

Na podlagi določil Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 95/07 – uradno prečiščeno besedilo, 17/08, v nadaljnjem besedilu ZSPJS)  
Vlada Republike Slovenije kot stranka na strani delodajalca  
in  
reprezentativni sindikati javnega sektorja kot stranka na strani javnih uslužbencev  
sklenejo

**KOLEKTIVNO POGODBO**  
**o skupni metodologiji za uvrščanje orientacijskih delovnih mest in nazivov v plačne**  
**razrede (KPSM)**

I. SPLOŠNE DOLOČBE

**1. člen**

**(veljavnost kolektivne pogodbe)**

- a) Krajevna: na območju Republike Slovenije.
- b) Stvarna: za proračunske uporabnike po 1. in 2. točki 2. člena ZSPJS (Uradni list 56/02):
  - državne organe in samoupravne lokalne skupnosti (v nadaljevanju: lokalne skupnosti),
  - javne agencije, javni skladi, javni zavodi in javni gospodarski zavodi ter
  - druge osebe javnega prava, ki so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna lokalne skupnosti.

Javna podjetja in gospodarske družbe, v katerih ima večinski delež oziroma prevladujoč vpliv država ali lokalna skupnost, niso del javnega sektorja.

- c) Časovna: kolektivna pogodba se sklepa za nedoločen čas.
- d) Osebna: za javne uslužbence.

II. OBLIGACIJSKI DEL

**2. člen**

**(pozitivna izvedbena dolžnost)**

Pogodbeni stranki si morata z vsemi sredstvi, ki so jima na voljo, prizadevati za pravilno izvajanje kolektivne pogodbe in spoštovanje njenih določb.

**3. člen**

**(negativna izvedbena dolžnost)**

Pogodbeni stranki sta dolžni opustiti vsako dejanje, ki bi nasprotovalo izvajanju kolektivne pogodbe.

**4. člen**

**(spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe)**

Vsaka pogodbeni stranka lahko kadarkoli predlaga spremembe in dopolnitve veljavne kolektivne pogodbe.

Spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe lahko na strani javnih uslužbencev predlagajo najmanj štiri reprezentativni sindikati različnih dejavnosti javnega sektorja.

Spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe so sklenjene, ko jih podpišejo Vlada Republike Slovenije in večina reprezentativnih sindikatov javnega sektorja, ki predstavljajo najmanj štiri različne dejavnosti javnega sektorja.

#### **5. člen (predlog za spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe)**

Pogodbena stranka, ki želi spremembe in dopolnitve veljavne kolektivne pogodbe, predloži nasprotni stranki svoj obrazložen predlog s priporočenim pismom.

Nasprotna stranka se mora do predloga opredeliti v 60 dneh po prejemu.

V primeru, da nasprotna stranka predloga za spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe ne sprejme oziroma se do predloga ne opredeli v 60 dneh, predlagateljica lahko uvede postopek posredovanja.

#### **6. člen (pobuda za sklenitev nove pogodbe)**

Postopek za sklenitev nove kolektivne pogodbe se začne na pobudo katere koli od strank.

Na pisno pobudo za sklenitev nove kolektivne pogodbe se mora druga stranka opredeliti v 60 dneh od prejema pobude.

#### **7. člen (pogajanja)**

Pogajanja za novo kolektivno pogodbo oziroma za spremembe in dopolnitve obstoječe kolektivne pogodbe se začnejo, ko ena stranka predloži drugi stranki predlog nove kolektivne pogodbe oziroma predlog sprememb in dopolnitev obstoječe kolektivne pogodbe.

#### **8. člen (reševanje nesoglasij oziroma sporov)**

Nesoglasja oziroma spore med strankama kolektivne pogodbe, ki jih ni bilo mogoče rešiti z medsebojnimi pogajanja, stranki odpravljata oziroma rešujeta s posredovanjem oziroma arbitražo v skladu z določili te kolektivne pogodbe.

#### **9. člen (postopek posredovanja)**

Postopek posredovanja je uveden, ko ena stranka vloži predlog.

