano ravno.

– Ocena 1 – nedoseganje pričakovanj: zaposleni ne dosega zastavljenih ciljev, rezultati so nezadostni.

– Ocena 0 – neocenjen: ocena ni bila izvedena.

(3) Nadrejeni je dolžan ocene polletne in letne delovne uspešnosti delavca pisno obrazložiti.

23. člen **(plačilo za delovno uspešnost)**

(1) Do mesečnega plačila za delovno uspešnost so praviloma upravičeni delavci, ki so pri ocenjevanju mesečne delovne uspešnosti ocenjeni najmanj z oceno (3) - doseganje pričakovanj.

(2) Višina mesečnega plačila za mesečno delovno uspešnost se določi upoštevaje delavčevo oceno mesečne delovne uspešnosti in prisotnost na delu. Del plače za mesečno delovno uspešnost lahko znaša največ 20% delavčeve osnovne plače, razen v novembru in decembru, ko lahko znaša največ 30%.

(3) Pri določanju višine plačila za mesečno delovno uspešnost (za polno prisotnost na delu) se praviloma upoštevajo naslednje usmeritve:

Mesečna ocena	Doseženo število točk	Priporočeni % mesečne delovne uspešnosti
Izrazito preseganje pričakovanj – 5	18 do 20	12 – 20
Rahlo preseganje pričakovanj – 4	14 do 17	8 – 11
Doseganje pričakovanj – 3	10 do 13	0 – 7

(4) Do polletnega plačila za delovno uspešnost so praviloma upravičeni delavci, ki so bili v polletju povprečno ocenjeni najmanj z oceno (4) - rahlo preseganje pričakovanj.

(5) Višino polletne delovne uspešnosti se določi upoštevaje polletno oceno delovne uspešnosti in prisotnost na delu.

(6) Del plače za polletno delovno uspešnost lahko znaša največ 75% delavčeve mesečne osnovne plače.

(7) Delavci s posebnimi pooblastili in delavci, ki so sklenili individualno pogodbo o zaposlitvi, niso upravičeni do polletnega plačila za delovno uspešnost.

24. člen **(sredstva za izplačilo delovne uspešnosti)**

Banka Slovenije določi obseg sredstev namenjenih za izplačilo mesečne delovne uspešnosti v višini najmanj 10% bruto sredstev za osnovne plače v banki ter za izplačilo polletne delovne uspešnosti v višini najmanj 2% bruto sredstev za osnovne plače v banki.

25. člen (zmanjšanje osnovne plače)

(1) Delno doseganje pričakovanj (ocena 2) in nedoseganje pričakovanj (ocena 1) pri ocenjevanju mesečne delovne uspešnosti se lahko odraža z zmanjšanjem osnovne plače delavca ob izplačilu plače v naslednjem mesecu za največ 5% (ocena 2) oziroma največ 10% (ocena 1).

(2) Oceni "nedoseganje pričakovanj" in "delno doseganje pričakovanj" je ocenjevalec dolžan pisno obrazložiti.

3. oddelek Napredovanja

26. člen (možnosti napredovanj)

Delavec lahko znotraj posameznega profila napreduje na istem delovnem mestu (plačno napredovanje) ali na drugo delovno mesto (karierno napredovanje).

27. člen (plačno napredovanje)

(1) Plačno napredovanje znotraj istega delovnega mesta je odvisno od ocene letne delovne uspešnosti delavca. Delavec lahko plačno napreduje največ 5 tarifnih količnikov v obdobju enega koledarskega leta.

(2) Delavec ne more napredovati, če:

- od dneva dokončnosti odločbe o izrečenem disciplinskem ukrepu opomina ali denarne kazni še nista minili dve leti;
- če letna ocena delovne uspešnosti ni vsaj 3.

(3) Če je delavec v preteklem ocenjevalnem obdobju ocenjen z:

- izrazito preseganje pričakovanj (ocena 5), lahko v obdobju enega koledarskega leta napreduje za največ 5 tarifnih količnikov;
- rahlo preseganje pričakovanj (ocena 4), lahko v obdobju enega koledarskega leta napreduje za največ 3 tarifne količnike;
- doseganje pričakovanj (ocena 3), lahko v obdobju enega koledarskega leta napreduje za največ 1 tarifni količnik.

(4) Če delavec zaradi mirovanja pogodbe, porodniške odsotnosti in podobne dolgotrajne odsotnosti nima letne ocene, lahko plačno napreduje na podlagi obrazloženega predloga direktorja ob upoštevanju mesečne in polletne ocene delovne uspešnosti.

28. člen (karierno napredovanje)

Delavec lahko napreduje vertikalno na drugo delovno mesto, če izpolnjuje formalne pogoje za zasedbo tega delovnega mesta, pri čemer se pri umestitvi v ustrezni plačilni razred na novem delovnem mestu upošteva kriterije iz 14. člena tega pravilnika.

4. oddelek
Izredna izplačila v zvezi z delom

29. člen
(guvernerjeva nagrada)

(1) Guverner lahko delavcu, ki pri svojem delu doseže izjemne rezultate dela, dodeli denarni znesek kot guvernerjevo nagrado. Guverner ni upravičen do nagrade po tem členu.

(2) Izjemni rezultati dela so predvsem (a ne izključno):

- uspešen zaključek projekta;
- izjemni rezultati med izvajanjem zahtevnega projekta, ki zahteva daljše časovno obdobje;
- izjemni rezultati dela pri izvedbi rednih/izrednih nalog glede na kvaliteto, kvantiteto, nadpovprečno delovno uspešnost, racionalen pristop pri opravljanju dela in znižanju stroškov, predlaganje novih metod in postopkov ter uporabnost tega pri delu.

(3) Višina nagrade se določi največ v višini 3 kratnika povprečne bruto osnovne plače v banki, izplačane po Kolektivni pogodbi Banke Slovenije v preteklem mesecu. Ne glede na prvi stavek, lahko višina nagrade članu Sveta Banke Slovenije, delavcu s posebnimi pooblastili ali delavcu, ki ima sklenjeno individualno pogodbo o zaposlitvi, znaša največ 3 kratnik zadnje izplačane plače tega delavca.

(4) Ne glede na tretji odstavek tega člena lahko guverner drugemu članu Sveta Banke Slovenije ali delavcu s posebnimi pooblastili dodeli guvernerjevo nagrado tudi v obliki enkratne nagradne odsotnosti z nadomestilom plače (največ 15 delovnih dni) v času trajanja mandata člana Sveta Banke Slovenije ali delavca s posebnimi pooblastili.

30. člen
(plačilo ob koncu koledarskega leta)

Na podlagi ocene uspešnosti Banke Slovenije pri uresničevanju strateških ciljev banke in projektov, lahko delavcu pripada dodatno plačilo praviloma v višini ene povprečne mesečne delavčeve plače, prejete za koledarsko leto (januar-november), sorazmerno času, za katerega je bila izplačana plača ali nadomestilo v breme banke.

IV. POGLAVJE
DELOVNI ČAS IN ODSOTNOSTI Z DELA

31. člen
(ureditev delovnega časa in izpolnjevanje delovne obveznosti)

(1) Delavec opravlja delovno obveznost praviloma vsak dan od ponedeljka do petka.

(2) Izjemoma lahko banka odredi, da delavec dela tudi v soboto ali na drug delu prosti dan (nedeljo, praznik), če to zahteva nenadoma povečan obseg dela, izpolnjevanje neodložljivih nalog ali narava dela.

(3) Razporeditev delovnega časa delavca se določi glede na naravo dela in organizacijo delovnega procesa v banki, da se zagotovi nemoten proces dela. Delovni čas je zaradi zahtev organizacije delovnega procesa, narave dela ali potreb uporabnikov in pod pogoji, določenimi z zakonom, Kolektivnima pogodbama ali notranjimi akti banke, lahko neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen. Delo je lahko organizirano kot izmensko, delo v deljenem delovnem času, uvede pa se lahko tudi dežurstvo ali pripravljenost na domu.

(4) Začasna prerazporeditev polnega delovnega časa se lahko odredi v primeru, ko to zahteva organizacija dela in mora biti delo opravljeno brez prekinitve oziroma določenega dne ali v določenem roku ali v izjemnih okoliščinah. O začasni prerazporeditvi delovnega časa mora biti delavec obveščen najmanj en dan pred razporeditvijo delovnega časa.

32. člen **(delovna obveznost delavca)**

(1) Ob upoštevanju z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni mora delavec opraviti svojo dnevno delovno obveznost v okviru obvezne prisotnosti na delu, ki je določena z notranjimi akti.

