



2026-01-1136

V skladu z Zakonom o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06 in 45/08 – ZArbit) sklepata pogodbeni stranki kot predstavniki delodajalcev:

- Gospodarska zbornica Slovenije,
- Združenje delodajalcev Slovenije,

in

kot predstavniki delojemalcev:

- Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Sindikat delavcev prometa in zvez,
- Slovenska zveza sindikatov – Alternativa,

naslednjo

Kolektivno pogodbo za poštne in kurirske dejavnosti

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Krajevna veljavnost kolektivne pogodbe

Ta Kolektivna pogodba za poštne in kurirske dejavnosti (v nadaljevanju: kolektivna pogodba) velja za območje Republike Slovenije.

2. člen

Stvarna veljavnost kolektivne pogodbe

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

3. člen

Osebna veljavnost

(1) Kolektivna pogodba velja za vse delavce, zaposlene pri delodajalcih iz 2. člena te pogodbe, ki imajo sedež na območju Republike Slovenije, in za delavce pri delodajalcih, ki trajneje opravljajo delo na območju Republike Slovenije, ter delavce, ki jih je delodajalec za zagotavljanje dela napotil k delodajalcu uporabniku.

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

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

4. člen **Časovna veljavnost**

(1) Kolektivna pogodba je sklenjena za določen čas, in sicer do 31. decembra 2026.

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

5. člen **Pomen izrazov v tej kolektivni pogodbi**

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

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

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

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

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

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

6. člen **Enotni minimalni standardi**

(1) Določila in zneski iz te kolektivne pogodbe in Tarifne priloge h kolektivni pogodbi za poštne in kurirske dejavnosti (v nadaljevanju: Tarifna priloga) so obvezni enotni minimalni standardi v kolektivnih pogodbah ožje ravni, splošnih aktih delodajalca in v pogodbah o zaposlitvi delavcev.

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

II. NORMATIVNI DEL

7. člen **Razvrstitev del**

(1) Delovna mesta se razvrščajo v deset (10) tarifnih razredov glede na zahtevano stopnjo oziroma raven izobrazbe, določeno v aktu o sistemizaciji delovnih mest, in sicer:

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

I. tarifni razred (najenostavnejša dela)

Nedokončana osnovna šola:

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

II. tarifni razred (enostavna dela)

Končana osnovna šola: končana osnovna šola in krajša usposabljanja (krajši eno- ali večmesečni tečaji, lahko interni ali eksterni).

III. tarifni razred (manj zahtevna dela)

Nižje poklicno izobraževanje:

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

IV. tarifni razred (srednje zahtevna dela)

Srednje poklicno izobraževanje:

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

V. tarifni razred (zahtevna dela)

Srednje tehnično in drugo strokovno izobraževanje ter splošno izobraževanje:

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

VI. tarifni razred (bolj zahtevna dela)

Višješolsko in višje strokovno izobraževanje:

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

VII. tarifni razred (zelo zahtevna dela)

Visokošolsko izobraževanje prve stopnje in podobno izobraževanje:

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

VIII. tarifni razred (visoko zahtevna dela)

Visokošolsko izobraževanje druge stopnje:

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

IX. tarifni razred (najbolj zahtevna dela)

Visokošolsko izobraževanje tretje stopnje:

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

X. tarifni razred (izjemno pomembna najbolj zahtevna dela)

Doktorsko in podobno izobraževanje:

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

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

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

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

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

8. člen Pogodba o zaposlitvi

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

(2) Delodajalec delavcu tri (3) dni pred podpisom pogodbe o zaposlitvi vroči pisni predlog pogodbe o zaposlitvi in mu omogoči seznanitev z vsebino kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki določajo njegove pravice in obveznosti.

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

9. člen

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

- odsotnost z dela, ki jo izkaže z zdravniškim potrdilom,
- odsotnost z dela zaradi opravljanja funkcije ali obveznosti po posebnih zakonih v obsegu, kot to določa ZDR-1,
- primeri, ko ima delavec pravico do odsotnosti dela z nadomestilom plače,
- opravljanje izpitov v izobraževalnem procesu.

10. člen **Pripravnništvo**

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

- za dela IV. in V. stopnje strokovne izobrazbe šest (6) mesecev,
- za dela VI. stopnje strokovne izobrazbe devet (9) mesecev,
- za dela nad VI. stopnjo strokovne izobrazbe dvanajst (12) mesecev.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11. člen

Dolžnost opravljanja drugega dela

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

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

(2) Delavec mora pred začetkom opravljanja drugega dela oziroma najkasneje v roku treh (3) delovnih dni po začetku dela prejeti pisni nalog za drugo delo.

(3) Delo lahko traja toliko časa, kot trajajo razlogi, zaradi katerih je bilo odrejeno, vendar ne dalj kot tri (3) mesece v koledarskem ali poslovnem letu.

