

Opozorilo: Neuradno prečiščeno besedilo predpisa predstavlja zgolj informativni delovni pripomoček, glede katerega organ ne jamči odškodninsko ali kako drugače.

- Neuradno prečiščeno besedilo Kolektivne pogodbe Banke Slovenije obsega:
- Kolektivno pogodbo Banke Slovenije (Uradni list RS, št. 74/16 z dne 25. 11. 2016),
 - Aneks št. 1 h Kolektivni pogodbi Banke Slovenije (Uradni list RS, št. 14/18 z dne 2. 3. 2018),
 - Aneks št. 2 h Kolektivni pogodbi Banke Slovenije (Uradni list RS, št. 64/18 z dne 28. 9. 2018).

KOLEKTIVNA POGODBA Banke Slovenije

(neuradno prečiščeno besedilo št. 2)

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen (namen kolektivne pogodbe)

Ta kolektivna pogodba (v nadaljnjem besedilu: pogodba) ureja delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in Banko Slovenije (v nadaljnjem besedilu: banka).

Pogodba ureja tudi pravice in obveznosti strank te pogodbe, vključno z načinom mirnega reševanja sporov.

2. člen (uporaba izrazov v pogodbi)

Izrazi, uporabljeni v tej pogodbi, zapisani v moški slovnični obliki, se uporabljajo kot nevtralni za ženske in moške.

3. člen (odločanje o pravicah, obveznostih in odgovornostih delavcev)

O pravicah, obveznostih in odgovornostih delavcev po tej pogodbi odloča guverner oziroma od njega pisno pooblaščen oseba.

Pristojnosti, ki jih ima po tej pogodbi guverner, lahko v skladu z Zakonom o Banki Slovenije prenese na namestnika guvernerja, viceguvernerja ali druge delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, o čemer mora pisno obvestiti sindikat.

II. POGODBA O ZAPOSLOTVI

1. Sklenitev pogodbe o zaposlitvi

4. člen (pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi)

Posebni pogoji za opravljanje dela v delovnem razmerju z banko so določeni v aktu o sistemizaciji delovnih mest.

O potrebi po sklenitvi delovnega razmerja odloča guverner na podlagi utemeljenega predloga direktorja oddelka ali vodje organizacijske enote.

5. člen (izpolnjevanje pogojev)

Delavec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi, mora izpolnjevati pogoje za opravljanje dela, določene v aktu o sistemizaciji delovnih mest banke in objavljene v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja in to pogodbo.

2. Pravice in obveznosti strank pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi

6. člen (objava prostih delovnih mest oziroma vrste dela)

Objava delovnega mesta mora vsebovati zlasti:

- delovno mesto oziroma vrsto dela,
- pogoje za opravljanje dela, določene v sistemizaciji delovnih mest in druge posebne pogoje,
- poskusno delo,
- čas, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi,
- rok za prijavo kandidata, ki ne sme biti krajši od petih delovnih dni ter
- preizkus znanja in sposobnosti, po potrebi.

7. člen (preizkus znanja oziroma sposobnosti)

Preizkus znanj oziroma sposobnosti kandidatov za opravljanje dela na delovnem mestu oziroma za vrsto dela, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi, se opravi v primerih, ko je preizkus določen v aktu o sistemizaciji delovnih mest ali, če tako odločita direktor oddelka Organizacija in kadri in direktor oddelka oziroma vodja organizacijske enote, kjer bo kandidat opravljal delo, in je preizkus znanja oziroma sposobnosti izrecno predviden v objavi delovnega mesta ter je enak za vse testirane kandidate.

Znanja in druge sposobnosti se lahko preizkusijo zlasti na naslednje načine:

- z razgovorom,
- s psihološkim testiranjem,
- s preizkusom znanja s področja, za katerega se kandidat prijavlja, pred tričlansko komisijo, katere člani imajo najmanj tako strokovno izobrazbo, kot se zahteva za delovno mesto oziroma vrsto dela,
- z zdravniškim pregledom, ki ga izvede izvajalec medicine dela,
- z zagovorom pisne naloge, s katerim kandidat dokazuje strokovno znanje za dela na delovnem mestu, na katerega se je prijavil in ga opravi pred tričlansko strokovno komisijo, katere člani morajo imeti najmanj tako strokovno izobrazbo, kot se zahteva za delovno mesto oziroma vrsto dela, ali
- s preizkusom znanja tujega jezika.

8. člen (izbira kandidata)

Izbiro med kandidati opravi direktor oddelka ali vodja organizacijske enote v sodelovanju z oddelkom Organizacija in kadri.

Izbranemu kandidatu se pošlje obvestilo o izbiri, pisno ali po elektronski poti na elektronski naslov kandidata, s katerim je kandidat seznanil banko. Obvestilo mora vsebovati čas zglasitve v banki in rok, do katerega mora kandidat podpisati pogodbo o zaposlitvi.

9. člen (oblika in sestavine pogodbe o zaposlitvi)

Pogodba o zaposlitvi se sklene v pisni obliki. Banka mora izbranemu kandidatu izročiti pisni predlog pogodbe o zaposlitvi praviloma tri delovne dni pred predvideno sklenitvijo pogodbe, pisno pogodbo o zaposlitvi pa ob njeni sklenitvi.

Pred pričetkom dela se je izbrani kandidat dolžan seznaniti s to pogodbo in splošnimi akti banke.

Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati:

- podatke o delavcu in banki z navedbo njunega prebivališča oziroma sedeža,
- datum nastopa dela,
- naziv delovnega mesta ali vrsto dela, s kratkim opisom dela, ki ga mora delavec opraviti po pogodbi o zaposlitvi,
- kraj opravljanja dela,
- čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi in razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas,
- določilo, ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom,
- določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa,
- trajanje poskusnega dela in osebo, ki ocenjuje uspešnost delavca v času poskusnega dela,
- določilo o znesku osnovne plače delavca, delu plače za delovno uspešnost in dodatkih, ki mu pripadajo za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o drugih sestavinah plače in morebitnih drugih plačilih in
- navedbo splošnih aktov banke, ki zavezujejo banko, določajo pogoje dela, pravice in obveznosti delavca, oziroma urejajo tiste sestavine pogodbe o zaposlitvi po zakonu, ki ureja delovna razmerja, pri katerih se banka lahko sklicuje na splošne akte (dnevni ali tedenski redni delovni čas in razporeditev delovnega časa, plačilno obdobje, plačilni dan in način izplačevanja plače, letni dopust oziroma način določanja letnega dopusta, dolžino odpovednih rokov).