(2) Delavec mora opraviti mesečno delovno obveznost z dejansko opravljenimi delovnimi urami v tekočem mesecu (delovni dnevi) ali s prenosom presežka delovnih ur iz prejšnjega meseca.

33. člen **(izmensko delo)**

(1) Zaradi potreb delovnega procesa oz. narave dela lahko banka uvede izmensko delo, ki se izmenoma opravlja v dveh (dnevni in nočni) izmenah.

(2) Pri dvoizmenskem delu se za delo v dnevni izmeni šteje delo od 7. do 19. ure, za delo v nočni izmeni pa delo od 19. do 7. ure zjutraj

(3) Izmensko delo se šteje kot delo v posebnih delovnih pogojih, ki izvirajo iz razporeditve delovnega časa.

34. člen **(deljen delovni čas)**

(1) Za delo v deljenem delovnem času se šteje delo, ki ga delavec opravlja s prekinitvijo med dvema deloma dnevnega delovnega časa, ki traja več kakor 1 uro. Odmor med delovnim časom se ne všteva v čas prekinitve dela.

(2) Delo v deljenem delovnem času se šteje za delo v posebnih delovnih pogojih, ki izvirajo iz razporeditve delovnega časa.

35. člen **(upoštevanje nadurnega dela)**

(1) Kadar je delavcu odrejeno delo prek polnega delovnega časa (nadurno delo), se mu kot nadurno delo upošteva čas, prebit na delu po izpolnjeni dnevni delovni obveznosti.

(2) Opravljeno nadurno delo se delavcu izplača pri plači za mesec, v katerem je bilo opravljeno.

36. člen (pripravljenost na domu)

(1) Za pripravljenost na domu se šteje delavčeva prisotnost doma ali na drugem dogovorjenem kraju, ko je pripravljen na poziv takoj nastopiti delo.

(2) Delavec mora biti v času, ko mu je odrejena pripravljenost na domu, dosegljiv in razpoložljiv tako, da lahko v najkrajšem možnem času opravi delo na domu. Če je to nujno potrebno za izvedbo dela pa mora delo opraviti na svojem delovnem mestu oz. na drugi predhodno odrejeni lokaciji (intervencija).

(3) Pripravljenost na domu je delovna obveznost, čas pripravljenosti na domu pa se ne šteje v delovni čas.

37. člen (vrste odsotnosti z dela)

(1) Odsotnost z dela je celodnevna odsotnost ali odsotnost med delovnim časom, ko delavec ne opravlja dela za banko.

(2) Odsotnost z dela je:

- opravičena in neopravičena,
- plačana in neplačana.

(3) Odsotnost z dela mora delavec praviloma vnaprej uskladiti z nadrejenim.

(4) Za neopravičeno odsotnost se šteje odsotnost z dela, če delavec oz. druga oseba v njegovem imenu odsotnosti predhodno ne uskladi oziroma najpozneje v roku 24 ur po začetku odsotnosti, ki je ni mogel predvideti (oziroma nemudoma, ko je to mogoče), utemeljenih razlogov za odsotnost ne sporoči nadrejenemu.

38. člen (neplačane odsotnosti)

Neplačane odsotnosti so opravičene odsotnosti pri katerih delavcu v skladu s Kolektivno pogodbo Banke Slovenije ali tem pravilnikom za čas odsotnosti mirujejo pravice in obveznosti iz delovnega razmerja ter opravičene odsotnosti, ki jih mora delavec nadomestiti z delom.

39. člen (plačane odsotnosti)

(1) Banka poleg odsotnosti na podlagi predpisov in Kolektivne pogodbe Banke Slovenije omogoči delavcem naslednje celodnevne plačane odsotnosti:

- odsotnost zaradi krvodajalstva na dan oddaje krvi;
- odsotnost zaradi izobraževanja ali priprav in opravljanja strokovnega izpita, skladno s pogodbo o izobraževanju, ki jo delavec sklene z banko, vendar največ 35 dni;
- odsotnost zaradi sodelovanja delavca na športnem ali kulturnem dogodku, ki ga podpira Banka Slovenije;
- poraba presežka ur;
- odsotnost zaradi uveljavitve pravice do 30-minutnega odmora za malico med delovnim časom;
- druge celodnevne plačane odsotnosti, ki so določene s tem pravilnikom.

(2) Delavcu se poleg primerov določenih v zakonu, prizna plačana odsotnost za čas dejanskega trajanja odsotnosti v primerih:

- udeležbe v akcijah humanitarnega značaja (pomoč ob elementarnih nesrečah, prometnih nesrečah ipd.);
- udeležbe na pogrebih sodelavcev in njihovih ožjih družinskih članov (partnerja, otrok, staršev);
- pričanje na sodiščih;
- opravljanja študijskih obveznosti po pogodbi o izobraževanju;
- odsotnost za delo sindikalne organizacije v skladu s sporazumom.

(3) Za plačane odsotnosti delavca se za čas največ 3 ur v posameznem dnevu štejejo:

- obvezno cepljenje ob epidemijah;
- iskanje zdravstvenega varstva v zvezi z odkrivanjem, preprečevanjem, zatiranjem in zdravljenjem bolezni, za katere velja po zakonu obveznost prijave;
- obsevanje, injekcije, prevezovanja, če tako obliko posegov med delovnim časom zahteva način zdravnikovega dela oz. zdravstvene organizacije;
- izvajanje predpisane zdravniške terapije, če to zahteva način dela zdravstvene organizacije;
- laboratorijske preiskave, če to zahteva način dela zdravstvene organizacije;
- obiski pri splošnem zdravniku ali specialistu, če je zdravniška pomoč nujna in neodložljiva, ali če to zahteva način zdravnikovega dela oz. zdravstvene organizacije;
- zdravstveno varstvo otrok, če je zdravniška pomoč nujna in neodložljiva, ali to zahteva način zdravnikovega dela oz. zdravstvene organizacije;
- spremljanje bolnikov in rekonvalescentov, če gre za ožje družinske člane;
- zdravljenje bolezni zasvojenosti.

(4) Plačane odsotnosti iz tega člena mora delavec izkazati z ustreznim dokazilom (s potrdilom o obisku pri zdravniku, vabilom itd.), ki ga predloži na vpogled odgovorni osebi za obračun delovnega časa najkasneje zadnji dan v mesecu.

(5) V primeru odsotnosti z dela zaradi bolezni (bolniška odsotnost) mora delavec zagotoviti potrdilo zdravnika o upravičeni odsotnosti z dela najkasneje zadnji dan v mesecu v katerem se obračuna nadomestilo v breme banke. Če delavec dokazila o upravičeni bolniški odsotnosti iz objektivnih razlogov ne predloži v tekočem mesecu, se nadomestilo plače obračuna v naslednjem mesecu.

(6) Delavec plačanih odsotnosti ni dolžan nadomeščati z delom

(7) Banka lahko delavcu, ki se udeleži športnih ali kulturnih dogodkov, ki jih podpira Banka Slovenije, poleg plačane odsotnosti z dela dodatno zagotovi tudi:

- povrnitev prevoznih stroškov;
- povrnitve stroškov prenočišča;
- plačilo dnevnice;
- kritje drugih stroškov v zvezi z udeležbo na športnem ali kulturnem dogodku.

40. člen

(letni dopust članov Sveta Banke Slovenije in delavcev s posebnimi pooblastili)

Člani Sveta Banke Slovenije in delavci s posebnimi pooblastili so upravičeni do dopusta skladno s Kolektivno pogodbo Banke Slovenije, pri čemer so upravičeni najmanj do letnega dopusta v višini:

- 30 delovnih dni v koledarskem letu do vključno 15 let delovne dobe,
- 33 delovnih dni v koledarskem letu nad 15 let delovne dobe in do dopolnjenega 50. leta starosti,
- 35 delovnih dni v koledarskem letu ob doseženi starosti 50 let.

41. člen

(delovni čas v primeru službenega potovanja in drugih opravičenih odsotnosti)

(1) Delavcu se za čas službenega potovanja obračuna delovni čas v dejanskem trajanju službene poti in opravljanja dela, vendar največ 10 ur dnevno. Na predlog nadrejenega se delavcu lahko obračuna delovni čas tudi v trajanju nad 10 ur, če je dejansko opravljanje dela trajalo več 10 ur dnevno.

(2) V primeru odsotnosti zaradi izobraževanja ali zaradi udeležbe na športnih ali kulturnih dogodkih, ki jih podpira Banka Slovenije, se delavcu obračuna delovni čas v trajanju dejanske odsotnosti z dela in največ 8 ur dnevno.