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

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

12. člen

Napotitev delavcev iz kraja v kraj

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

- če napotitev lahko vpliva na bistveno poslabšanje delavčevega zdravja, o čemer poda pisno mnenje pooblaščen zdravnik delodajalca ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika delavca,
- če traja pot na delo in z dela v normalnih okoliščinah z javnimi prevoznimi sredstvi, vključno s čakanjem na prevoz, skupaj več kot dve (2) uri dnevno za matere delavke oziroma delavce samohranilce z otrokom do treh (3) let starosti, delavce, ki negujejo težje prizadete družinske člane, in delavce ki jim manjka do redne upokojitve do pet (5) let,
- če bi zaradi tega trajala pot na delo in z dela v normalnih okoliščinah z javnimi prevoznimi sredstvi, vključno s čakanjem na prevoz, skupaj več kot tri (3) ure dnevno za druge delavce.

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

(3) Če je v primerih iz druge in tretje alineje prvega odstavka tega člena delavec soglašal z napotitvijo na delo v drugi kraj in zaradi oddaljenosti to zahteva spremembo njegovega prebivališča, mu je treba zagotoviti primerne bivalne pogoje.

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

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

13. člen

Postopek pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca

Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga mora delodajalec najkasneje v šestdesetih (60) dneh od ugotovitve kršitve in najkasneje v šestih (6) mesecih od nastanka kršitve pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi, če bo delavec ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja v dvanajstih (12) mesecih od prejema pisnega opozorila.

14. člen

Disciplinske sankcije

(1) Disciplinsko odgovornemu delavcu lahko delodajalec izreče disciplinski sankciji:

- opomin,
- denarno kazen.

(2) Denarno kazen lahko delodajalec izreče največ v višini do 15 odstotkov povprečne plače odgovornega delavca, izplačane za pretekle tri (3) mesece pred kršitvijo pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Denarna kazen sme trajati največ tri (3) mesece.

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

15. člen

Delo na domu

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

(2) Delodajalec je dolžan zagotavljati varne in zdrave delovne razmere in varno delovno okolje ter na način, določen v splošnem aktu delodajalca, oziroma na dogovorjeni način nadzorovati varnost in zdravje pri delu.

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

(4) Delo od doma se določi s pogodbo o zaposlitvi, razen kadar se delo od doma opravlja zaradi izjemnih okoliščin, ki jih določa 169. člen ZDR-1.

16. člen

Delovni čas

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

(2) Delovni teden ima praviloma pet (5) delovnih dni.

(3) Delovni čas je lahko v primerih, določenih z zakonom in s to kolektivno pogodbo, neenakomerno razporejen. Pod enakimi pogoji se delodajalec lahko odloči tudi začasno prerazporeditev. Delodajalec v kolektivni pogodbi ožje ravni ali v letnem koledarju določi referenčno obdobje dvanajstih (12) mesecev, v okviru katerega bo zagotavljal in spremljal s pogodbo o zaposlitvi dogovorjeno delovno obveznost delavca. Referenčno obdobje se med letom lahko spremeni in traja krajši čas, ne sme pa trajati več kot dvanajst (12) mesecev. O razlogih za spremembo referenčnega

obdobja mora delodajalec pisno obvestiti reprezentativni sindikat oziroma delavce, če ni organiziranega sindikata, pred sprejemom odločitve ter obvestilo o spremembi objaviti na enak način, kot je objavljen letni koledar dela. Če ima delavec ob koncu referenčnega obdobja večji fond ur od dogovorjenega v pogodbi o zaposlitvi, mu mora delodajalec v roku dveh (2) mesecev po izteku referenčnega obdobja izplačati presežek opravljenih ur v višini urne postavke osnovne plače za zadnji mesec, povečane najmanj za odstotek urne postavke za nadurno delo.

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

16a. člen

Pravica do odklopa

(1) Delodajalci z namenom učinkovitega uresničevanja pravice delavcev do ločenosti poklicnega in zasebnega življenja, priznajo pravico delavcem, da jim v času izrabe počitka in v času upravičenih odsotnosti z dela niso dolžni biti na razpolago. Delodajalec je dolžan delovni čas delavca organizirati tako, da delavcu pravica do odklopa ni kršena.

(2) Koriščenje pravice do odklopa ne predstavlja kršitve delovnih obveznosti. Delavec, ki v času koriščenja pravice do odklopa in v času drugih upravičenih odsotnosti ne dela, ne sme biti deležen drugačne obravnave ali povračilnih ukrepov s strani delodajalca, ne sme mu prenehati delovno razmerje, zoper njega ne sme biti sprožen kakršenkoli postopek, ter ne sme biti postavljen v neenakopraven položaj.