10. člen (opravljanje drugega ustreznega dela)

Banka lahko ne glede na določbe pogodbe o zaposlitvi v skladu z zakonom delavcu pisno odredi začasno opravljanje drugega ustreznega dela, ki lahko traja največ tri mesece v koledarskem letu. V tem primeru je delavec upravičen do plače, kot da bi opravljal svoje delo, če je to zanj ugodnejše.

3. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi

3.1. Ugotavljanje delavčeve nesposobnosti

11. člen (ugotavljanje delavčeve nesposobnosti)

Postopek ugotavljanja delavčeve nesposobnosti začne pooblaščen oseba na pisen in obrazložen predlog neposrednega vodje ali direktorja oddelka, v katerem je delavec zaposlen.

Delodajalec mora podati odpoved iz razloga nesposobnosti najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga.

12. člen (postopek ugotavljanja delavčeve nesposobnosti)

Pooblaščen oseba delodajalca mora delavca pisno seznaniti z očitanimi kršitvami oziroma z očitanim razlogom nesposobnosti in mu omogočiti zagovor, v katerem se delavec izreče o ugotovitvah oziroma navedbah neposrednega vodje ali direktorja oddelka. Delavec mora imeti za zagovor najmanj tri delovne dni časa, pri čemer ima delavec pravico do vpogleda v dokumentacijo, na podlagi katere je bil pričet postopek. O razgovoru se vodi zapisnik.

V postopku je potrebno ugotoviti vse okoliščine v zvezi z očitanimi kršitvami in, ali je bil delavcu omogočen enak obseg in dane enake možnosti usposabljanja za delo oziroma za strokovno izpopolnjevanje kot drugim delavcem, ki opravljajo enako ali podobno delo.

Pooblaščen oseba poda pisni in obrazloženi predlog za redno odpoved iz razloga nesposobnosti oddelku Organizacija in kadri.

13. člen (odpravnina zaradi redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti)

Delavcu, ki je zaposlen v banki več kot eno leto, se v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti izplača odpravnina po določilih zakona, ki ureja delovna razmerja.

3.2. Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi

14. člen (izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi)

Banka lahko delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi v zakonsko določenih primerih.

3.3. Odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov

15. člen (kriteriji za določitev presežnih delavcev)

Pri določitvi presežnih delavcev se upoštevajo naslednji kriteriji:

1. strokovna izobrazba oziroma usposobljenost za delo ter potrebna dodatna znanja in zmožnosti;
prednost pri ohranitvi zaposlitve ima delavec z višjo strokovno izobrazbo oziroma z višjo strokovno usposobljenostjo in z več dodatnimi znanji in zmožnostmi potrebnimi za delo,
2. delovne izkušnje v banki;
prednost pri ohranitvi zaposlitve ima ob enakih predhodnih pogojih delavec z daljšimi delovnimi izkušnjami v banki,
3. delovna uspešnost;
prednost pri ohranitvi zaposlitve ob enakem predhodnem kriteriju ima delavec, ki je po oceni delovne uspešnosti pri delu bolj uspešen,
4. delovna doba;
ob enakem predhodnem kriteriju ima prednost pri ohranitvi zaposlitve delavec z daljšo delovno dobo,
5. zdravstveno stanje delavca;
prednost pri ohranitvi zaposlitve ima delavec s slabšim zdravstvenim stanjem, zlasti, če je to stanje posledica poškodbe pri delu,
6. socialno stanje delavca in njegove družine;
prednost pri ohranitvi zaposlitve ima delavec s slabšim socialnim stanjem; pri ugotavljanju socialnega stanja se upošteva predvsem število nepreskrbljenih otrok.

16. člen **(program razreševanja presežnih delavcev)**

Program razreševanja presežnih delavcev sprejme guverner.

17. člen **(odpravnina presežnih delavcev)**

Če banka odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, je dolžna izplačati delavcu odpravnino ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi. Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki jo je prejel ali, ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo. Delavcu pripada odpravnina v višini:

- 1/3 osnove za vsako leto dela v banki, če je zaposlen v banki več kot eno leto do 15 let,
- 1/2 osnove za vsako leto dela v banki, če je zaposlen v banki več kot 15 let.

Odpravnina iz prejšnjega odstavka lahko presega 10-kratnik osnove, vendar ne sme preseči 20-kratnika povprečne plače izplačane po Kolektivni pogodbi Banke Slovenije v zadnjih treh mesecih.

3.4. Odpovedni roki

18. člen **(odpovedni roki)**

Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavec, ima po podani pisni odpovedi naslednji odpovedni rok:

- delavec v času poskusnega dela 7 dni;
- delavec, ki opravlja delo, za katero se zahteva I., II. ali III. stopnja strokovne izobrazbe 30 dni;

- delavec, ki opravlja delo, za katero se zahteva IV. ali V. stopnja strokovne izobrazbe 45 dni;
- delavec, ki opravlja delo, za katero se zahteva VI. (VI/1, VI/2), VII. ali VIII. (VIII/1, VIII/2) stopnja strokovne izobrazbe 60 dni.

Za vse zaposlene z do enim letom zaposlitve pri delodajalcu, se ne glede na stopnjo strokovne izobrazbe, določi 15 dnevni odpovedni rok.

Delavec se v primerih iz tretje in četrte alineje prvega odstavka tega člena lahko z banko pisno sporazume tudi o krajšem odpovednem roku, po predhodnem soglasju direktorja oddelka, vendar odpovedni rok ne sme biti krajši od 30 dni.

V času odpovednega roka ima delavec pravico do plačane odsotnosti zaradi iskanja nove zaposlitve v trajanju dveh ur na teden oziroma do odsotnosti najmanj en dan na teden za vključevanje v ukrepe na trgu dela v skladu s predpisi o urejanju trga dela.

V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani banke iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti je odpovedni rok:

- do enega leta zaposlitve v banki 15 dni,
- od enega do dveh let zaposlitve v banki 30 dni.

Nad dve leti zaposlitve v banki odpovedni rok v trajanju 30 dni narašča za vsako izpolnjeno leto zaposlitve v banki za dva dni, največ pa do 60 dni.

Nad 25 let zaposlitve v banki je odpovedni rok 80 dni.

III. PRAVICE, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

1. Poskusno delo

19. člen (splošno)

Poskusno delo se kot pogoj za sklenitev pogodbe o zaposlitvi določi za vsa delovna mesta v banki.