Predlagatelj posredovanja v predlogu za posredovanje predlaga neodvisnega strokovnjaka – posrednika. Druga stranka odgovori na predlog. V primeru, da druga stranka v roku 45 dni od prejema predloga ne odgovori na predlog ali ne soglaša s predlaganim strokovnjakom, se šteje, da postopek ni bil uspešen.

Šteje se, da postopek ni bil uspešen tudi v primeru, da med strankama v roku 60 dni od uvedbe postopka ne pride do uskladitve stališč o vprašanju, ki je predmet posredovanja.

Postopek posredovanja se zaključi s pisnim sporazumom, ki se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

#### **10. člen (arbitražni postopek)**

V primeru, da postopek posredovanja, o vprašanju, ki ga je treba urediti s kolektivno pogodbo, ni bil uveden ali uspešen, o vprašanju odloča arbitražna. Postopek pred arbitražo sproži katerakoli stranka.

Katerakoli stranka kolektivne pogodbe lahko sproži postopek pred arbitražo tudi v primeru kršitve pravic zaposlenih ali strank kolektivne pogodbe. Postopek reševanja sporov pred arbitražo v takem primeru ni obvezen.

O vprašanjih, za katera predpisi ne določajo, da jih je obvezno urediti s kolektivno pogodbo, lahko stranka kolektivne pogodbe uvede arbitražni postopek zaradi ureditve vprašanja, za katerega obstaja njun medsebojni interes, da se uredi s kolektivno pogodbo ali arbitražno odločbo, le s soglasjem druge stranke kolektivne pogodbe.

Za odločanje o posamezni zadevi vsaka stranka imenuje enega člana in njegovega namestnika, predsednika in njegovega namestnika pa določita stranki sporazumno.

V primeru, da arbitri niso imenovani v 45 dneh oziroma, da arbitražna ne odloči v roku 90 dni od uvedbe arbitražnega postopka, lahko katerakoli stranka sproži kolektivni spor pred pristojnim sodiščem.

V postopku pred arbitražo se smiselno uporabljajo Določbe zakona o delovnih in socialnih sodiščih, ki veljajo za kolektivne delovne spore.

Arbitražna odločba se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

#### **11. člen (komisija za razlago kolektivne pogodbe)**

Pogodbeni stranki sporazumno imenujeta sedemčlansko komisijo za razlago kolektivne pogodbe, pri čemer vsaka stranka imenuje enega člana komisije, s soglasjem pa imenujeta predsednika komisije. Komisija se konstituira najkasneje v 60 dneh po začetku veljavnosti kolektivne pogodbe.

Komisija sprejema razlage kolektivne pogodbe, ki pomenijo obvezen način uporabe njenih določb za obe stranki ter obvezno podlago za odločanje v sporih o pravicah in obveznostih, ki izvirajo iz te kolektivne pogodbe.

Razlage komisije pomenijo obvezen način uporabe določb te kolektivne pogodbe in se objavijo v Uradnem listu Republike Slovenije.

Stroški dela komisije bremenijo ministrstvo, pristojno za sistem plač v javnem sektorju.

Do konstituiranja komisije za razlago kolektivne pogodbe opravlja njeno delo Pogajalska komisija za pogajanja o kolektivni pogodbi za skupno metodologijo in kolektivni pogodbi za javni sektor.

## **12. člen (prenehanje kolektivne pogodbe)**

Kolektivna pogodba preneha veljati s sporazumom obeh strank ali z odpovedjo.

Šteje se, da je pogodba prenehala veljati na podlagi sporazuma obeh strank, če ga na sindikalni strani podpiše večina reprezentativnih sindikatov javnega sektorja, ki predstavljajo najmanj štiri različne dejavnosti javnega sektorja.

Sporazum o prenehanju kolektivne pogodbe se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

## **13. člen (odpoved kolektivne pogodbe)**

Kolektivno pogodbo lahko vsaka stranka odpove s priporočenim pismom z najmanj šestmesečnim odpovednim rokom.

Kolektivno pogodbo lahko na strani javnih uslužbencev odpovejo le vsi podpisniki skupaj.