(3) Ureditev pravice do odklopa ne posega v pravico delodajalca, da organizira delovni proces v skladu z določili delovnega časa, odmora in počitkov ter odsotnostmi, kot jih določa zakon, kolektivna pogodba ali splošni akt delodajalca.

(4) Delodajalec ne krši pravice do odklopa, če v času izrabe počitka in v času upravičenih odsotnosti z dela skuša stopiti v stik z delavcem v primerih, ko je ali bi lahko bil ogrožen delovni proces ali bi lahko delodajalcu nastala premoženjska škoda.

(5) Delodajalec bo z rednimi internimi izobraževanji ali drugimi oblikami komuniciranja skrbel za dvig kulture odklopa v kolektivu, za zavedanje o koristih in pomembnostih digitalnega odklopa v času odsotnosti ter o ločnici med poklicnim in zasebnim življenjem.

(6) Za delavce, ki opravljajo delo na domu se zagotavlja spoštovanje časovne omejitve delovnega časa, odmorov in počitkov ter varnosti in zdravja pri delu.

(7) Na ravni posameznega delodajalca se lahko opredeli dodaten nabor ukrepov za uresničevanje te pravice.

17. člen

Delovni čas, krajši od polnega

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

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

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

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

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

18. člen **Organizacija delovnega časa**

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

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

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

19. člen **Dnevni in tedenski počitek**

Zaradi narave dejavnosti oziroma v primerih predvidenega neenakomernega ali povečanega obsega dela se v skladu z določbami 158. člena Zakona o delovnih razmerjih določa, da se dnevni in tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot je določen z zakonom, zagotavlja v določenem časovnem obdobju, ki ne sme biti daljše od šest (6) mesecev.

20. člen

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

21. člen **Pravica do odsotnosti z dela z nadomestilom**

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

- | | |
|---|------------------------------|
| – lastne porok | dva (2) dni, |
| – rojstva otroka | en (1) dan, |
| – smrti zakonca, izvenzakonskega partnerja, otrok, staršev, posvojencev | 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 | od enega (1) do pet (5) dni. |

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

(3) Delavcu pripada tudi en dan plačane odsotnosti, ki 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.

(4) Stroške odsotnosti delavca nosi delodajalec.

22. člen

Pravica do odsotnosti z dela

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

(2) Če je podana zakonita pravna podlaga, na podlagi katere lahko delodajalec zahteva povračilo nadomestila za odsotnega delavca, je odsotnost v breme delodajalca. V vseh drugih primerih delodajalec odsotnost odobri v breme delavca.

23. člen

Pravica do odsotnosti z dela brez nadomestila plače

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

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

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

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

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

24. člen

Letni dopust

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

25. člen

Kriteriji za določanje trajanja letnega dopusta

Dolžina letnega dopusta je odvisna od:

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

26. člen

Kriterij delovne dobe

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

skupna delovna doba	dodatni dnevi dopusta
– najmanj pet (5) let	en (1)
– najmanj deset (10) let	dva (2)
– najmanj petnajst (15) let	tri (3)
– najmanj dvajset (20) let	štiri (4)
– nad petindvajset (25) let	pet (5)

27. člen

Kriterij zahtevnosti dela

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

28. člen

Kriterij pogojev dela

Delavcem, ki delajo ponoči, pripada za vsakih dopoljenih dvesto petdeset (250) ur nočnega dela v preteklem letu en (1) dan dopusta.

29. člen

Kriterij socialnih in zdravstvenih razmer

Delavec, ki je v tekočem letu dopolnil starost petinpetdeset (55) let, delavec II. ali III. kategorije invalidnosti (delovni invalid), delavec z najmanj 60-odstotno telesno okvaro in delavec, ki neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, ima pravico do najmanj treh (3) dodatnih dni letnega dopusta.

30. člen

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

31. člen

Letni dopust mladine

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

32. člen

Izraba letnega dopusta

(1) Delodajalec je dolžan delavce najkasneje do 31. marca pisno obvestiti o odmeri letnega dopusta za tekoče koledarsko leto. Delodajalec sme med letom povečati odmero letnega dopusta, če je to potrebno zaradi opravljenega dela delavcev v soboto ali nedeljo, ki ga na začetku leta ni bilo mogoče planirati.

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

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

(4) Delavec, ki ima šoloobveznega otroka, ima pravico izrabiti najmanj en (1) teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic.