20. člen (trajanje poskusnega dela)

Poskusno delo, glede na stopnjo zahtevane strokovne izobrazbe za delovno mesto, traja:

- | | |
|---|-----------|
| - za dela od I. do III. stopnje | 1 mesec |
| - za dela IV. stopnje | 2 meseca |
| - za dela V. stopnje | 3 mesece |
| - za dela VI. (VI./1, VI./2) stopnje | 4 mesece |
| - za dela od VII. do VIII. (VIII/1, VIII/2) stopnje | 6 mesecev |

Poskusno delo se lahko podaljša v primeru začasne odsotnosti z dela zaradi bolezni ali druge odsotnosti, ki traja več kot 15 delovnih dni, za toliko časa, kolikor je trajala začasna odsotnost z dela.

21. člen (ugotavljanje uspešnosti poskusnega dela)

Med poskusnim delom spremlja delo delavca njegov neposredni vodja. Neposredni vodja ugotavlja pri delavcu zlasti odnos do dela, kvaliteto dela, pravočasnost pri opravljanju nalog in rezultate dela.

Zapisnik o ugotovitvah z vsemi podatki, ki so potrebni za odločitev, ali je bil delavec med poskusnim delom uspešen in ali je dosegel ustrezne rezultate dela, posreduje neposredni vodja za dela od I. do V. stopnje najkasneje petnajst dni, za dela od VI. do VIII. stopnje pa najkasneje trideset dni pred iztekom poskusnega dela direktorju oddelka in direktorju oddelka Organizacija in kadri.

Delavec mora biti seznanjen z ugotovitvami neposrednega vodje.

Če delodajalec v času trajanja ali ob poteku poskusnega dela ugotovi, da delavec poskusnega dela ni uspešno opravil, lahko delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi.

2. Plačilo za delo

22. člen (vrsta plačil)

Plačilo za delo po pogodbi o zaposlitvi je sestavljeno iz:

- plače, ki je sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov
- drugih vrst plačil po tej pogodbi.

Podatki o izplačanem plačilu za delo posameznega delavca so zaupni.

23. člen (plačilni dan)

Plača se izplačuje za plačilno obdobje enega meseca.

Plačo za pretekli mesec se izplača najkasneje sedmi delovni dan po preteku plačilnega obdobja.

Banka je dolžna delavcu do konca plačilnega dne izdati obračun, iz katerega so razvidni vsi zakonsko določeni podatki o plači, povračilih in prispevkih.

2.1. Osnovna in izhodiščna plača

24. člen (osnovna plača)

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

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).

25. člen **(izhodiščna plača)**

Pogodbene stranke gibanje izhodiščne plače uskladijo s sporazumom, ki se praviloma sklene za dve leti.

Pogodbene stranke najkasneje 6 mesecev pred iztekom veljavnosti sporazuma iz prejšnjega odstavka tega člena pristopijo k novim pogajanjem za uskladitev izhodiščne plače. Če dogovor ni pravočasno dosežen, se še naprej uporablja predhodni sporazum.

26. člen **(tarifni razredi)**

Delovna mesta se razvrščajo v devet tarifnih razredov, znotraj njih pa se stopnjujejo s tarifnimi količniki.

Izhodiščni tarifni količniki posameznih tarifnih razredov so:

Tarifni razredi/opis zahtevnosti	TK
I. Delovna mesta, v okviru katerih se opravljajo enostavna dela, sestavljena iz manjšega števila enoličnih in kratkotrajnih operacij, ki jih je mogoče zaradi njihovih tehnoloških značilnosti opravljati po enostavnem postopku, z enostavnimi delovnimi sredstvi. Tej stopnji zahtevnosti ustreza nepopolna ali osnovnošolska izobrazba.	1,00
II. Delovna mesta, v okviru katerih se opravljajo manj zahtevna dela, na splošnem in tehničnem področju, sestavljena iz manjšega števila različnih in kratkotrajnih operacij, ki se ponavljajo in izvajajo z enostavnimi in mehaniziranimi delovnimi sredstvi. Tej stopnji zahtevnosti ustreza osnovnošolska izobrazba s programom uvajanja v delo.	1,04
III. Delovna mesta, v okviru katerih se opravljajo srednje zahtevna, raznovrstna dela, na splošnem in tehničnem področju, ki se jih izvaja z mehaniziranimi in enostavnimi delovnimi sredstvi. Za dela v tej skupini je značilna zahteva po višji stopnji razumevanja delovnega procesa, ker obstoja možnost nepredvidljivih delovnih situacij, v katerih mora delavec sam reševati manjše nastale probleme. Tej stopnji zahtevnosti ustreza nižja poklicna izobrazba (dvoletni, verificiran izobraževalni program) ali podobna izobrazba.	1,10
IV. Delovna mesta, v okviru katerih se opravljajo zahtevna, raznovrstnejša dela, na splošnem in tehničnem področju, ki zahtevajo razumevanje obvestil iz pisanih, ustnih in grafičnih oblik ter v veliki meri samostojno reševanje manjših problemov. Tej stopnji zahtevnosti ustreza srednja poklicna in podobna izobrazba (triletni program).	1,17
V. Delovna mesta, v okviru katerih se opravljajo zahtevnejša, zelo raznovrstna operativna dela v okviru določene tehnologije na posameznih področjih poslovanja. Tej stopnji zahtevnosti ustreza srednja strokovna ali splošna izobrazba (štiriletni program).	1,27

<p>VI. Delovna mesta, v okviru katerih se opravljajo zelo zahtevna dela priprave, spremljanja, kontrole, organiziranja in analiziranja delovnih procesov ter vodenja na posameznih področjih poslovanja.</p> <p>Tej stopnji zahtevnosti ustreza višja strokovna izobrazba, višješolska izobrazba (prejšnja), specializacija po višješolski izobrazbi, višješolska strokovna izobrazba (bolonjska prva stopnja), višješolska univerzitetna izobrazba (prva bolonjska stopnja) in podobna izobrazba.</p>	1,43
<p>VII. Delovna mesta, v okviru katerih se opravljajo visoko zahtevna dela načrtovanja, analiziranja, organiziranja in razvoja posameznih delovnih procesov, oblikovanja novih teoretičnih in praktičnih rešitev, vodenja poslovanja ter svetovanja na posameznih področjih poslovanja.</p> <p>Tej stopnji zahtevnosti ustreza specializacija po visokošolski strokovni izobrazbi (prejšnja), visokošolska univerzitetna izobrazba (prejšnja), magistrska izobrazba (druga bolonjska stopnja) in podobna izobrazba.</p>	1,88
<p>VIII/1. Delovna mesta, v okviru katerih se opravljajo visoko zahtevna dela analiziranja, izvajanja, vodenja, svetovanja in znanstveno-raziskovalnega dela.</p> <p>Tej ravni zahtevnosti ustreza specializacija po univerzitetni izobrazbi (prejšnja), magisterij znanosti (prejšnji) in podobna izobrazba.</p>	2,00
<p>VIII/2. Delovna mesta, v okviru katerih se opravljajo najbolj visoko zahtevna dela analiziranja, izvajanja, vodenja, svetovanja in znanstveno-raziskovalnega dela.</p> <p>Tej ravni zahtevnosti ustreza doktorat znanosti (prejšnji) oziroma doktorat znanosti (tretja bolonjska stopnja) in podobna izobrazba.</p>	2,25

27. člen (delovna uspešnost)

Delovna uspešnost delavca se ocenjuje mesečno, letno in polletno. Kriterije in postopek ocenjevanja delovne uspešnosti se določi s posebnim splošnim aktom.