(3) Če je delavec na službenem potovanju tudi v soboto, nedeljo ali ob drugih dela prostih dnevih, se delavcu za ta dan obračuna toliko ur, kolikor je trajala pot in dejansko opravljanje dela, vendar le, če je imel delavec v okviru službenega potovanja na ta dan delovne obveznosti (delo, sestanek, ipd.) oz. je potoval. Kadar delavec nima delovnih obveznosti, čeprav je na službeni poti, se ta čas šteje kot čas počitka.

V. POGLAVJE POVRAČILA STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM

42. člen **(povračilo stroškov prehrane)**

(1) Delavec je upravičen do povračila stroškov za prehrano v skladu z 9. členom Kolektivne pogodbe centralnega bančništva.

(2) Povračilo stroškov prehrane se obračuna in izplača s plačo za pretekli mesec.

(3) Delavec ni upravičen do povračila stroškov prehrane za dneve:

- dopusta,
- službenega potovanja, ko mu je zagotovljena dnevnicca,
- ko je prisoten na delu manj kot 4 ure,
- ko je delavec udeležen na poslovnem kosilu v zvezi z opravljanjem službenih nalog.

43. člen **(dnevnice)**

(1) Delavec je upravičen do nadomestila stroškov za prehrano na službeni poti v obliki dnevnice.

(2) Dnevnicca in nadomestilo za prehrano iz prejšnjega člena se izključujeta, razen če delavec v okviru dneva dela več kot 4 ure na svojem delovnem mestu (in je zato upravičen do nadomestila za prehrano in dnevnice v sorazmerni višini za preostali del delovnega časa na službeni poti).

(3) Ne glede na druge določbe tega člena se dnevnicca za službeno pot delavcu izplača največ v višini, do katere se dnevnice ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja v skladu z vsakokrat veljavnimi davčnimi predpisi.

(4) Višina dnevnice za službeno pot se delavcu izplača v višini in pod pogoji, ki jo določa vsakokrat veljavna uredba, ki določa davčno obravnavo povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja.

44. člen **(povračilo stroškov za uporabo lastnega avtomobila v službene namene in uporaba električnih službenih vozil)**

(1) V primeru, da delavec na službenem potovanju uporablja lastno vozilo, se mu povrne kilometrina v skladu z zakonom, ki ureja povračila stroškov v zvezi z delom in nekaterih drugih prejemkov.

(2) Ne glede na prejšnji odstavek se kilometrina za uporabo lastnega vozila na službeni poti delavcu izplača največ v višini, do katere se kilometrina za uporabo lastnega vozila na službeni poti ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja v skladu z vsakokrat veljavnimi davčnimi predpisi.

(3) Član Sveta Banke Slovenije ima pravico do stalne osebne uporabe električnega službenega avtomobila do kategorij D, E, J, M, po klasifikaciji vozil kot jo določa Evropska komisija v UNICE standardih.

(4) Pravico iz prejšnjega odstavka tega člena imajo izjemoma, po odločitvi guvernerja, lahko tudi delavci s posebnimi pooblastili.

(5) Z dodelitvijo električnega službenega avtomobila v stalno osebno uporabo je izključena pravica do povračila stroškov prevoza na delo in z dela ter pravica do uporabe lastnega avtomobila za službene namene.

(6) Banka Slovenije ne krije stroškov zasebnih poti v tujini.

(7) Član Sveta Banke Slovenije in delavec, ki uporablja električni službeni avtomobil za stalno osebno rabo, ni upravičen do povračila morebitnih drugih stroškov, ki so povezani z redno uporabo električnega službenega vozila za zasebne namene (parkirnine, cestnine, tunelne ipd.).

(8) Podrobnejši pogoji stalne osebne uporabe električnega službenega vozila na podlagi tega člena se določijo z notranjim aktom banke.

45. člen **(povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela)**

(1) Povračilo stroškov prevoza na delo in z dela pripada delavcu glede na najkrajšo razdaljo od kraja običajnega prebivališča do delovnega mesta, če ta razdalja znaša več kot en kilometer. Običajno prebivališče je prebivališče delavca, kjer ima prijavljen stalni ali začasni naslov in s katerega običajno prihaja na delo.

(2) Stroški prevoza na delo in z dela se delavcu povrnejo v skladu z 10. členom Kolektivne pogodbe centralnega bančništva.

(3) Stroški prevoza se obračunavajo za dejansko število prihodov delavca na delo. Delavcu se mesečno povrnejo stroški prevoza na delo in z dela.

(4) Delavcu ne pripada povračilo stroškov prevoza v naslednjih primerih:

- če ima v uporabi službeno vozilo v ta namen,
- če je bivališče delavca od delovnega mesta oddaljeno manj kot 1 km,
- če koristi redni letni dopust ali če je v bolniškem staležu,
- če so stroški prevoza vsebovani v stroških službenega potovanja,
- če opravlja delo na domu.

(5) Vsako spremembo običajnega prebivališča, mora delavec v osmih dneh sporočiti banki.

(6) Za izračun razdalj za potrebe tega člena se upoštevajo podatki aplikacije Google Zemljevidi (vključno s podatki o trajanju in poteku najkrajše pešpoti pri izračunu časovne izgube).

VI. POGLAVJE
PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI

46. člen
(odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov)

(1) Banka lahko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi, če preneha potreba po opravljanju določenega dela zaradi utemeljenega poslovnega razloga, ki onemogoča nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi.

(2) Odpravnina delavca, ki mu je odpovedana pogodba iz poslovnih razlogov, se določi v višini odpravnine, ki pripada presežnim delavcem v skladu s Kolektivno pogodbo centralnega bančništva.

47. člen
(odpravnina v primeru programa prostovoljnega upokojevanja)

Če banka sprejme posebne programe prostovoljnega upokojevanja delavcev, višina odpravnine oz. finančnega nadomestila delavcu lahko presega višino odpravnine ob upokojitvi, ki je določena v Kolektivni pogodbi centralnega bančništva. Način izračuna odpravnine oz. nadomestila ter spodnji in zgornji prag odpravnine določi Svet Banke Slovenije.

48. člen
(prenehanje pogodbe o zaposlitvi članu Sveta Banke Slovenije in delavcu s posebnimi pooblastili)

(1) Članu Sveta Banke Slovenije in delavcu s posebnimi pooblastili preneha delovno razmerje z Banko Slovenije z iztekom mandata, za katerega so bili imenovani, ali na podlagi predčasne razrešitev.

(2) Član Sveta Banke Slovenije je predčasno razrešen zaradi nastanka nezdružljivosti, neizpolnjevanja pogojev ali hujše kršitve na strani člana z dnem, ko Državni zbor RS v skladu z zakonom ugotovi, da so pri članu podani navedeni razlogi za predčasno razrešitev.

(3) Če član Sveta Banke Slovenije sam zahteva predčasno razrešitev, se šteje, da je dal odpoved pogodbe o zaposlitvi. V tem primeru članu preneha mandat z dnem, ko preneha pogodba o zaposlitvi.

(4) Svet Banke Slovenije lahko na predlog guvernerja razreši delavca s posebnimi pooblastili pred potekom mandata iz krivdnega razloga, poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti na podlagi postopka v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

49. člen
(ponudba nove pogodbe po prenehanju mandata)

(1) Članom Sveta Banke Slovenije in delavcem s posebnimi pooblastili, ki jim je prenehal mandat zaradi rednega poteka in niso bili ponovno imenovani, ne glede na to, ali so kandidirali za nov mandat ali ne, mora banka najmanj 30 dni pred iztekom mandata ponuditi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za delovno mesto, ki ustreza vrsti in stopnji njihove izobrazbe in delovnim izkušnjam.

(2) V primeru prenehanja mandata zaradi predčasne razrešitve delavca s posebnimi pooblastili iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti, mora Banka Slovenije delavcu s posebnimi pooblastili ponuditi sklenitev pogodbe o zaposlitvi za delovno mesto, ki ustreza vrsti in stopnji njegove strokovne izobrazbe in delovnim izkušnjam. V primeru, če delavec s posebnimi pooblastili ne sprejme

ponudbe za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delo in nedoločen čas, mu delovno razmerje preneha in je upravičen do odpravnine v skladu z določili Kolektivne pogodbe centralnega bančništva.

50. člen

(odpravnina člana Sveta Banke Slovenije in delavca s posebnimi pooblastili)

(1) Članu Sveta Banke Slovenije ali delavcu s posebnimi pooblastili, ki v primeru prenehanja mandata zaradi rednega poteka odkloni sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi z Banko Slovenije, ki ustreza vrsti in stopnji njegove izobrazbe in delovnim izkušnjam, in mu zato preneha delovno razmerje z banko, pripada odpravnina v višini 6-kratnika njegove bruto povprečne mesečne plače izplačane v zadnjih treh mesecih pred iztekom mandata.