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

33. člen

Oblike motivacije delavcev

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

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

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

34. člen

Varnost in zdravje pri delu

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

(2) Delodajalec ima predvsem naslednje obveznosti s področja varstva pri delu:

- prilagoditi mora delo posameznemu delavcu, posebno z ustreznim oblikovanjem delovnega mesta, z izbiro sredstev za delo, z izbiro delovnih in tehnoloških postopkov ter z odpravljanjem monotonosti dela, vsiljenega ritma in zmanjšanjem škodljivih vplivov na zdravje delavca,
- prilagajati mora delo tehničnemu napredku in spoznanjem stroke doma in v svetu,
- nevarne delovne (tehnološke) postopke, sredstva za delo, materiale in energetske vire mora zamenjati z nenevarnimi ali manj nevarnimi oziroma manj škodljivimi,
- razvijati mora usklajeno politiko varstva pri delu, vključno s tehnologijo, organizacijo dela, socialnimi odnosi in vplivi delovnega okolja,
- posvetovati se mora z reprezentativnim sindikatom o vprašanjih varnega dela pri razvoju in uvajanju novih tehnologij.

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

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

35. člen **Izobraževanje**

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

- Izobraževanje je proces, ki poteka po programih, na podlagi katerih delavec pridobi javno veljavno izobrazbo (i.e. izobrazbo, ki se izkazuje z javno listino) - na primer - izredni študij na univerzi. Ločimo izobraževanje v interesu delodajalca in v lastnem interesu.

- Izpopolnjevanje pomeni nadgrajevanje, poglobljanje in razširjanje posameznih znanj, potrebnih za opravljanje dela pri delodajalcu, kot so npr. seminarji, delavnice, konference, tečaji ...

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

(2) Delavec se je dolžan izobraževati, če ga delodajalec napoti na izobraževanje, izpopolnjevanje ali usposabljanje. Obveznost dodatnega izobraževanja ne velja za delavca, ki ima do izpolnitve minimalnih pogojev za upokojitev manj kot eno (1) leto. Delavci so se dolžni v času pogodbenega razmerja izpopolnjevati in usposabljati ne glede na starost ali delovno dobo.

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

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

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

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

36. člen **Pogodba o izobraževanju**

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

(2) Če se delavec izobražuje v lastnem interesu, lahko delodajalec in delavec skleneta pogodbo o izobraževanju, v kateri opredelita medsebojne pravice in dolžnosti.

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

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

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

37. člen

Povračilo stroškov, povezanih z izobraževanjem

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

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

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

38. člen

Dijaki

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

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

39. člen

Dijaki in študenti na praksi

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

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

40. člen

Obveščanje delavcev in reprezentativnega sindikata

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

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

(2) Dolžnosti obveščanja ni, če gre za poslovne skrivnosti.

(3) Delodajalec zagotavlja pooblaščenim predstavnikom reprezentativnega sindikata pri delodajalcu podatke o vseh vprašanjih, ki jih sindikat potrebuje za primere sodelovanja pri odločanju o pravicah delavcev, v skladu z veljavno zakonodajo. Pooblaščeni predstavniki reprezentativnega sindikata pri delodajalcu in z njihove strani najeti strokovnjaki so dolžni varovati tako pridobljene podatke v skladu z zakonom.

(4) Delodajalec vsaj enkrat letno seznaniti reprezentativni sindikat o doseganju oziroma nedoseganju načrtovanih rezultatov poslovanja.

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

(6) Reprezentativni sindikat si prizadeva za čim večjo ozaveščenost delavcev za varno in zdravo delo, jih obvešča o pomenu uporabe osebne varovalne opreme ter zbira opozorila o pomanjkljivostih in morebitne predloge delavcev za izboljšave na področju varnosti in zdravja pri delu.

(7) Delodajalec posreduje reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu izvod vsakokrat veljavnih splošnih aktov.

41. člen

Splošno

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

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

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

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

42. člen

Materialni pogoji za sindikalno delo

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

(2) Če s pogodbo iz prejšnjega odstavka ni drugače določeno, je za delo reprezentativnih sindikatov zagotovljeno:

– ena (1) plačana ura letno na vsakega člana sindikata pri delodajalcu, vendar ne manj kot trideset (30) ur letno, če je do dvajset (20) zaposlenih, in ne manj kot šestdeset (60) ur, če je več kot dvajset (20) zaposlenih, ter pol (0,5) ure letno za vsakega od preostalih zaposlenih delavcev, pri čemer se te ure enakomerno razdelijo med reprezentativne sindikate. V tako določeno število ur se ne vštevata sodelovanje sindikalnih zaupnikov v organih sindikalnih central in v organih sindikatov dejavnosti - na višjih nivojih. O okvirnem režimu izrabe določenega števila ur za delo sindikalnih zaupnikov se dogovorijo sindikati in poslovodni organ. Pri tem upoštevajo potrebe in interese članov sindikatov in zahteve delovnega procesa;

– prostorski pogoji za delo sindikatov, njihovih organov in sindikalnih zaupnikov;

– tehnična izvedba obračuna in plačevanje članarine reprezentativnim sindikatom za člane sindikata na podlagi pisnih podatkov o članih sindikata in na stroške delodajalca;

– dva plačana delovna dneva letno za usposabljanje vsakega izmed sindikalnih zaupnikov, vendar skupno število teh ur ne more presežati tretjine ur iz prve alineje. Če se posamezni sindikalni zaupnik udeleži usposabljanj, ki presegajo dva (2) delovna dneva, se ure črpajo iz kvote ur, opredeljene v prvi alineji tega odstavka.