Po odpovedi kolektivne pogodbe lahko vsaka stranka predlaga sklenitev nove kolektivne pogodbe.

Odpoved kolektivne pogodbe se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

### **III. PODLAGE ZA UVRŠČANJE ORIENTACIJSKIH DELOVNIH MEST IN NAZIVOV**

## **14. člen (podatki in kriteriji zahtevnosti za uvrščanje orientacijskih delovnih mest in nazivov)**

Za uvrščanje orientacijskih delovnih mest in nazivov se uporabijo naslednji podatki in kriteriji zahtevnosti:

- šifra in ime orientacijskega delovnega mesta ali naziva,
- opis nalog orientacijskega delovnega mesta oziroma pogoji za pridobitev naziva,
- zahtevana strokovna izobrazba,
- zahtevana dodatna znanja,
- zahtevane delovne izkušnje,
- odgovornost za rezultate lastnega dela,
- odgovornost za vodenje,
- napor (umski, psihični in fizični),
- vplivi okolja in
- omejitve, prepovedi in pooblastila.

Po kriterijih zahtevnosti se v plačni razred uvrsti delovno mesto, v primerih, kjer se delovne naloge na delovnih mestih opravljajo zgolj v nazivih pa se v plačne razrede uvrstijo nazivi.

**15. člen**  
**(šifra in ime orientacijskega delovnega mesta in naziva)**

Šifra se oblikuje glede na uvrstitev orientacijskega delovnega mesta oziroma naziva v plačno skupino oziroma podskupino in tarifni razred in glede na zaporedno številko delovnega mesta oziroma naziva.

Orientacijsko delovno mesto oziroma naziv se določi na osnovi njegove vsebinske značilnosti.

**16. člen**  
**(opis nalog orientacijskega delovnega mesta in pogoji za pridobitev naziva)**

Opis nalog orientacijskega delovnega mesta oziroma pogoji za pridobitev naziva so podlaga za določitev zahtevnosti delovnega mesta oziroma naziva.

IV. KRITERIJI ZAHTEVNOSTI

IV/1. STROKOVNA USPOSOBLJENOST

**17. člen**  
**(zahtevana strokovna izobrazba)**

Vsakemu orientacijskemu delovnemu mestu se določi tarifni razred glede na zahtevano stopnjo strokovne izobrazbe, ki je potrebna glede na zahtevnost delovnega mesta. Tarifni razred se ne določa alternativno.

**18. člen**  
**(zahtevana dodatna znanja)**

Dodatna znanja predstavljajo del potrebne celovite usposobljenosti. Poleg pridobljenih znanj v okviru uspešno končanega strokovnega izobraževanja so dodatna znanja nujno potrebna za uspešno in kakovostno opravljanje nalog na delovnem mestu oziroma v nazivu.

**19. člen**  
**(zahtevane delovne izkušnje)**

Za posamezno orientacijsko delovno mesto oziroma naziv se določi dolžina zahtevanih delovnih izkušenj.

Kot delovne izkušnje se šteje tudi čas pripravištva.

IV/2. ODGOVORNOST

**20. člen**  
**(odgovornost za rezultate lastnega dela)**

Odgovornost za rezultate lastnega dela določa izvajalsko odgovornost, ki je v tesni povezavi:

- s pooblastili, pristojnostjo in stopnjo samostojnosti pri odločanju o načinih in postopkih opravljanja dela,
- z možnostmi kontrole nadrejenega,
- s časom za premislek za konkretno dejanje ali akcijo:
- ali je le ta lahko odložena, kar omogoča premislek, analizo stanja in če o njej dokončno (so)odločajo drugi, kar zmanjšuje tveganje in s tem tudi odgovornost,
- ali pa mora biti odločitev takojšnja, brez možnosti posvetovanja, kar povečuje tveganje in s tem tudi stopnjo odgovornosti in
- s tveganjem za nastanek negativnih posledic z morebitno škodo, ki bi kljub vestnosti in pazljivosti izvajalca lahko nastala ob normalnih razmerah.