(2) V primeru, da članu Sveta Banke Slovenije ali delavcu s posebnimi pooblastili delovno razmerje preneha zaradi upokojitve, mu pripada ob odhodu v pokoj odpravnina v skladu s Kolektivno pogodbo centralnega bančništva.

(3) Članu Sveta Banke Slovenije ne pripada pravica do odpravnine, če je bil predčasno razrešen iz razloga po 39. členu Zakona o Banki Slovenije.

(4) Delavcu s posebnimi pooblastili ne pripada pravica do odpravnine, če je sam odpovedal pogodbo o zaposlitvi, oziroma, če mu je delovno razmerje prenehalo iz krivdnih razlogov.

(5) Delavec s posebnimi pooblastili je v primeru predčasne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga upravičen do odpravnine po Kolektivni pogodbi centralnega bančništva. V primeru, da je bil delavec s posebnimi pooblastili predčasno razrešen iz krivdnih razlogov, Banka Slovenije začne postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu z določili zakona, ki ureja delovna razmerja.

(6) Če je guverner dosedanjega delavca s posebnimi pooblastili pooblasti, da po poteku mandata začasno opravlja dela in naloge delavca s posebnimi pooblastili, mu odpravnina v zvezi z opravljanjem funkcije delavca s posebnimi pooblastili pripada, ko mu preneha delovno razmerje za začasno opravljanje del in nalog delavca s posebnimi pooblastili.

VII. POGLAVJE POSEBNE PRAVICE IN OBVEZNOSTI

1. oddelek Strokovno usposabljanje

51. člen (opravljanje strokovnega izpita)

(1) Delavec, ki mu banka omogoči opravljanje strokovnega izpita, je upravičen do enkratnega povračila stroškov opravljanja izpita, poleg tega lahko zaprosi za plačano odsotnost z dela zaradi priprav na strokovni izpit v skupnem trajanju do največ 35 delovnih dni.

(2) V primeru opravljanja strokovnega izpita pod pogoji iz prejšnjega odstavka, banka in delavec skleneta pogodbo o izobraževanju, kjer se poleg zgoraj omenjenih pogojev določi, da je delavec po uspešno opravljenem izobraževanju oziroma opravljenem strokovnem izpitu, dolžan ostati v Banki Slovenije dve leti od dneva opravljenega izpita ali pa v nasprotnem primeru banki povrniti sorazmerni del stroškov povezanih z izobraževanjem.

2. oddelek
Mirovanje pogodbe o zaposlitvi

52. člen
(mirovanje pogodbe zaradi začasnega dela pri drugem delodajalcu)

(1) Delavcu, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas pri drugem delodajalcu v zvezi z izvajanjem nalog javnega pomena oziroma v javnem interesu, lahko banka na podlagi dogovora za čas opravljanja dela pri drugem delodajalcu odobri mirovanje pogodbe o zaposlitvi.

(2) Delavec se po izteku mirovanja pogodbe o zaposlitvi vrne na delo v Banko Slovenije pod pogoji, ki so določeni v dogovoru glede mirovanja pogodbe. Če v času vrnitve na delo delavcu ni mogoče zagotoviti dela na istem delovnem mestu, lahko banka delavcu ponudi pogodbo o zaposlitvi za drugo ustrezno delovno mesto oziroma vrsto dela.

3. oddelek
Napotitev na delo v tujino

53. člen
(napotitev delavca na začasno delo v tujino)

(1) Banka Slovenije lahko napoti delavca na začasno delo v tujino, kjer delavec za določen čas opravlja delo na podlagi pogodbe o zaposlitvi z banko ter v skladu z navodili, ki jih delavec prejme od banke za opravljanje dela v tujini.

(2) V času napotitve ostane delavec v delovnem razmerju z Banko Slovenije. S pogodbo o zaposlitvi se za čas dela v tujini delavcu določi osnovna plača za delo v tujini tako, da se osnova za izračun plače v banki pomnoži z indeksom življenjskih stroškov, ki je za kraj dela določen v vsakokratni uredbi, ki ureja plače in druge prejemke javnih uslužbencev za delo v tujini. Če za posamezni kraj indeks življenjskih stroškov ni določen, se upošteva pretvornik za glavno mesto države.

(3) S pogodbo o zaposlitvi se določijo povračila stroškov delavcu v zvezi z začasno napotitvijo na delo v tujino v skladu s tem pravilnikom. Banka bo delavcu v zvezi z napotitvijo na delo v tujino nudila vso ustrezno strokovno pomoč (npr. davčno svetovanje, pravno svetovanje, svetovanje glede plačila prispevkov za socialno varnost), v kolikor jo bo le-ta potreboval, in sicer skupno največ v višini 1.500 EUR v posameznem koledarskem letu, oziroma v izjemnih primerih (npr. ob spremembah zakonodaje ali za obravnavo posebno kompleksnih vprašanj) največ 3.500 EUR v posameznem koledarskem letu.

54. člen
(povračila in dodatki v primeru napotitve na delo v tujino)

(1) Delavcu, ki ga banka napoti na delo v tujino, pripadajo naslednja povračila in dodatki, in sicer:

- povračilo potnih in selitvenih stroškov,
- povračilo stroškov za nastanitev,
- dodatek za oddaljenost,
- povračilo stroškov prostovoljne vključitve v obvezna zavarovanja za socialno varnost za nezaposlenega partnerja,
 - povračilo dela stroškov vpisnine in šolnine otrok,
 - povračilo stroškov obveznega zdravstvenega zavarovanja,
 - organizacija oziroma povračilo stroškov, nastalih ob smrti uslužbenca na delu v tujini oziroma ožjega družinskega člana, ki je z njim prebival v tujini,

- nadomestilo za nezaposlenega partnerja,
- nadomestilo za nepreskrbljene otroke.

(2) Povračila in dodatki iz prejšnjega odstavka se delavcu priznajo v višini, ki je določena v vsakokratni uredbi, ki ureja plače in druge prejemke javnih uslužbencev za delo v tujini, če ni s tem pravilnikom izrecno določeno drugače.

(3) Pri povračilu potnih in selitvenih stroškov iz prve alineje prvega odstavka tega člena, se stroški povezani s potovanjem in selitvijo družinskih članov delavca povrnejo v primeru, ko je delavec začasno napoten na delo v tujino za obdobje, ki je daljše od 12 mesecev.

(4) Za povračilo stroškov za nastanitev iz druge alineje prvega odstavka tega člena, se upošteva limit v višini 50% od osnove, ki je sestavljena iz osnovne plače za delo v tujini, nadomestila za nezaposlenega partnerja in nadomestila za nepreskrbljene otroke.

(5) Povračilo stroškov iz tega člena ne pripada delavcem, ki prejmejo povračilo za potne in selitvene stroške iz drugega naslova, zlasti od institucij drugih držav ali mednarodnih organizacij. Če tuja ustanova za napotenega delavca krije določene stroške, banka napotenemu delavcu izplača kot povračilo stroškov celotni znesek, ki ga tuja ustanova za kritje navedenih stroškov nakaže banki, z upoštevanjem davčne obravnave v skladu s predpisi, ki veljajo v Republiki Sloveniji.

(6) Delavec, ki je napoten na delo v tujino, je v zvezi z opravljanjem dela v tujini poleg dodatkov in povračil iz tega člena upravičen tudi do povračil in prejemkov, ki pripadajo delavcem banke v skladu s Kolektivnima pogodbama ali tem pravilnikom.

55. člen **(minimalni obseg pravic napotenega delavca v tujino)**

Delodajalec delavcu v času napotitve zagotavlja pravice v skladu z določbami zakona ali drugega predpisa ter Kolektivnima pogodbama ali drugih aktov s splošno veljavnostjo ali veljavnostjo na ravni dejavnosti, ki v državi napotitve urejajo delovni čas, odmore in počitke, nočno delo, minimalni letni dopust, plačo, varnost in zdravje pri delu, posebno varstvo delavcev in zagotavljanje enakopravnosti, če je to za delavca ugodneje.

4. oddelek **Blagajniško in trezorsko poslovanje**

56. člen **(odgovornost za blagajniški riziko)**

(1) Delavec, ki opravlja delo operaterja v števnici ali blagajnika na blagajni Banke Slovenije, je odgovoren za pravilno stanje gotovine v števnici ali v blagajni ves čas, ko izvaja blagajniško poslovanje (ročna manipulacija z gotovino). V primeru, če je po zaključku dela ugotovljen manko gotovine za katerega je odgovoren operater ali blagajnik, razliko v višini manka poravnava delavec iz lastnih sredstev.