Delavec lahko prejme delovno uspešnost največ v višini 20 % od osnovne plače oziroma se lahko delovna uspešnost izkaže kot negativen učinek v višini 10 % od osnovne plače. Negativno delovno uspešnost morajo ocenjevalci pisno obrazložiti.

Za mesečno delovno uspešnost se uporabi najmanj 10 % bruto sredstev za osnovne plače v banki.

Za polletno delovno uspešnost se uporabi najmanj 2 % bruto sredstev za osnovne plače v banki.

2.2. Dodatki k plači

28. člen (vrste dodatkov)

Delavec ima pravico do plačila naslednjih dodatkov:

- dodatka za delovno dobo,
- dodatka za težje pogoje dela,
- dodatka za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa,
- dodatka za dežurstvo,
- dodatka za pripravljenost na domu,
- dodatka za deficitarnost,
- dodatka za nadomeščanje.

29. člen (osnova za dodatke)

Osnova za obračun dodatkov, razen za obračun dodatka za nadomeščanje, je delavčeva osnovna plača za polni delovni čas oziroma ustrežna urna postavka. Osnovna plača se kot osnova za obračun dodatkov upošteva le, če je delavec ves delovni čas delal v težjih ali posebnih pogojih, zaradi katerih mu ta dodatek pripada, v vseh drugih primerih je osnova za obračun dodatkov delavčeva urna postavka. Višina dodatkov se lahko določi v splošnem aktu banke tudi v nominalnem znesku.

Posamezni dodatki se med seboj ne izključujejo, izključujeta pa se dodatek za delo prek polnega delovnega časa z dodatkom za čas opravljanja dežurstva.

30. člen (dodatek za delovno dobo)

Delavcu pripada za vsako dopolnjeno leto delovne dobe dodatek v višini 0,5 % njegove osnovne plače za polni delovni čas.

Dodatek na delovno dobo se delavcem, ki imajo več kot 25 let delovne dobe, poveča še za 0,25 % za vsako začeto leto nad 25 let delovne dobe.

Dodatek na delovno dobo po prvem in drugem odstavku tega člena ne more presegati 20 %.

31. člen (dodatek za težje pogoje dela)

Delavec ima pravico do dodatka za težje pogoje dela za:

- stalno delo v kletnih prostorih brez naravne osvetlitve 10 %,
- naloge zunanje kontrole 30 %,
- blagajniški riziko 8,5 EUR bruto na dan, če je bil delavec prisoten na delu vsaj 4 ure,
- trezorsko soključarstvo ter hramba šifre trezorja 8,5 EUR bruto na dan, če je bil delavec na delu prisoten vsaj 4 ure.

Kot osnova za obračun dodatkov se uporabi 29. člen te pogodbe.

32. člen (dodatek za delo v posebnih pogojih dela, ki izvirajo iz razporeditve delovnega časa)

Delavec ima pravico do dodatka za delo v posebnih pogojih dela, ki izvirajo iz razporeditve delovnega časa dela, in sicer za:

- nočno delo 50 %,
- delo preko polnega delovnega časa 30 %,

- delo v nedeljo, na praznike in dela proste dneve po zakonu 50 %,
- izmensko delo 10 %,
- delo v deljenem delovnem času od 15 % do 20 %,
 - vse vrste dežurstev 10 % ter v primerih, ko dežurstvo traja najmanj 30 minut, fiksni dodatek v višini, 12,5 EUR bruto na dan oziroma
 - 4,2 EUR bruto na dan, če se delavcu dežurstvo prične ali konča v roku ene ure pred začetkom (med 6:00 in 7:00) ali po končanju okvirnega delovnega časa (med 18:00 in 19:00).
- intervencija v in izven okvirnega delovnega časa 50 EUR bruto na intervencijo.

Kot osnova za obračun dodatkov se uporabi 29. člen te pogodbe.

Za čas pripravljenosti na domu pripada delavcu nadomestilo plače v višini 10 % od osnovne urne postavke delavca za polni delovni čas. Če je pripravljenost na domu odredena v soboto od 0:00 ure in do nedelje do 23:59 ure oziroma na drug dela prost dan, pripada delavcu nadomestilo plače v višini 13 % od osnovne urne postavke delavca za polni delovni čas. Pripravljenost pisno odredi guverner oziroma od njega pooblaščen oseba na predlog direktorja oddelka.

33. člen (dodatek za deficitarnost)

Delavec ima pravico do dodatka za deficitarnost, če dela na delovnem mestu, ki ga banka izjemoma in začasno določi kot deficitarno zaradi razmer na trgu delovne sile ali iz drugih razlogov.

O predlogu za ugotovitev ali prenehanje deficitarnosti delovnega mesta odloči na predlog direktorja oddelka in mnenja oddelka Organizacija in kadri guverner oziroma od njega pooblaščen oseba, ki odloči tudi o višini dodatka.

Dodatek za deficitarnost lahko znaša do 20 % osnove iz 29. člena te pogodbe.

34. člen (dodatek za nadomeščanje)

Delavci, ki nadomeščajo odsotnega delavca, so lahko upravičeni do dodatka za nadomeščanje. Dodatek za nadomeščanje lahko prejmejo največ trije zaposleni, ki prevzamejo večji del dela delavca, ki je začasno (nepretrgoma najmanj 3 mesece) odsoten za polni delovni čas, pri čemer dodatek posameznega delavca ne sme preseči 20 % plače odsotnega delavca.

Dodatek je časovno omejen na čas odsotnosti delavca.

O predlogu za dodelitev dodatka za nadomeščanje na predlog sektorskega vodje in na osnovi mnenja oddelka Organizacija in kadri odloči guverner oziroma od njega pooblaščen oseba.