(3) Število sindikalnih zaupnikov pri delodajalcu določi reprezentativni sindikat v skladu s svojim statutom oziroma pravili ter pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo med reprezentativnimi sindikati in delodajalcem.

(4) S pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo med reprezentativnimi sindikati in delodajalcem se lahko predvidi sklicevanje članskih sestankov največ dvakrat letno med delovnim časom.

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

43. člen

Status sindikalnega zaupnika

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

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

– če je pri delodajalcu zaposlenih do trideset (30) članov sindikata, enega (1) sindikalnega zaupnika,

– če je pri delodajalcu zaposlenih od enaintrideset (31) do petdeset (50) članov sindikata, dva (2) sindikalna zaupnika,

– če je pri delodajalcu zaposlenih od enainpetdeset (51) do sto (100) članov sindikata, tri (3) sindikalne zaupnike,

– še po enega (1) sindikalnega zaupnika na vsakih naslednjih sto (100) članov sindikata, razen če se delodajalec ali reprezentativni sindikat dogovorita drugače.

(3) Sindikalni zaupniki, izvoljeni po kriterijih iz prejšnjih odstavkov tega člena, uživajo delovnopravno zaščito v skladu z zakonom.

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

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

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

PREJEMKI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

44. člen **Splošne določbe**

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

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

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

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

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

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

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

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

45. člen **Tarifna priloga**

Tarifna priloga določa:

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

46. člen **Plača**

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

(2) Plača mora biti vedno izplačana v denarni obliki.

(3) Podatki o plačah se varujejo skladno z določili veljavne zakonodaje s področja varstva osebnih podatkov.

47. člen

Najnižja osnovna plača

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

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

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

(4) S kolektivno pogodbo ožje ravni ali splošnim aktom delodajalca se lahko določi tudi drugačen način določitve višine najnižje osnovne plače, in sicer tako, da se višina mesečne najnižje osnovne plače v tarifnem razredu določi za polni delovni čas in je fiksna. Tudi v tem primeru znesek osnovne plače ne sme biti nižji od zneska, opredeljenega v Tarifni prilogi za posamezni tarifni razred.

48. člen

Osnovna plača

(1) Osnovna plača delavca se določi upošteva je zahtevnost dela, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. Višina mesečne osnovne plače se določi iz urnega zneska in velja za sto štiriinsedemdeset (174) ur. Mesečna in urna osnovna plača je enaka ali višja od mesečne in urne najnižje osnovne plače, določene za posamezni tarifni razred. Delavcu, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za delovni čas, krajši od polnega, pripada plača, izračunana iz urne postavke osnovne plače in v pogodbi o zaposlitvi dogovorjenega delovnega časa.

(2) S kolektivno pogodbo ožje ravni ali splošnim aktom delodajalca se lahko višina osnovne plače delavca določi za polni delovni čas upošteva je zahtevnost dela, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. Mesečna osnovna plača je lahko fiksna ne glede na dejansko razporeditev delovnega časa delavca oziroma dejanski mesečni fond ur, določen za polni delovni čas. Mesečna osnovna plača je enaka ali višja od mesečne najnižje osnovne plače, določene za posamezni tarifni razred. Delavcu, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za delovni čas, krajši od polnega, pripada sorazmerni del osnovne plače za delovno mesto, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

49. člen

Del plače za delovno uspešnost

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

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

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

50. člen

Plačilo za delovno uspešnost iz naslova stimulacije

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

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

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

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

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

51. člen

Plačilo za delovno uspešnost iz naslova napredovanja

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

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

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

(4) Delodajalec je dolžan delavcu na njegovo zahtevo ali zahtevo sindikalnega zaupnika razložiti uporabo kriterijev in meril za ugotavljanje delovne uspešnosti in v primeru pritožbe delavca posredovati v osmih (8) dneh pisni odgovor delavcu.

52. člen

Plačilo za poslovno uspešnost

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

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

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

53. člen **Dodatki**

(1) Med dodatke sodijo:

- dodatki za pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden,
- dodatki za pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu,
- dodatek za delovno dobo.