(2) Delavec, ki opravlja delo operaterja ali blagajnika, je iz naslova odgovornosti po tem členu upravičen do dodatka za blagajniški riziko v skladu s Kolektivno pogodbo Banke Slovenije in sicer za dneve, ko dejansko izvaja blagajniško poslovanje z ročno manipulacijo z gotovino na blagajni ali v števnici.

57. člen **(odgovornost v zvezi s trezorskim poslovanjem)**

Delavec, ki opravlja delo kontrolorja trezorskih vrednosti v trezorju Banke Slovenije (trezorsko poslovanje), je odgovoren za skrbno hrambo ključev oziroma šifer trezorja ter za pravilno stanje gotovine v trezorju ves čas, ko izvaja trezorsko poslovanje.

5. oddelek
Avtorska dela zaposlenih

58. člen
(pravice iz avtorskega dela izdelanega v okviru delovnega razmerja)

(1) Banka lahko delavcu, ki je strokovnjak na določenem področju, naroči izdelavo avtorskega dela, zlasti v obliki pisnega prispevka, predavanja ali podobnega prispevka, ki predstavlja strokovno in celovito predstavitev določene teme ter terja širša ter poglobljena znanja, vključuje poglede in stališča avtorja o obravnavanih temah ter presega splošno informativno raven.

(2) Materialne avtorske pravice in druge pravice avtorja na avtorskem delu, ki ga delavec izdelava v delovnem razmerju, vključno s pravicami avtorja na bazi podatkov in kolektivnem delu, so izključno in neomejeno prenesene na banko za neomejen čas, avtor pa obdrži moralno avtorsko pravico ter pravico, da uporablja avtorsko delo iz delovnega razmerja v okviru svojih zbranih del. Prenos pravic na banko se izvede avtomatično po izdelavi avtorskega dela.

59. člen
(nagrada za avtorsko delo v delovnem razmerju)

(1) Za pravice avtorskega dela, ki je izdelano v okviru običajnih delovnih obveznosti, delavec ni upravičen do nagrade in mu je plačilo zagotovljeno v okviru plače.

(2) Delavec je v zvezi s pripravo oziroma izvedbo avtorskega prispevka kot avtor upravičen do nagrade za avtorsko delo, ki presega njegove običajne delovne obveznosti. Višina nagrade (v bruto znesku) za določeno avtorsko delo se določi glede na zahtevnost avtorskega dela in se izračuna kot zmnožek števila točk, ki se v skladu s tem pravilnikom priznajo za določeno vrsto avtorskega dela, ter vrednosti točke.

(3) Za izvedbo strokovnega predavanja s podajanjem razlage in analize strokovnih vprašanj (vključno s predstavitvijo), ali sodelovanje v vodeni strokovni razpravi (okrogla miza), ki presega informativno raven, se prizna 15 točk / uro predavanja.

(4) Za pisni prispevek (članek, izobraževalno gradivo), ki vključuje razlago in analizo strokovnih vprašanj v obsegu do 15.000 znakov (s presledki), se prizna 38 točk / avtorski prispevek, za pisni prispevek v obsegu do 30.000 znakov (s presledki) 76 točk / avtorski prispevek.

(5) Za svetovalni dan v okviru bilateralne mednarodne tehnične pomoči se prizna 30 točk / svetovalni dan, za svetovalni dan v okviru EU ali ESCB programov tehnične pomoči pa 60 točk / svetovalni dan.

- (6) Za prispevek v publikacijah Banke Slovenije se prizna:
- 38 točk/avtorsko delo za prispevek v publikaciji »Kratke ekonomsko-finančne analize«,
 - 100 točk /avtorsko delo za prispevek v publikaciji »Prikazi in analize«,
 - 720 točk / avtorsko delo za prispevek v obliki delovnega zvezka Banke Slovenije.

(7) Vrednost 1 točke je enaka 10 EUR.

(8) V primeru soavtorstva se nagrada za avtorsko delo razdeli po medsebojnem dogovoru delavcev - soavtorjev.

(9) Avtor je za vse nadaljnje ponovitve določenega predavanja upravičen do polovice predvidene višine nagrade za izvedbo predavanja. Kot ponovitev se šteje predavanje ali prispevek, ki ga je delavec že izvedel v zvezi z istim strokovnim področjem in vsebinsko obravnava bistveno enaka strokovna vprašanja, ter od predhodne izvedbe na tem področju ni bilo pomembnih novosti ali sprememb.

(10) Kot svetovalni dan za namene tega člena se šteje sodelovanje delavca na dogodku, ki vključuje izvedbo predavanj, pojasnila udeležencem ali uporabnikom, vodenje razprave in podobno, kjer se zahteva udeležba delavca v skupnem trajanju najmanj 5 ur v posameznem dnevu.

60. člen **(izjeme pri izplačilu nagrade)**

Ne glede na določbe 59. člena tega pravilnika delavec tudi ni upravičen do nagrade:

- za prispevke (npr. pisna gradiva, predstavitve, predavanja), ki jih delavec pripravi ali izvede za organe odločanja ali delovna telesa, za potrebe sestankov in podobnih službenih srečanj v zvezi z izvajanjem nalog banke (za interne namene ali z zunanjimi deležniki),
- za prispevke, ki jih delavec pripravi ali izvede za namene prenosa znanj in informacij na druge zaposlene v Banki Slovenije (interna izobraževanja),
- za podajanje pojasnil in informacij udeležencem v okviru mentorstva ali nadzorstva v zvezi s prakso, ki jo udeleženci kot predstavniki drugih institucij opravljajo v banki na podlagi posebnih dogovorov s temi institucijami (centralnimi bankami, nadzornimi organi, ipd.),
- za prispevke članov Sveta Banke Slovenije, direktorjev in generalnega sekretarja.

6. oddelek

Podpora delavcem pri usklajevanju zasebnega/družinskega in poklicnega življenja

61. člen **(ukrepi za lažje usklajevanje zasebnega/družinskega in poklicnega življenja)**

(1) Banka Slovenije delavcem zagotavlja dodatno pomoč za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja in sicer v obliki:

- enodnevna odsotnost za udeležbo na informativnem dnevu za vpis otroka v srednjo šolo;
- 16 ur plačane odsotnosti z dela za namen uvajanja otroka v vrtec;
- 8 ur plačane odsotnosti z dela enkrat letno zaradi razlogov, povezanih s socialno povezanimi osebami delavca (npr. skrb za starše, posvojitelje, partnerja, tasta/taščo, brata/sestro, vnuke, otroka – za spremstvo k zdravniku, na terapije, v bolnišnico, zdravilišče, na upravno enoto ipd.) in hišnimi ljubljenci (npr. nujni obisk pri veterinarju);
- 8 ur časovnega bonusa enkrat letno zaradi opravljanja prostovoljskega dela, ki ga v okviru Slovenske mreže prostovoljskih organizacij organizira BS;
- denarne pomoči za šolanje njihovih otrok v osnovni in srednji šoli za posamezno šolsko leto v višini 92,84 EUR (bruto) za posameznega otroka, za katerega delavec v prijavnem roku uveljavlja pomoč, pri čemer se pomoč izplača delavcu za otroka, ki prvič opravlja posamezno razredno stopnjo; višina denarne pomoči za šolanje otrok se usklajuje z gibanjem izhodiščne plače;
- novoletna obdaritev otrok delavcev od 2. do 8. leta za posamezno leto za posameznega otroka za katerega delavec v prijavnem roku uveljavlja obdaritev;
- enkratno (letno) strokovno anonimno psihološko svetovanje;
- guvernerjevega dne za družino, ki je namenjen preživljanju časa z družinskimi člani in socialno povezanimi osebami za vse zaposlene in se določi v vsakokratnem sklepu o letni razporeditvi delovnega časa;

– organiziranih celodnevnihi počitniških aktivnosti za osnovnošolske otroke pod okriljem Banke Slovenije.

(2) Banka ukrepe iz prejšnjega odstavka izvaja z namenom podpore zaposlenim pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja, kot družini prijazno podjetje ter si prizadeva za ohranjanje certifikata Družini prijazno podjetje.

62. člen **(kriteriji za solidarnostno pomoč v primeru izjemnih socialnih težav)**

(1) Kriteriji za dodelitev solidarnostne pomoči so določeni v Kolektivni pogodbi Banke Slovenije.

(2) Za izračun bruto dohodka na družinskega člana se upoštevajo vsi prejemki družinskih članov. Pod pojmom družinskega člana se za namene tega člana razumejo člani družine, kot jo določa družinski zakonik, ki živijo v skupnem gospodinjstvu z delavcem, razen v primeru razlogov, ki so povezani z nasiljem v družini, ko se pri izračunu dohodka na družinskega člana ne upošteva povzročitelj nasilja.