### **21. člen (odgovornost za vodenje)**

Odgovornost za vodenje predstavlja odgovornost za:

- doseganje načrtovanih rezultatov in ciljev organizacijske enote oziroma uporabnika proračuna,
- optimalno in učinkovito organiziranost,
- obvladovanje stroškov in
- varno delo, urejene odnose, izobraženost, usposobljenost in motiviranost zaposlenih.

Stopnja odgovornosti za vodenje je odvisna od velikosti, razvejanosti poslovnega procesa, števila poslovnih funkcij in organizacijske ravni enote.

## **IV/3. NAPORI**

### **Umski napor**

### **22. člen (programiranost dela in sestavljenost nalog)**

Programiranost dela opredeljuje, koliko je delo organizacijsko in metodološko vnaprej razčlenjeno in pripravljeno ter samostojnost uporabe in razvijanje raznovrstnih ter zahtevnostno različnih metod in tehnik dela, glede na določene cilje.

Sestavljenost nalog opredeljuje, koliko so naloge delovnega mesta oziroma naziva, po vsebini enake ali različne oziroma sestavljene iz enega ali več delovnih področij ter koliko so rutinske oziroma razvojne.

### **23. člen (stiki z ljudmi in javnostjo)**

Neposredni stiki s strankami, pacienti, delinkventi, oskrbovanci, šolajočimi, poslovnimi partnerji, javnostjo in drugimi so sestavina zahtevnosti, ki od zaposlenih zahtevajo posebne psihofizične lastnosti in sposobnosti.

### **Fizični napor**

#### **24. člen (fizični napor)**

Fizični napor je sestavina zahtevnosti delovnega procesa, ki jo povzročajo različne statične in dinamične telesne aktivnosti in obremenitve. Fizični napor se izraža v različnih pojavnih oblikah:

- dvigovanje in nošenje lažjih ali težjih bremen,
- delo v določenem nenaravnem ali prisilnem položaju telesa,
- delo v prisiljenem ritmu in drugo.

#### IV/4. VPLIVI OKOLJA

#### **25. člen (vplivi okolja)**

Vplivi okolja so posebne okoliščine zahtevnosti dela, ki so jim izpostavljena določena delovna mesta in izhajajo zlasti iz postopkov dela in delovnega okolja.

Neugodni vplivi okolja se pri orientacijskih delovnih mestih ali nazivih opredeljujejo v skladu s predpisi o varstvu pri delu in z oceno tveganja.

#### IV/5. OMEJITVE, PREPOVEDI IN POOBLASTILA

#### **26. člen (omejitve in prepovedi)**

Za omejitve in prepovedi po tej pogodbi se štejejo tiste omejitve in prepovedi, ki izhajajo iz dela in so določene v zakonu ali na njegovi podlagi izdanem podzakonskem predpisu.

#### **27. člen (pooblastila)**

Za pooblastila po tej pogodbi se štejejo z zakonom določena pooblastila, ki jih imajo pravico in obveznost izvrševati z zakonom določene kategorije uradnikov in niso delovne naloge temveč delovno sredstvo uradnika, da lahko opravi zaupano javno nalogo.

#### V. UVRŠČANJE ORIENTACIJSKIH DELOVNIH MEST IN NAZIVOV V PLAČNE RAZREDE

#### **28. člen (upoštevani podatki in kriteriji zahtevnosti pri uvrščanju orientacijskih delovnih mest in nazivov v plačne razrede)**

Podatki in kriteriji zahtevnosti, določeni s to kolektivno pogodbo, so upoštevani pri uvrščanju orientacijskih delovnih mest in nazivov v plačne razrede s kolektivno pogodbo za javni sektor (KPJS).

#### VI. KONČNA DOLOČBA

## 29. člen

Ta pogodba prične veljati osmi dan po objavi v Uradnem listu RS.

Št. 101-1/2008/4  
Ljubljana, dne 5. junija 2008  
EVA 2008-3111-00302

Vlada Republike Slovenije:

dr. Gregor Virant  
Minister  
za javno upravo

dr. Andrej Bajuk l.r.  
Minister  
za finance

Reprezentativni sindikati  
javnega sektorja:

GLOSA – SINDIKAT  
KULTURE SLOVENIJE  
Doro Hvalica l.r.