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

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

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

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

(3) Če je s kolektivno pogodbo ožje ravni ali splošnim aktom delodajalca mesečna osnovna plača določena na način iz drugega odstavka 48. člena te kolektivne pogodbe, predstavlja osnovo za obračun dodatkov osnovna plača delavca za polni delovni čas, deljena s povprečnim mesečnim fondom ur (sto štiriinsedemdeset (174)). Tako dobljena osnova se poviša za ustrezni odstotek, ki ga kolektivna pogodba predvideva za delo v delovnem času, ki je za delavca manj ugoden, ter pomnoži s številom ur, ki jih je delavec opravil v delovnem času, ki je za delavca manj ugoden.

(4) Za delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden, pripadajo delavcem naslednji dodatki najmanj v naslednjem odstotku od osnovne plače oziroma od osnove, določene v prejšnjem odstavku:

– za delo v deljenem delovnem času - za prekinitve dela več kot eno(1) uro	15 %
– za dežurstvo	20 %
– za nočno delo	50 %
– za delo prek polnega delovnega časa	40 %
– za delo v nedeljo	50 %
– za delo na dneve državnih praznikov in dela proste dneve po zakonu	150 %

(5) Dodatek za delo prek polnega delovnega časa (nadurno delo) je lahko v kolektivni pogodbi ožje ravni dogovorjen v nižjem odstotku, kot je določen v četrti alineji prejšnjega odstavka, pod pogojem, da delodajalec v dogovoru z reprezentativnim sindikatом sprejme aktivnosti za reorganizacijo dela za izboljšanje pogojev dela delavcev.

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

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

(8) Ne glede na določilo prejšnjega odstavka se delavcem, ki med dvaindvajseto (22. uro) in šesto (6.) uro naslednjega dne delajo nepretrgoma najmanj pet (5) ur, obračuna dodatek za nočno delo že od dvaindvajsete (22.) ure naprej.

55. člen

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

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

(2) S splošnim aktom delodajalca ali kolektivno pogodbo ožje ravni se določijo okoliščine, višina in primeri, v katerih je delavec, ki dela na območju poplav, razglašene epidemije, bioloških napadov ipd., upravičen do posebnega dodatka.

56. člen

Dodatek za delovno dobo

(1) Delavcu pripada dodatek za delovno dobo v višini 0,5 odstotka od osnovne plače delavca oziroma od osnove, določene v tretjem odstavku 54. člena te kolektivne pogodbe, za vsako izpolnjeno leto skupne delovne dobe.

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

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

(4) Dokupljena in beneficirana delovna doba ter posebne zavarovalne dobe se ne štejejo kot dobe pri uveljavljanju dodatka na delovno dobo.

57. člen

Nadomestila plače

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

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

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

(3) Kot osnova za določanje nadomestila plače se upoštevajo določbe Zakona o delovnih razmerjih in njegove vsakokratne spremembe. V osnovo za izračun nadomestila se ne všteta del plače iz naslova poslovne uspešnosti in plačila prek polnega delovnega časa.

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

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

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

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

(7) Nadomestilo plače se izplača v breme delodajalca.

58. člen

Obračun plače, nadomestil in drugih prejemkov

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

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

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

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

59. člen

Drugi osebni prejemki

1. Regres za letni dopust

Regres za letni dopust pripada delavcu in se izplača do 1. julija tekočega leta. V nelikvidnih družbah se regres lahko izplača najkasneje do 1. novembra tekočega leta. Višina regresa je določena v Tarifni prilogi. Pogoje nelikvidnosti določa Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju (ZFPPIPP).

2. Jubilejne nagrade

(1) Delavcu pripada jubilejna nagrada v višini:
– ene (1) najnižje osnovne plače I. tarifnega razreda te kolektivne pogodbe za deset (10) let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu,
– ene in pol (1,5) najnižje osnovne plače I. tarifnega razreda te kolektivne pogodbe za dvajset (20) let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu,
– dveh (2) najnižjih osnovnih plač I. tarifnega razreda te kolektivne pogodbe za trideset (30) let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu,
– za štirideset (40) let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu v višini dveh in pol (2,5) najnižjih osnovnih plač I. tarifnega razreda te kolektivne pogodbe, vendar največ v višini zneska, kot ga v času odmere pravice določa veljavna Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja.

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

(3) Jubilejna nagrada se izplača v roku enega (1) meseca po izpolnitvi pogojev iz te točke.

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

3. Odpravnina ob upokojitvi

(1) Delavcu ob upokojitvi pripada odpravnina v naslednji višini:
– delavcu, ki je bil pri delodajalcu zaposlen manj kot pet (5) let, ne pripada odpravnina,
– delavcu, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet (5) let in do deset (10) let, pripada odpravnina v višini dveh (2) povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri (3) mesece oziroma v višini dveh (2) povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri (3) mesece, če je to za delavca ugodneje,
– delavcu, ki je bil pri delodajalcu zaposlen več kot deset (10) let, pripada odpravnina v višini treh (3) povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri (3) mesece oziroma v višini treh (3) povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri (3) mesece, če je to za delavca ugodneje.