(3) Delavec lahko poleg solidarnostne pomoči ali namesto nje, v primeru, če niso izpolnjeni dohodkovni cenzi, največ enkrat letno zaprosi tudi za kratkoročni, največ šestmesečni brezobrestni premostitveni kredit, v višini največ ene povprečne plače v banki.

63. člen **(krajši delovni čas delavca pred upokojitvijo)**

(1) Delavec, ki je dopolnil starost 60 let ali 35 let pokojninske dobe ter mu do izpolnitve pogoja za starostno upokožitev manjka največ 1 leto, lahko predlaga koriščenje ukrepa krajšega delovnega časa (80/90/100), pod pogoji, ki jih določa zakon, ki ureja trg dela.

(2) Delavec predlog, ki vsebuje izjavo, da se bo ob izpolnitvi pogoja dejansko tudi upokožil, posreduje direktorju matičnega oddelka in oddelku Organizacija in kadri, ki pripravi sporazum o prenehanju pogodbe o zaposlitvi, ki stopi v veljavo z dnem, ki ga delavec navede v izjavi.

(3) Direktor oddelka lahko delavcu pisno odkloni koriščenje krajšega delovnega časa v kolikor oceni, da bi bil zaradi koriščenja ukrepa, občutno moten delovni proces oddelka.

7. oddelek

Pravna pomoč delavcem v zvezi z opravljanjem dela v Banki Slovenije

64. člen **(namen pravne pomoči)**

(1) Banka delavcu in nekdanjemu delavcu (v nadaljevanju delavec) zagotavlja plačano pravno pomoč, če je zoper njega uveden sodni, prekrškovni, predkazenski ali upravni postopek (npr. kazenski, odškodninski ali drug civilnopravni postopek) zaradi izvrševanja nalog v zvezi z njegovim delom ali izvajanjem funkcije v banki.

(2) Postopek odobritve in način zagotavljanja plačane pravne pomoči iz prejšnjega odstavka urejajo notranji akti.

65. člen
(zahteva za pravno pomoč)

(1) Postopek za pridobitev pravne pomoči se začne na podlagi pisne zahteve za pridobitev pravne pomoči (v nadaljnjem besedilu: zahteva).

(2) Delavec ni upravičen do pravne pomoči, če je mogoče utemeljeno sklepati, da je vlagatelj zlorabil pooblastila pri opravljanju dela za Banko Slovenije ali je očitano nezakonito ravnanje delavca posledica naklepa ali velike malomarnosti pri opravljanju dela.

66. člen
(plačevanje stroškov pravne pomoči)

(1) Banka v okviru odobrene pravne pomoči upravičencu krije stroške zastopanja s strani odvetnika, stroške, ki nastanejo v zvezi z izvedbo dokazov ter stroške sodnih in upravnih taks v skladu z določili tega pravilnika.

(2) Izvajalec pravne pomoči je odvetnik, ki je po Zakonu o odvetništvu vpisan v imenik odvetnikov, ali odvetniška družba, ustanovljena po zakonu, ki ureja odvetništvo. Banka krije stroške zastopanja v višini, določeni v posebnem delu Odvetniške tarife (Uradni list RS, št. 2/15, 28/18 in 70/22), ki ne vključuje potnih stroškov izvajalca in morebitnih višjih stroškov zastopanja, dogovorjenih s pogodbo. Banka plača stroške izvajalca pravne pomoči v roku 30 dni od prejema pisnega zahtevka in računa s specifikacijo stroškov.

67. člen
(obveznost posredovanja dokumentacije)

(1) Upravičenec je dolžan banki v roku 15 dni po prejemu dostaviti vse procesne akte in vse sodne, prekrškovne in upravne odločitve, s katerimi se odloča v postopku, za katerega mu je banka odobrila pravno pomoč.

(2) V primeru, da delavec vloži zahtevo za zagotovitev pravne pomoči pred uvedbo postopka, mora banki dostaviti vso relevantno dokumentacijo in jo o postopku tekoče obveščati.

68. člen
(vračilo prisojenih stroškov)

(1) Upravičenec, ki so mu na podlagi pravnomočne odločbe sodišča ali organa, ki vodi postopek, prisojeni stroški postopka, je dolžan banki povrniti dejansko plačane stroške pravne pomoči, vendar največ do višine povračil, ki jih je dejansko prejel na podlagi odločbe sodišča ali organa. Rok za vračilo povrnjenih stroškov delodajalcu je 15 dni od prejema.

(2) Če upravičenec v postopku ne uspe, ni dolžan banki povrniti stroškov plačane pravne pomoči, razen, če je v postopku dokazano, da je upravičenec ravnal naklepno ali z veliko malomarnostjo.

8. oddelek
Varnost in zdravje pri delu

69. člen
(ocena tveganj)

(1) Na podlagi ocenjenih tveganj banka izdela in sprejme izjavo o varnosti z oceno tveganj, kjer določi predvsem način izvedbe predpisanih zahtev in ukrepe, načrt izvajanja ukrepov v primerih neposredne nevarnosti in opredelitev obveznosti in odgovornosti odgovornih oseb banke za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.

(2) Izjava o varnosti z oceno tveganj je dostopna vsem delavcem banke z objavo na intranetu.

70. člen **(predhodni, obdobjni in usmerjeni zdravstveni pregledi)**

(1) Banka na obvezni predhodni zdravstveni pregled napoti delavca:

- pred prvim sprejemom na delo;
- po prekinitvi dela, daljši od 12 mesecev;
- pred pričetkom del, kjer je večja nevarnost za poškodbe in zdravstvene okvare ter razporeditvi na nevarnejša dela;
- pred pridobitvijo dovoljenja za nošenje orožja.

(2) Banka zagotavlja obdobjne zdravstvene preglede za vse delavce v rokih, ki izhajajo iz ocene tveganj.

(3) Banka napoti delavce na usmerjene preventivne zdravstvene preglede zlasti v naslednjih primerih:

- če nadrejeni ugotovi, da je prišlo do obolenja v zvezi z delom, oz. domneva, da delavec ne more več varno opravljati dela zaradi poškodbe pri delu, ki je zahtevala daljše zdravljenje;
- če se je delavec v enem letu poškodoval trikrat;
- pred začetkom dela ali napotitvijo na strokovno usposabljanje z drugačnimi zdravstvenimi zahtevami, če za to delo ali zahteve še ni bil pregledan in, če to zahteva ocena tveganja;
- če obstaja sum, da je prišlo do okvare zdravja delavca zaradi njegovega dela v banki.

(4) Na usmerjene preventivne zdravstvene preglede banka lahko pošlje delavca:

- če obstaja sum na bolezní odvisnosti, ki lahko vplivajo na njegovo delovno zmožnost;
- če je bil delavec v obdobju enega leta zaradi bolezní ali poškodbe petkrat odsoten z dela zaradi zdravstvenih razlogov;
- če obstaja dvom o delavčevi zmožnosti za delo zaradi predhodne bolezní ali poškodbi izven dela, ki je zahtevala daljše zdravljenje;
- če ugotovi zmanjšano delovno zmožnost.

(5) Delavec se mora udeležiti zdravstvenega pregleda, na katerega je napoten v skladu s tem členom.

71. člen **(pravice in obveznosti delavca)**

(1) Delavec ima glede varnosti pri delu naslednje pravice:

- da se seznaní z varnostnimi ukrepi in ukrepi zdravstvenega varstva ter, da se usposablja za njihovo izvajanje;
- da odkloni delo, če ni bil predhodno seznanjen z nevarnostmi in škodljivostmi v zvezi z delom oz. ni bil predpisano zdravstveno pregledan;
- da odkloni delo, če mu grozi neposredna nevarnost za zdravje in življenje zaradi neizvedenih varnostnih ukrepov, dokler se ukrepi ne izvedejo;
- da zapusti delovno mesto, delovni proces ali delovno okolje v primeru neizogibne nevarnosti;
- da je deležen prve pomoči in reševanja za primer poškodb in drugih nevarnosti;
- da prejme ustrezno varovalno opremo.

(2) Delavec ima glede varnosti pri delu naslednje obveznosti:

- da se seznanja in upošteva vse predpisane varnostne ukrepe in ukrepe zdravstvenega varstva;
- da organizira svoje delo tako, da ne spravlja v nevarnost sebe ali drugih;
- da v skladu z navodili pravilno uporablja delovno opremo;
- da namensko uporablja osebno varovalno opremo in skrbi za njeno brezhibnost;
- da odgovorne osebe banke obvešča o pomanjkljivostih, škodljivosti, okvarah ali drugih pojavih, ki bi pri delu lahko ogrozili njegovo zdravje;
- da se odziva na zdravstvene preglede, na katere je napoten v skladu s predpisi in tem pravilnikom.