SINDIKAT DRŽAVNIH  
ORGANOV SLOVENIJE  
Drago Ščernjavič l.r.

SINDIKAT DELAVCEV V  
VZGOJNI,  
IZOBRAŽEVALNI IN  
RAZISKOVALNI  
DEJAVNOSTI SLOVENIJE  
Bojan Hribar  
NI PODPISAL

POLICIJSKI SINDIKAT  
SLOVENIJE  
Branko Prah l.r.

SINDIKAT CARNIKOV  
SLOVENIJE  
Dušan Pečnik l.r.

SINDIKAT ZDRAVSTVA IN  
SOCIALNEGA  
VARSTVA SLOVENIJE  
Nevenka Lekše l.r.

SINDIKAT VZGOJE,  
IZOBRAŽEVANJA,  
ZNANOSTI IN KULTURE  
SLOVENIJE  
Branimir Štrukelj  
NI PODPISAL

FIDES, SINDIKAT ZDRAVNIKOV  
IN  
ZOBOZDRAVNIKOV SLOVENIJE  
Konrad Kuštrin I.r.

SINDIKAT DELAVCEV V  
ZDRAVSTVENI  
NEGI SLOVENIJE  
Jelka Mlakar I.r.

KONFEDERACIJA SINDIKATOV  
90  
SLOVENIJE  
Boris Mazalin I.r.

SINDIKAT POKLICNEGA  
GASILSTVA  
SLOVENIJE  
Bogdan Godnič I.r.

NEODVISNI SINDIKAT  
DELAVCEV  
LJUBLJANSKE UNIVERZE  
dr. Tomaž Sajovic  
NI PODPISAL

SINDIKAT KULTURNIH IN  
UMETNIŠKIH  
USTVARJALCEV RTV  
Peter Kosmač I.r.

SIFARM – SINDIKAT  
FARMACEVTOV  
SLOVENIJE  
Dragana Žitnik I.r.

SINDIKAT VETERINARJEV  
SLOVENIJE  
NEODVISNOST-KNSS  
Milan Štimec I.r.

SINDIKAT ZDRAVSTVA IN  
SOCIALNEGA

SKRBSSTVA SLOVENIJE  
Darinka Avguštniner I.r.

SINDIKATI V ZDRAVSTVU  
SLOVENIJE  
– PERGAM  
Matija Cevc I.r.

SVAS-SINDIKAT VLADNE  
AGENCIJE  
SLOVENIJE  
Jurij Por I.r.

SINDIKAT SLOVENSКИH  
DIPLOMATOV  
Matjaž Kovačič  
NI PODPISAL

SINDIKAT DELAVCEV  
RADIODIFUZIJE  
SLOVENIJE  
Tom Zalaznik  
NI PODPISAL

SINDIKAT SOCIALNEGA  
ZAVAROVANJA  
SLOVENIJE  
Stanislav Košir I.r.

SILMES – SINDIKAT  
LABORATORIJSKE  
MEDICINE SLOVENIJE  
Stane Tomšič I.r

SINDIKAT MINISTRSTVA ZA  
OBRAMBO  
Stanislav Konda  
NI PODPISAL

SINDIKAT NOVINARJEV  
SLOVENIJE  
Iztok Jurančič I.r.

SINDIKAT DELAVCEV  
PRAVOSODJA  
SLOVENIJE  
Tomaž Virnik I.r.

SINDIKAT CENTROV ZA  
SOCIALNO  
DELO – SINCE 07 – KSS Pergam  
Matic Munc l.r.

SINDIKAT SEVALCEV  
SLOVENIJE  
PERGAM  
Robert Kokovnik l.r.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je dne 5. 6. 2008 izdalo potrdilo št. 10101-3/2008-2 o tem, da je Kolektivna pogodba o skupni metodologiji za uvrščanje orientacijskih delovnih mest in nazivov v plačne razrede (KPJS) vpisana v evidenco kolektivnih pogodb na podlagi 25. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) pod zaporedno številko 31.