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

(3) V primeru smrti delavca se odpravnina ob upokojitvi, ki bi v skladu z določili te pogodbe pripadala delavcu, izplača ožjemu družinskemu članu. Ta odpravnina se izplača pod pogojem, da je delavec že podal odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi upokojitve. Odpravnina se izplača najkasneje v roku sedmih (7) dni po pridobitvi uradnega dokumenta o smrti delavca. V primeru dvoma, kateremu družinskemu članu je treba izplačati odpravnino, delodajalec izplača odpravnino tistemu ožjemu družinskemu članu, ki je prvi podal zahtevek in predložil ustrezna dokazila.

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

4. Solidarnostne pomoči

(1) Delodajalec izplača solidarnostno pomoč v primerih in do višine, ki jo določa Uredba, razen če je s kolektivno pogodbo ožje ravni določeno drugače.

(2) Delavcu se lahko dodeli solidarnostna pomoč iz drugih razlogov, kot je na primer elementarna nesreča ali dolgotrajna bolniška odsotnost, na predlog sindikata ali delavca, ki je odgovoren za socialna vprašanja v družbi, največ do višine, kot jo opredeljuje Uredba.

60. člen Povračila stroškov v zvezi z delom

(1) Povračilo stroškov prevoza na delo in z dela, službenih potovanj se izplačujejo pod pogoji in v višini ter na način, kot to določa vsakokrat veljavna Uredba - povračilo kilometrine.

(2) Za izračun kilometrine se upošteva najkrajša običajna cestna povezava, pri čemer gre pri tem za povezavo, ki je urejena, redno vzdrževana in prevozna skozi celo leto. Obračun povračila kilometrine se izvaja izključno po cestah v Republiki Sloveniji. V primeru spora o varnosti cestne povezave se upošteva pisno mnenje organa, pristojnega za ceste. Če delavec do vsakega 10. v mesecu za tekoči mesec predloži potrdilo/dokazilo o plačilu mesečne vozovnice za najcenejši javni prevoz, se mu povrnejo stroški v višini mesečne vozovnice, pri čemer se znesek do višine, določene v drugem odstavku Uredbe, ne všteva v davčno osnovo.

(3) Če je delavec prisoten na delu vsaj štiri (4) ure, se izplača povračilo stroškov za prehrano med delom pod pogoji in do višine, določene v Uredbi. Če je delavec na delu prisoten deset (10) ur ali več, se za dan poleg povračila stroškov za prehrano med delom v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja ne všteva povračilo stroškov za prehrano med delom do višine, določene v drugem odstavku 2. člena Uredbe za vsako dopolnjeno uro prisotnosti na delu po osmih (8) urah prisotnosti na delu.

(4) V primeru, da delavec v istem dnevu brez prekinitve opravlja delo na več lokacijah, se strošek poti med lokacijami obravnava kot strošek službene poti.

3. Službena potovanja

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

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

4. Terenski dodatek

(1) Delavci so upravičeni do terenskega dodatka pod pogoji in do višine, ki jo določa Uredba.

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

61. člen

Prejemki pripravnikov

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

62. člen

Prejemki dijakov in študentov na praksi

(1) Dijakom in študentom na praksi se za polni delovni čas obvezne prakse izplača znesek najmanj v višini 15 odstotkov povprečne plače v Republiki Sloveniji za pretekli mesec.

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

63. člen

Prejemki mentorjem

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

III. PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK IN NAČIN REŠEVANJA SPOROV

64. člen

Pozitivna izvedbena dolžnost

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

65. člen

Negativna izvedbena dolžnost

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

66. člen

Spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe in reševanje kolektivnih sporov

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

67. člen

Komisija za razlago kolektivne pogodbe

(1) Stranki kolektivne pogodbe v treh (3) mesecih po podpisu kolektivne pogodbe imenujeta petčlansko komisijo za razlago kolektivne pogodbe, v katero imenujeta vsaka po dva (2) člana, in sicer po enega (1) člana iz vsakega reprezentativnega sindikata pri delodajalcu, po dva (2) člana predstavnika delodajalcev, petega (5.) člana, ki je tudi njen predsednik, pa imenujeta sporazumno.

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

(3) Razlage kolektivne pogodbe, ki jih sprejme komisija, pomenijo obvezen način uporabe določb kolektivne pogodbe za delodajalca in delojemalca ter obvezno podlago za odločanje v sporih o pravicah delavcev in obveznostih delodajalcev, ki izvirajo iz te pogodbe.