2.3 Nagrada za izjemne rezultate

35. člen (nagrada za izjemne rezultate)

Guverner lahko dodeli denarni znesek ali drugo obliko materialne nagrade delavcu, ki pri svojem delu doseže izjemne rezultate dela.

2.4. Plačilo ob koncu koledarskega leta

36. člen (plačilo ob koncu koledarskega leta)

Ob koncu koledarskega leta pripada delavcu dodatno plačilo praviloma v višini ene povprečne mesečne delavčeve plače, prejete v koledarskem letu, sorazmerno času, za katerega je bila izplačana plača ali nadomestilo v breme banke. O višini plačila vsako leto odloči guverner.

Plačilo ob koncu koledarskega leta se izplača najkasneje do sredine januarja naslednjega leta.

2.5. Povračila stroškov v zvezi z delom

37. člen (povračilo stroškov za prehrano)

Delavcu pripada za dneve prisotnosti na delu povračilo stroškov za prehrano med delom po pravilniku, ki ureja materialne stroške banke.

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

Delavcu pripada za dneve prisotnosti na delu povračilo stroškov prevoza na delo in z dela po pravilniku, ki ureja materialne stroške banke, za oddaljenost nad en kilometer od banke.

Če se stroški za prevoz na delo in z dela pri posameznem delavcu naknadno povečajo iz razlogov na strani delavca, ima delavec pravico do povračila tako povišanega stroška prevoza, vendar največ v višini stroškov prevoza, ki se obračunajo za razdaljo do kraja, ki je od sedeža delodajalca oddaljen največ 30 km.

39. člen (povračilo stroškov na službenem potovanju)

Delavcu pripada za službeno potovanje v domovini in v tujini povračilo stroškov prehrane, prevoznih in drugih stroškov po predloženih računih, ali v pavšalnem znesku, če je tako predvideno s potnim nalogom, po pravilniku, ki ureja materialne stroške banke.

2.6. Regres za letni dopust

40. člen (regres za letni dopust)

Banka je dolžna delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati regres za letni dopust največ v višini njegove osnovne plače, povečane za dodatek za delovno dobo, v mesecu pred izplačilom regresa za polni delovni čas. Regres se izplača najkasneje do 30. junija tekočega leta.

Ne glede na določbo prejšnjega odstavka lahko guverner za delavce z najnižjimi plačami določi višjo osnovo za izračun regresa.

V primeru, da ima delavec pravico le do sorazmernega dela letnega dopusta, ima pravico le do sorazmernega dela regresa.

2.7. Odpravnina ob upokojitvi

41. člen (odpravnina ob upokojitvi)

V primeru upokojitve pripada delavcu, ki je bil v banki zaposlen najmanj pet let, ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi ob izpolnitvi minimalnih pogojev za starostno upokojitev oziroma najkasneje tri mesece po izpolnitvi minimalnih pogojev, odpravnina v višini štirih povprečnih mesečnih plač v banki, izplačanih v preteklih treh mesecih oziroma v višini štirih povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje. Zaposleni, ki se bodo upokojili kasneje, bodo upravičeni do izplačila odpravnine v višini dveh povprečnih mesečnih plač v banki, izplačanih v preteklih treh mesecih oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje.

Če se delavec, ki je bil v banki zaposlen najmanj pet let, delno upokoji, ima pri delodajalcu, pri katerem mu je prenehala pogodba o zaposlitvi in je sklenil novo za krajši delovni čas, pravico do odpravnine v sorazmernem znesku.

Pravico do odpravnine ob upokojitvi po prvem odstavku tega člena imajo tudi delavci, ki jim pogodba o zaposlitvi preneha veljati po samem zakonu, ko je delavcu vročena odločba o ugotovljeni invalidnosti I. kategorije, ali o pridobitvi pravice do invalidske pokojnine postala pravnomočna.

Delavec ni upravičen do odpravnine po prvem odstavku tega člena, če ima pravico do odpravnine po 108. členu ZDR-1 in če je banka zanj financirala dokup pokojninske dobe. Delavec je upravičen do izplačila razlike, če je znesek odpravnine po 108. členu tega zakona oziroma znesek za dokup pokojninske dobe nižji od zneska odpravnine po prvem odstavku tega člena.

2.8. Jubilejna nagrada

42. člen (jubilejna nagrada)

Delavcu pripada jubilejna nagrada za 10, 20 in 30 let skupne delovne dobe.

Jubilejna nagrada znaša:

- za 10 let delovne dobe 50 %
- za 20 let delovne dobe 75 %
- za 30 let delovne dobe 100 %

povprečne mesečne bruto plače na delavca v banki, izplačane v preteklih treh mesecih oziroma povprečne mesečne bruto plače delavca, izplačane v preteklih treh mesecih, če je to zanj ugodneje.

Jubilejno nagrado se delavcu izplača pri plači za mesec, v katerem je dopolnil delovno dobo iz prejšnjega odstavka.

2.9. Solidarnostna pomoč

43. člen (solidarnostna pomoč)

Delavcu oziroma njegovi družini pripada solidarnostna pomoč v višini ene povprečne plače v banki izplačane v preteklih treh mesecih v naslednjih primerih:

- ob smrti delavca,
- ob smrti v njegovi ožji družini (zakonec oziroma izvenzakonski partner, njuni otroci oziroma posvojenci in starši ter posvojitelji),
- ob elementarni nesreči ali požaru, ki prizadene delavca in njegovo ožjo družino,
- v primeru invalidnosti ali najmanj 60 % telesne okvare,
- v primeru daljše bolezni, ki je posledica poklicne bolezni ali poškodbe pri delu, v neprekinjenem trajanju najmanj treh mesecev oziroma najmanj dvanajst mesecev v primeru drugih bolezni, za zaposlene v obeh primerih, katerih plača ne dosega povprečne plače v banki,
- v primeru izjemnih socialnih težav, ki prizadenejo delavca in njegovo ožjo družino.

Kriteriji za dodelitev solidarnostne pomoči iz šeste alineje se uredijo s splošnim aktom banke.

Do solidarnostne pomoči po peti alineji prejšnjega odstavka je delavec upravičen samo enkrat letno.

2.10. Dodatno pokojninsko zavarovanje

44. člen (dodatno pokojninsko zavarovanje)

Banka delavcu plača dodatno pokojninsko zavarovanje v skladu s pogodbo, sklenjeno med banko in reprezentativnim sindikatom v banki.