(3) Delavec, ki dela na domu, mora tudi v tem času spoštovati in izvajati predpise in ukrepe o varnosti in zdravju pri delu ter pazljivo opravljati delo, da zavaruje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb. Delavec mora banki oziroma pooblaščenim osebam banke na podlagi predhodne zahteve dovoliti vstop v prostore, kjer opravlja delo na daljavo, da preveri izpolnjevanje pogojev za varno in zdravo delovno okolje ter nadzor nad delovnimi sredstvi. Delavec, ki dela na domu, mora banki sporočiti vsako spremembo, ki bi lahko vplivala na organizacijo in pogoje za opravljanje dela na domu.

72. člen **(varnostni pregled)**

Delavec mora dopustiti varnostni pregled ob vstopu ali izstopu iz varovanih prostorov Banke Slovenije v skladu z določili zakona, ki ureja zasebno varovanje v RS.

73. člen **(prepoved opravljanja dela v stanju alkoholiziranosti ali pod vplivom prepovedanih drog)**

(1) Delavec ne sme opravljati dela v alkoholiziranem stanju, pod vplivom prepovedanih drog ali drugih psihoaktivnih snovi, ki vplivajo na zmožnost delavca, da opravlja svoje naloge v zvezi z delom za banko.

(2) Vpliv alkohola, prepovedanih drog ali drugih psihoaktivnih snovi banka ugotavlja s sredstvi in certificiranimi napravami, ki so namenjene preverjanju prisotnosti alkohola v izdihanem zraku, ali na podlagi strokovnega pregleda, ki ga opravi pooblaščen zdravstvena ustanova za ugotavljanje količine alkohola oziroma prisotnosti prepovedanih drog in drugih psihoaktivnih snovi.

(3) Šteje se, da je delavec v alkoholiziranem stanju, če je imel pri ugotavljanju alkoholiziranosti:

- več kot 0,00 grama alkohola na l izdihanega zraka oziroma na kg telesne teže, na delovnih mestih, za katera je to posebej določeno, oziroma
- več kot 0,24 g alkohola na l izdihanega zraka ali 0,5 grama alkohola na kg telesne teže.

74. člen **(postopek ugotavljanja alkoholiziranosti oziroma prisotnosti prepovedanih drog)**

(1) Postopek ugotavljanja alkoholiziranosti oziroma prisotnosti prepovedanih drog ali drugih psihoaktivnih snovi na delovnem mestu se pri delavcu izvede, kadar obstaja utemeljen sum:

- da je prišel na delo pod vplivom alkohola, prepovedanih drog ali drugih psihoaktivnih snovi oz., da svoje delovne naloge opravlja pod vplivom alkohola, prepovedanih drog ali drugih psihoaktivnih snovi;
- da je pod vplivom alkohola, prepovedanih drog ali drugih psihoaktivnih snovi povzročil materialno škodo, ogrozil svoje zdravje in življenje ali zdravje in življenje sodelavcev ali premoženje BS;
- da je pod vplivom alkohola, prepovedanih drog ali drugih psihoaktivnih snovi prišel v spor s sodelavci ali drugimi osebami med delom ali v zvezi z delom ali

– da je bil v primeru nesreče na delu pod vplivom alkohola, prepovedanih drog ali drugih psihoaktivnih snovi.

(2) Do zaključka postopka ugotavljanja alkoholiziranosti, prisotnosti prepovedanih drog ali drugih psihoaktivnih snovi lahko banka delavcu lahko začasno prepove opravljati delo.

(3) Če delavec odkloni ugotavljanje alkoholiziranosti, prisotnosti prepovedanih drog ali drugih psihoaktivnih snovi se šteje, da je priznal alkoholiziranost, prisotnost prepovedanih drog ali drugih psihoaktivnih snovi.

(4) Če iz rezultata pregleda izhaja, da je delavec opravljal delo v alkoholiziranem stanju ali pod vplivom prepovedanih drog ali drugih psihoaktivnih snovi, ki vplivajo na zmožnost delavca, da opravlja svoje naloge v zvezi z delom za banko, plača delavec stroške pregleda po ceniku pooblaščenih zdravstvenih ustanov.

9. oddelek

Preprečevanje trpinčenja in nadlegovanja na delovnem mestu

75. člen

(prepoved nadlegovanja in trpinčenja)

(1) Delavci se morajo na delovnem mestu in pri komunikaciji s sodelavci vzdržati vsakega ravnanja, ki za drugega zaposlenega predstavlja kakršnikoli obliko nadlegovanja (spolno ali drugo nadlegovanje) ali trpinčenja (mobing) na delovnem mestu.

(2) Kot trpinčenje se šteje vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom, vključno z neetičnimi, žaljivimi verbalnimi ali neverbalnimi dejanji ene ali več oseb, in druga podobna dejanja na vseh hierarhičnih ravneh in v vseh smereh, ki so usmerjena proti drugi osebi ali več osebam in povzročajo socialno izključevanje ali ogrožajo psihično, fizično ali socialno zdravje in varnost teh oseb, ter se razume kot zatiranje, poniževanje, ogrožanje ali žaljenje dostojanstva pri delu.

(3) Banka si bo z namenom preprečevanja trpinčenja na delovnem mestu prizadevala za izboljšanje organizacije dela, načina vodenja in uvedbo drugih ustreznih ukrepov.

(4) Delavec za namene pravočasnega in celovitega ugotavljanja in preprečevanja nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu:

- vzdržuje kolegialen in profesionalen odnos in vedenje na vseh organizacijskih ravneh in
- v primeru, da določeno ravnanje razume kot nadlegovanje ali trpinčenje, kršitelja ustno ali pisno pozove, da nemudoma preneha s takim ravnanjem, ali obvestiti nadrejenega ali drugo zaupanja vredno osebo o kršitvi, ali poda prijavo kršitve zoper kršitelja v skladu z notranjimi pravili, in
- v okviru internih postopkov aktivno sodeluje pri razreševanju problematike nadlegovanja ali trpinčenja.

76. člen

(odprava posledic mobinga)

Banka lahko v zvezi z ugotovljenim nadlegovanjem ali trpinčenjem, v skladu z možnostmi in veljavnimi predpisi, sprejme enega ali več ukrepov za odpravo škodljivih posledic nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu, kot so:

- prerazporeditev žrtve ali kršitelja v drugo organizacijsko enoto;

- odobritev plačane odsotnosti žrtve z dela, v skladu s predpisi, z namenom psihične rehabilitacije zaradi posledic nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu;
- plačilo stroškov strokovne pomoči žrtvi;
- plačilo odškodnine žrtvi na nematerialno škodo;
- plačilo stroškov morebitnih javnih objav za odpravo žaljivih obdolžitev žrtve in podobnih dezinformacij, ki so posledica nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu.

VIII. POGLAVJE UGOTAVLJANJE ODGOVORNOSTI ZA KRŠITVE DELOVNIH OBVEZNOSTI

77. člen (splošno)

(1) Kršitve delovnih obveznosti so kršitve pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja.

(2) Kršitve delovnih obveznosti so lažje in hujše.

(3) Pri presoji ali gre za kršitev delovne obveznosti in za kakšno vrsto kršitve gre, je potrebno upoštevati pomen, ki ga ima obveznost, ki bi jo delavec moral opraviti, pa je ni opravil, oz. jo je opravil z zamudo, oziroma posledice kršitve za banko.

78. člen (postopek ugotavljanja odgovornosti)

(1) Prijava in ugotavljanje kršitev delavca se obravnava v skladu z internimi pravili za prijavo in preiskavo kršitev delavcev.

(2) Odgovornost delavca ob seznanitvi s kršitvijo delovne obveznosti na podlagi ugotovitev iz prejšnjega odstavka ugotavlja pooblaščen oseba.

(3) Pooblaščen oseba lahko izvede disciplinski postopek ali izvede postopek redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

(4) Ne glede na druge določbe tega pravilnika, se odgovornost članov Sveta Banke Slovenije za hujše kršitve ugotavlja po postopku, določenem v predpisu sprejetem na podlagi 39. člena ZBS-1.

79. člen (sankcije)

(1) Če delavec krši delovno obveznost ter se ugotovi, da je disciplinsko odgovoren za kršitev obveznosti iz delovnega razmerja, mu je mogoče izreči disciplinsko sankcijo, in sicer:

- opomin;
- denarno kazen;
- odvzem posameznih bonitet, ki jih ima delavec.