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

68. člen

Odpoved kolektivne pogodbe

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

(2) V primeru, da ne pride do sklenitve nove kolektivne pogodbe in je bila podana izjava o prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe iz drugega odstavka 4. člena te kolektivne pogodbe, se do

sklenitve nove, vendar najdalj dvanajst (12) mesecev, uporabljajo določbe normativnega dela te pogodbe.

KONČNE DOLOČBE

69. člen **Uveljavitev in začetek uporabe**

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

(2) Ne glede na določilo prejšnjega odstavka se uporaba Tarifne priloge ureja drugače.

Ljubljana, dne 18. marca 2026

EVA 2026-2180-0016

Predstavnika delodajalcev:

Združenje delodajalcev Slovenije
Sekcija za promet in zveze
Marko Cegnar
po pooblastilu

Gospodarska zbornica Slovenije
Združenje za promet
predsednik
Čedomir Bojanić

Predstavnika delojemalcev:

ZSSS – Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije
generalna sekretarka
Saška Kiara Kumer

Slovenska zveza sindikatov – Alternativa
Saša Gržinić
po pooblastilu

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je izdalo potrdilo št. 02047-4/2005-2611-52 z dne 23. 3. 2026 o vpisu te kolektivne pogodbe v evidenco kolektivnih pogodb.

Priloga: Tarifna priloga h kolektivni pogodbi za poštne in kurirske dejavnosti

TARIFNA PRILOGA H KOLEKTIVNI POGODBI ZA POSTNE IN KURIRSKO DEJAVNOSTI

1. Najnižja osnovna plača

(1) Najnižja osnovna plača (NOP) kot vrednost najmanj zahtevnega dela v posameznem tarifnem razredu za sto štiriinšedemdeset (174) ur mesečno na dan 1. januarja 2026 znaša:

TARIFNI RAZRED	NOP za polni delovni (v EUR)
I. najenostavnejša dela	813,95
II. enostavna dela	899,38
III. manj zahtevna dela	944,08
IV. srednje zahtevna dela	1.046,58
V. zahtevna dela	1.167,20
VI. bolj zahtevna dela	1.337,88
VII. zelo zahtevna dela	1.665,20
VIII. visoko zahtevna dela	1.705,79
IX. najbolj zahtevna dela	1.753,58
X. izjemno pomembna najbolj zahtevna dela	2.083,27

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

2. Usklajevanje najnižjih osnovnih plač

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

(2) Po uskladitvi najnižjih osnovnih plač iz prejšnjih odstavkov te točke, vendar najkasneje do konca meseca marca, se po ugotovljenih rezultatih poslovanja, doseženi inflaciji in doseženi produktivnosti v podjetju socialni partnerji v podjetju dogovorijo o višini in načinu uskladitve osnovnih plač

3. Regres za letni dopust

Delavcu pripada regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače.

4. Povračilo stroškov v zvezi z delom

(1) Znesek povračila stroškov prehrane med delom znaša najmanj 6,95 EUR na dan dela, če zakon ne določa drugače.

(2) Povračilo stroškov prevoza na delo in z dela znaša 100 odstotkov cene najcenejšega javnega prevoza oziroma 80 odstotkov zneska, določenega v 3. členu Uredbe.

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

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

(5) Dnevnice, ki pripadajo delavcem za službena potovanja v tujini, se izplačujejo v višini zgornjih zneskov, določenih v Uredbi o povračilu stroškov za službena potovanja v tujini.

5. Drugi prejemki

Povračila stroškov v zvezi z delom, drugi osebni prejemki, plačila dijakom in študentom za obvezno praktično delo se izplačujejo v višini, kot jih določa Kolektivna pogodba za poštne in kurirske dejavnosti, vendar pod pogoji Uredbe in ne več, kot znašajo zgornji zneski iz Uredbe, razen če je s kolektivno pogodbo ožje ravni ali splošnim aktom delodajalca določen višji znesek.

6. Veljavnost

(1) Tarifna priloga h Kolektivni pogodbi za poštne in kurirske dejavnosti začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, uporablja pa se od 1.1.2026

(2) Tarifna priloga velja do 31. decembra 2026. Če se podpisniki Tarifne priloge do konca njene veljavnosti ne dogovorijo o novi tarifni prilogi, se ji veljavnost podaljša še za eno (1) leto.

Ljubljana, dne 18. marca 2025

Predstavnik delodajalcev:

Združenje delodajalcev Slovenije
Sekcija za promet in zveze
Marko Cegnar
po pooblastilu

Gospodarska zbornica Slovenije
Združenje za promet
predsednik
Čedomir Bojanić

Predstavnik delojemalcev:

ZSSS – Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije
generalna sekretarka
Saška Kiara Kumer

Slovenska zveza sindikatov – Alternativa
Saša Gržinić
po pooblastilu