2.11. Nezgodno zavarovanje

45. člen (nezgodno zavarovanje)

Banka delavcu plača nezgodno zavarovanje po ustrezni zavarovalni polici o kolektivnem nezgodnem zavarovanju.

V primeru, ko delavec opravlja delo, pri katerem je tveganje za nezgodo večje, banka delavca dodatno zavaruje.

2.12. Nadomestilo plače

46. člen (nadmestilo plače v primeru odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom)

Delavec ima pravico do nadomestila plače v primeru odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, v višini 90 % plače v preteklih treh mesecih za polni delovni čas.

3. Delovni čas

47. člen (razporejanje delovnega časa)

Delovni čas je razporejen na pet delovnih dni v tednu.

Delovni čas je lahko razporejen tudi v izmene.

Dnevna delovna obveznost je lahko določena v premičnem ali nepremičnem delovnem času.

Razporejanje delovnega časa, način evidentiranja in obračunavanja prisotnosti delavcev na delu oziroma odsotnosti z dela, se določi s splošnim aktom banke.

Razporejanje delovnega časa delavca, ki dela s krajšim oziroma skrajšanim delovnim časom skladno z zakonom, se določi v pogodbi o zaposlitvi.

48. člen (polni delovni čas)

Polni delovni čas v banki je 40 ur na teden.

3.1. Letni dopust

49. člen (trajanje letnega dopusta)

Dolžina letnega dopusta je odvisna od:

- delovne dobe delavca,
- delovnih pogojev,
- posebnih socialnih in zdravstvenih razmer in
- starosti delavca.

50. člen (odmera in razpored letnih dopustov)

Pri odmeri letnega dopusta delavcu se upoštevajo pogoji, ki veljajo v času odmere letnega dopusta.

Dolžino letnega dopusta ugotovi oddelek Organizacija in kadri, ki o njej pisno ali po elektronski pošti obvesti delavce najkasneje do 31. 3. tekočega leta.

O razporedu izrabe najmanj dveh tednov letnega dopusta za tekoče koledarsko leto, so oddelki dolžni pisno obvestiti oddelek Organizacija in kadri najkasneje do 15. 4. tekočega leta.

51. člen (določanje trajanja letnega dopusta)

Letni dopust se delavcu določi v odvisnosti od delovne dobe delavca na naslednji način:

Delovna doba	Število dni letnega dopusta
do 5 let	22
5–10 let	24
10–20 let	26
20–25 let	28
nad 25 let	30

Delovno dobo se ugotavlja z odločbami Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije ob upoštevanju delovne dobe v Republiki Sloveniji in v tujini, ki se po predpisih pokojninskega in invalidskega zavarovanja štejejo v zavarovalno dobo. V delovno dobo se všteva tudi delovna doba, ki jo je delavec pridobil z delom v ECB ali v drugi centralni banki, ki deluje v okviru Evrosistema. Upošteva se delovna doba do 31. 12. tekočega koledarskega leta.

V delovno dobo po prejšnjem odstavku se ne všteva dokupljena zavarovalna doba, zavarovalna doba, ki se šteje s povečanjem in posebna (pokojninska) doba.

V odvisnosti od delovnih pogojev, zdravstvenih in socialnih razmer delavca in njegove družine ter starosti, se delavcu odmeri letni dopust v trajanju:

- delavcu, ki stalno opravlja delo v prostorih brez kakršnekoli naravne osvetlitve – 3 dni,
- invalidu II. kategorije in delavcu z najmanj 60 % telesne okvare – 5 dni,
- invalidu III. kategorije – 3 dni,
- delavcu, ki neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo – 5 dni (za vsakega otroka),
- za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti – 1 dan – do leta, v katerem otrok dopolni to starost; v letu, v katerem je otrok rojen, se dan dopusta ne odmeri,
- starejšemu delavcu, ki v tekočem letu dopolni starost po zakonu, ki ureja delovna razmerja in delavcu, ki je to pravico pridobil že po prejšnjih predpisih – 5 dni.

Skupni letni dopust delavca ne more preseči 35 dni, razen v primeru, ko bi bil razlog uveljavitve pravice iz druge, tretje ali četrte alineje četrtega odstavka tega člena.

52. člen (pridobitev pravice do letnega dopusta)

Delavec pridobi pravico do letnega dopusta s sklenitvijo delovnega razmerja.

Delavec, ki sklene delovno razmerje ali mu preneha delovno razmerjem med koledarskim letom in ima v posameznem koledarskem letu obdobje zaposlitve krajše od enega leta, ima pravico do 1/12 letnega dopusta za vsak mesec zaposlitve.

3.2. Druge odsotnosti z dela

53. člen (plačana odsotnost z dela zaradi osebnih okoliščin)

Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela zaradi osebnih okoliščin do skupaj največ sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu, in sicer za:

- za lastno poroko – 3 dni,
- za poroko otroka – 1 dan,
- oče ob rojstvu otroka – 3 dni,
- ob smrti zakonca ali zunajzakonskega partnerja, otroka, posvojenca, otroka zakonca ali zunajzakonskega partnerja, očeta, matere, zakonca ali zunajzakonskega partnerja, starša, posvojitelja – 3 dni,
- ob smrti brata, sestre, starih staršev, staršev zakonca – 1 dan,
- za selitev delavca – 2 dneva,
- v primeru hujše nesreče, ki zadane delavca – 3 dni.

54. člen (neplačana odsotnost)

Delavcu se lahko odobri odsotnost z dela brez nadomestila plače v naslednjih primerih:

- če se ponovi primer iz 53. člena,
- za izobraževanje, ki je v lastnem interesu delavca,
- za nego ožjega družinskega člana,
- v drugih primerih, ko je odsotnost z dela delavcu potrebna zaradi urejanja osebnih zadev.

Odsotnost z dela brez pravice do nadomestila plače lahko odobri guverner oziroma od njega pisno pooblaščen oseba, vendar le pod pogojem, da taka odsotnost ne ovira poslovanja banke in, če so delavčevi interesi usklajeni s potrebami delovnega procesa.

Med odsotnostjo po tem členu vse pravice in obveznosti delavca mirujejo.

4. Izobraževanje

55. člen (uvajanje v delo)

Delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi, je potrebno uvesti v delo v banki. Če je za uvajanje organiziran poseben seminar, se ga delavec mora udeležiti.

Delavcu se zaradi poglobitve znanja in delovnih povezav lahko zagotovi usposabljanje tudi v drugih organizacijskih delih banke oziroma v drugih organizacijah.

56. člen (obveznost vodje)

Za uvajanje delavca v delo je odgovoren delavčev neposredni vodja.