(2) Disciplinska odgovornost delavca je podana, če je kršitev delovnih obveznosti storjena namenoma ali iz malomarnosti.

80. člen (opomin)

Opomin se praviloma izreče za lažje kršitve delovnih obveznosti.

81. člen
(denarna kazen)

Denarna kazen se lahko izreče za lažje ali hujše kršitve delovnih obveznosti. Denarna kazen se sme za lažje kršitve delovnih obveznosti izreči v višini do 15% neto plače delavca, obračunane za mesec pred izdajo sklepa o disciplinski odgovornosti. Denarna kazen se sme za hujše kršitve delovnih obveznosti izreči v višini do 30% neto plače delavca mesečno, obračunane za mesec pred izdajo sklepa o disciplinski odgovornosti. Disciplinska sankcija denarne kazni sme trajati največ 6 mesecev.

82. člen
(odvzem bonitet)

Odvzem bonitet se lahko izreče za lažje ali hujše kršitve delovnih obveznosti. Disciplinska sankcija odvzema bonitet sme trajati največ 6 mesecev. Disciplinska sankcija ne sme trajno spremeniti delovno pravnega položaja delavca.

IX. POGLAVJE
PREHODNA IN KONČNA DOLOČBA

83. člen
(veljavnost)

(1) Ta pravilnik začne veljati s 1. 5. 2026.

(2) Ne glede na spremembe 17. člena tega pravilnika ostanejo tarifni količniki delavcev s posebnimi pooblastili nespremenjeni do izteka mandata.

(3) Z dnem uveljavitve tega pravilnika se dopust za zaposlene iz 40. člena tega pravilnika ponovno odmeri.

Št. 002/2026

Ljubljana, dne 13. aprila 2026

EDA 2026-5023912000-0003

Primož Dolenc
Predsednik Sveta
Banke Slovenije

PRILOGA

Preglednica delovnih mest in razpona tarifnih količnikov po delovnih mestih

1. Plačni sistem BS za zaposlene po kolektivni pogodbi je sestavljen iz 85 tarifnih količnikov, in sicer:

1,00	1,02	1,04	1,06	1,08	1,10	1,13	1,15	1,17	1,20	1,22	1,24	1,27	1,29	1,32
1,35	1,37	1,40	1,43	1,46	1,49	1,52	1,55	1,58	1,61	1,64	1,67	1,71	1,74	1,78
1,81	1,85	1,88	1,92	1,96	2,00	2,04	2,08	2,12	2,16	2,21	2,25	2,30	2,34	2,39
2,44	2,49	2,54	2,59	2,64	2,69	2,75	2,80	2,86	2,91	2,97	3,03	3,09	3,15	3,22
3,28	3,35	3,41	3,48	3,55	3,62	3,69	3,77	3,84	3,92	4,00	4,08	4,16	4,24	4,33
4,42	4,50	4,59	4,69	4,78	4,88	4,97	5,07	5,17	5,28					

Št. profila	Naziv profila	Naziv delovnega mesta	Razpon TK
	trezorec		
01		operater v trezorju	1,40 – 1,74
		blagajnik v trezorju	1,43 – 1,88
		kontrolor trezorskih vrednosti	1,61 – 2,21
	varnostnik		
02		varnostnik	1,22 – 1,61
		varnostnik operater	1,32 – 1,74
		inženir varovanja	1,74 – 2,39
		nadzornik varovanja	1,43 – 1,88
		višji nadzornik varovanja	1,61 – 2,21
	gostinec		
03		strežnik	1,27 – 1,55
		natakar	1,27 – 1,67
		kuhar	1,27 – 1,67
		gastronom	1,43 – 1,88
		gostinski organizator	1,43 – 1,88
	referent		
04		bančni referent	1,32 – 1,74
		samostojni bančni referent	1,49 – 2,04
		glavni bančni referent	1,85 – 2,54
	administrator		
05		administrator	1,22 – 1,61
		referent	1,32 – 1,74
		samostojni referent	1,46 – 2,04
		poslovni sekretar	1,49 – 2,04
		samostojni poslovni sekretar	2,08 – 3,03
	knjigovodja		
06		knjigovodja	1,43 – 1,88
		samostojni knjigovodja	1,61 – 2,21
		kontrolor knjigovodstva	1,92 – 2,64
	upravitelj premoženja		
07		upravitelj premoženja	2,08 – 2,64
		samostojni upravitelj premoženja	2,54 – 3,28
		svetovalec upravitelj premoženja	3,22 – 4,50
	analitik		

Št. profila	Naziv profila	Naziv delovnega mesta	Razpon TK
08		analitik	2,08 – 2,64
		samostojni analitik	2,54 – 3,28
		svetovalec analitik	3,22 – 4,50
nadzornik			
09		nadzornik	2,08 – 2,64
		samostojni nadzornik	2,54 – 3,28
		svetovalec nadzornik	3,22 – 4,50
regulator			
10		regulator	2,08 – 2,64
		samostojni regulator	2,54 – 3,28
		svetovalec regulator	3,22 – 4,50
pravnik			
11		pravnik	2,08 – 2,64
		pravni svetovalec	2,54 – 3,28
		pravni svetovalec banke	3,22 – 4,50
notranji revizor			
12		notranji revizor	2,08 – 2,64
		samostojni notranji revizor	2,54 – 3,28
		svetovalec notranji revizor	3,22 – 4,50
organizator			
13		organizator	2,08 – 2,64
		samostojni organizator	2,54 – 3,28
		svetovalec organizator	3,22 – 4,50
skrbnik ključnih strank			
14		skrbnik ključnih strank	2,16 – 3,03
		samostojni skrbnik ključnih strank	2,54 – 3,77
informatik			
15		programer	1,43 – 1,88
		samostojni programer	1,92 – 2,64
		razvijalec programske opreme	2,08 – 2,64
		samostojni razvijalec programske opreme	2,54 – 3,28
		svetovalec razvijalec prog. opreme	3,22 – 4,50
računalničar			
16		računalničar	1,43 – 1,88
		samostojni računalničar	2,25 – 2,86
		sistemski inženir	2,08 – 2,64
		samostojni sistemski inženir	2,54 – 3,28
		svetovalec sistemski inženir	3,22 – 4,50
inženir za varnost IT			
17		inženir za varnost IT	2,25 – 2,86
		samostojni inženir za varnost IT	2,54 – 3,92
		svetovalec inženir za varnost IT	3,22 – 5,28
raziskovalec			
18		raziskovalec	3,69 – 4,50
		samostojni raziskovalec	4,42 – 5,28
		izredni raziskovalec	IP
		vodja raziskovalcev	IP

Št. profila	Naziv profila	Naziv delovnega mesta	Razpon TK
kadrovik			
19		kadrovik	2,08 – 2,64
		samostojni kadrovik	2,54 – 3,28
		svetovalec kadrovik	3,22 – 4,50
upravitelj tveganj			
20		upravitelj tveganj	2,08 – 2,64
		samostojni upravitelj tveganj	2,54 – 3,28
		svetovalec upravitelj tveganj	3,22 – 4,50
specialist za reševanje bank			
21		specialist za reševanje bank	2,08 – 2,64
		samostojni specialist za reševanje bank	2,54 – 3,28
		svetovalec za reševanje bank	3,22 – 4,50
ostala delovna mesta			
22		čistilec	1,00 – 1,27
		vzdrževalec	1,32 – 1,74
		samostojni vzdrževalec	1,43 – 1,88
		poslovni analitik	3,03 – 3,69
		komercialist	1,74 – 2,39
		samostojni komercialist	2,04 – 2,75
		bibliotekar	2,08 – 2,64
strokovni sodelavec			
23		strokovni sodelavec strokovni sodelavec Banke Slovenije na IP predstavništvu v Bruslju	4,42 – 5,28
svetovalec			
24		svetovalec guvernerja	IP
vodja			
25	operativni vodja	vodja referata V	1,43 – 1,88
		vodja referata VI	1,92 – 2,64
		vodja referata VII	2,75 – 3,48
		vodja odseka VI	1,92 – 2,75
		vodja odseka VII	2,86 – 4,59
		pomočnik direktorja službe/oddelka	3,22 – 4,78
		taktični vodja	vodja informacijske varnosti
	vodja upravljanja s podatki		3,84 – 5,28 / IP
	pooblaščenec za skladnost poslovanja		3,84 – 5,28 / IP
	namestnik direktorja službe/oddelka		3,84 – 5,28 / IP
	direktor službe/oddelka		IP
	namestnik generalnega sekretarja		IP
	strateški vodja	generalni sekretar	IP
viceguverner		IP	
namestnik guvernerja		IP	
guverner		IP	