Neposredni vodja je dolžan seznaniti novega delavca zlasti:

- z glavnimi značilnostmi dela v organizacijski enoti,
- z vsebino dela na delovnem mestu ali z vsebino vrste dela,
- s pravicami, obveznostmi in odgovornostmi pri delu,
- z organizacijo dela v organizacijski enoti,
- s predpisi in strokovno literaturo,
- s sodelavci in njihovim delovnim področjem,
- z delovnimi pogoji in nevarnostmi pri delu,
- z ustreznimi ukrepi in sredstvi za varstvo pri delu.

57. člen **(izobraževanje kot pravica in dolžnost)**

Delavec se je dolžan izobraževati za pridobitev strokovne izobrazbe, strokovno usposabljanje in izpopolnjevanje (v nadaljevanju izobraževati), če ga banka napoti na izobraževanje.

Delavec ima pravico, da v dogovoru z banko sam kandidira za udeležbo na izobraževanjih.

58. člen **(pogodba o izobraževanju)**

Medsebojne pravice in obveznosti med banko in delavcem, ki se izobražuje, se praviloma uredijo s pogodbo o izobraževanju, zlasti v primeru izobraževanj, ki so povezana z visokimi stroški za banko.

59. člen **(kritje stroškov izobraževanja)**

Delavec, ki se izobražuje, ima pravico do:

- plačila kotizacije ali šolnine,
- plačila prevoznih stroškov,
- povrnitve stroškov prenočišča,
- plačila dnevnice,
- plačane odsotnosti z dela,
- kritja drugih stroškov v zvezi z izobraževanjem (npr. strokovne literature, stroškov opravljanja izpita).

60. člen **(obveznosti delavca v zvezi z izobraževanjem)**

Delavec, ki se izobražuje, ima naslednje obveznosti:

- da se vključi v izobraževalni program,
- da v času izobraževanja ne spreminja programa brez soglasja banke,
- da banki predloži dokazila o izobraževanju (poročilo, potrdilo o izpiti),
- da predloži dokazila v primeru uveljavljanja pravice do povrnitve stroškov (prevoz, šolnina ipd.),
- da ob uveljavljanju pravice do odsotnosti z dela zaradi opravljanja izpitov pri izobraževanju za pridobitev strokovne izobrazbe to predhodno sporoči neposrednemu vodji oziroma odsotnost uskladi s potrebami delovnega procesa,
- da v primeru prekinitve izobraževanja, neuspešnega izobraževanja ali prenehanja pogodbe o zaposlitvi na podlagi redne ali izredne odpovedi, kadar je odpovedni razlog

- na strani delavca, povrne banki stroške izobraževanja v skladu s pogodbo o izobraževanju,
- da po končanem izobraževanju ostane v delovnem razmerju z banko v skladu s pogodbo o izobraževanju.

61. člen (plačana odsotnost z dela)

Delavec ima v primeru izobraževanja za pridobitev strokovne izobrazbe, ki ga sofinancira banka, pravico do plačane odsotnosti z dela v trajanju:

- 2 delovna dneva za enkratno pripravo in opravljanje izpita iz posameznega predmeta na srednji in prvi bolonjski stopnji,
- 3 delovne dni za pripravo in opravljanje zaključnega izpita oziroma mature na srednji šoli in prvi bolonjski stopnji,
- 5 delovnih dni na leto za študij na drugi bolonjski stopnji in 10 delovnih dni na leto za študij na tretji bolonjski stopnji oziroma za opravljanje pravniškega državnega izpita.

62. člen (obveznost delavca po končanem izobraževanju)

Delavec je po končanem izobraževanju dolžan ostati na delu v banki:

- v primeru izobraževanja za pridobitev strokovne izobrazbe: najmanj toliko časa, kolikor je trajalo izobraževanje po statutu izobraževalnega zavoda,
- v primeru strokovnega usposabljanja ali izpopolnjevanja, katerega stroški presegajo 300 EUR: najmanj eno leto od konca strokovnega usposabljanja ali izpopolnjevanja.

63. člen (povrnitev stroškov)

V primeru, da delavcu preneha pogodba o zaposlitvi na njegovo željo (razen v primeru prenehanja zaradi upokojitve), oziroma po njegovi krivdi pred iztekom rokov iz prejšnjega člena, mora delavec vrniti stroške izobraževanja:

- v primeru izobraževanja za pridobitev strokovne izobrazbe: vse stroške izobraževanja sorazmerno času, ko bi delavec še moral ostati na delu,
- v primeru strokovnega usposabljanja ali izpopolnjevanja: vse neposredne stroške usposabljanja ali izpopolnjevanja (kotizacija, nastanitev, potni stroški, dnevnice ...), ki jih je krila banka, sorazmerno času, ko bi delavec še moral ostati na delu.

64. člen (možnost pogodbenega urejanja pravic in obveznosti)

Ne glede na določbe 60. do 64. člena te pogodbe, se lahko delavec in banka, glede na okoliščine posameznega primera, s pogodbo dogovorita drugače.

5. Disciplinska odgovornost

65. člen (obveznosti in disciplinska odgovornost delavca)

Delavec mora poleg obveznosti, določenih z zakonom, ki ureja delovna razmerja, izpolnjevati obveznosti iz te pogodbe in obveznosti, ki izhajajo iz splošnih aktov banke ter obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi.

Za kršitev obveznosti iz prejšnjega odstavka je delavec disciplinsko odgovoren.

66. člen (disciplinske sankcije)

Disciplinsko odgovornemu delavcu lahko banka izreče opomin, denarno kazen ali odvzem bonitet.

Sklep o izrečenih denarni kazni, zoper katerega delavec ni zahteval arbitražnega ali sodnega varstva, je izvršilni naslov.

67. člen (ugotavljanje disciplinske odgovornosti)

Disciplinsko odgovornost delavca ugotavlja guverner oziroma od njega pooblaščen oseba na podlagi pisnega in obrazloženega predloga neposrednega vodje oziroma direktorja oddelka, v katerem dela delavec, ki krši delovne obveznosti.

Pooblastilo mora biti pisno in je dano za vsak primer posebej.

6. Odškodninska odgovornost

68. člen (ugotavljanje odškodninske odgovornosti)

Višino škode, ki jo delavec na delu ali v zvezi z delom povzroči banki, ugotavlja tričlanska komisija, ki jo imenuje guverner za vsak primer posebej. Komisija posreduje svoje ugotovitve guvernerju, ki odloči o odgovornosti delavca za škodo, o plačilu in pogojih za plačilo odškodnine.

69. člen (pavšalna odškodnina)

Če bi ugotavljanje škode povzročilo nesorazmerne stroške za banko, je delavec dolžan za nastalo škodo plačati pavšalno odškodnino, in sicer v višini 20 % do 30 % osnove. Osnova za določitev višine odškodnine je plača delavca v mesecu, v katerem je povzročil škodo.

IV. UVELJAVLJANJE VARSTVA PRAVIC, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

70. člen (pisna zahteva)

Pisno zahtevo za izpolnitev pogodbenih obveznosti oziroma za odpravo kršitve katere od pravic iz delovnega razmerja lahko delavec vložijo najkasneje v 30 dneh pri direktorju oddelka oziroma drugi pooblaščenih osebi.

Če delodajalec v roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odprave kršitev s strani delodajalca, zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

71. člen (alternativno reševanje sporov)

Pogodbene stranke se lahko dogovorijo, da bodo individualne delovne spore reševale z arbitražo ali mediacijo, kolektivne spore pa z mediacijo. Če arbitražo ali mediacija nista uspešno zaključeni najkasneje v roku 90 dni od sklenitve dogovora o mediaciji, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni od neuspešno zaključene mediacije uveljavlja sodno varstvo pred delovnim sodiščem.

V. PRAVICA DO STAVKE

72. člen (prepoved odpovedi pogodbe o zaposlitvi)

Delavcu, ki sodeluje pri organiziranju in vodenju stavke, ali se udeleži stavke, organizirane v skladu z zakonom in sindikalnimi stavkovnimi pravili, banka ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi, niti ne more zoper delavca zaradi stavke začeti postopka za ugotavljanje disciplinske oziroma odškodninske odgovornosti.

73. člen (omejitev pravice do stavke)

Organizator stavke ne sme organizirati stavke, ne da bi bilo v času stavke zagotovljeno minimalno izvajanje naslednjih operativnih funkcij banke:

- priprava strokovnih gradiv za Svet banke in Svet ECB,
- opravljanje plačilnega prometa,
- upravljanje z deviznimi rezervami države,
- distribucija gotovine,
- nadzor nad poslovanjem bank,
- izpolnjevanje obveznosti, ki izvirajo iz članstva v mednarodnih finančnih organizacijah in v evropskem sistemu centralnih bank,
- varovanje banke.

Omejitev pravice do stavke zaradi nemotenega delovnega procesa se določi v delovnem listu delavca.

74. člen (nadomestilo plače za čas stavke)

Za čas stavke delavcu pripada nadomestilo plače v višini 70 % osnovne bruto plače za največ pet delovnih dni pod naslednjimi pogoji:

- če stavka zaradi kršitve te pogodbe glede plač, regresa ali imunitete sindikalnih zaupnikov,
- če je stavka organizirana v skladu z zakonom in po stavkovnih pravilih.

V primeru stavke delavca v nasprotju z določbo prejšnjega člena delavcu ne pripada nadomestilo plače.

VI. DELOVANJE SINDIKATA

75. člen (posebna pogodba)

Pogoje za delovanje sindikata v banki se določi s posebno pogodbo, ki jo skleneta reprezentativni sindikat v banki in banka.

76. člen (pravica sindikata do vpogleda v podatke)

- Predsednik sindikata ima pravico do vpogleda v naslednje podatke:
- splošne podatke o izplačilih plač v banki (izhodiščna plača, bruto masa, povprečna plača),
 - podatke o politiki zaposlovanja, fluktuaciji ter o rezultatih kadrovskih analiz o delu,
 - podatke o izkoriščenosti delovnega časa.

VII. POSEBNE DOLOČBE

77. člen (začasno delo v tujini)

V primeru, ko delavec začasno preneha opravljati delo v banki zaradi opravljanja dela pri drugem delodajalcu v Republiki Sloveniji ali v tujini po posebnem dogovoru o sodelovanju med banko in drugim delodajalcem oziroma med banko in delavcem, se uporabijo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja, o suspenzu pogodbe o zaposlitvi.

Med suspenzom pogodbe o zaposlitvi mirujejo pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja, ki so neposredno vezane na opravljanje dela.

Banka in delavec lahko za čas suspenza pogodbe o zaposlitvi medsebojne pravice in obveznosti uredita s posebno pogodbo, v kateri se dogovorita zlasti o:

- trajanju dela pri drugem delodajalcu,
- minimalnem letnem dopustu in izrabi letnega dopusta,
- praznikih in dela prostih dnevih,
- višini plače in valuti, v kateri se le-ta izplačuje,
- pravici do plačil in povračil stroškov, do katerih je delavec upravičen v banki za čas dela v tujini,
- dodatnem zavarovanju za zdravstvene storitve v tujini,
- pogojih vrnitve na delo v banko.

78. člen (delovna praksa dijakov in študentov)

- Delovno prakso v banki lahko opravljajo:
- štipendisti banke v skladu s pogodbo o štipendiranju,
 - drugi praktikanti.

Delovna praksa poteka pod vodstvom mentorja delovne prakse, ki ga določi direktor oddelka, v katerem se opravlja delovna praksa.

Dijaki in študentje na delovni praksi imajo pravico do nagrade v skladu z uspešnostjo opravljanja delovne prakse.

Uspeh dijaka oziroma študenta na delovni praksi je lahko ocenjen kot manj uspešen, uspešen, oziroma zelo uspešen. Oceno poda mentor delovne prakse kadrovske službi pred iztekom delovne prakse.

VIII. RAZMERJE MED STRANKAMA POGODBE

79. člen (spoštovanje določb pogodbe)

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

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

80. člen (predlaganje sprememb pogodbe)

Pogodbena stranka, ki želi spremembo oziroma dopolnitev pogodbe, predloži nasprotni stranki svojo obrazloženo zahtevo v pisni obliki najkasneje tri mesece pred iztekom koledarskega leta za naslednje leto.

Nasprotna stranka se je do predloga dolžna opredeliti v 30 dneh.

81. člen (komisija za razlago kolektivne pogodbe)

Stranke kolektivne pogodbe imenujejo vsaka po dva člana v komisijo za razlago te pogodbe. Predsednika komisije, kot sedmega člana, pa stranke imenujejo sporazumno iz vrst priznanih strokovnjakov iz področja delovnega prava. Komisija odloča v sedemčlanskem senatu, ki mu vedno predseduje predsednik komisije. Če tudi na ta način ni možno doseči soglasja, izda Svet Banke Slovenije akt na podlagi pooblastil iz Zakona o Banki Slovenije.

Komisija za razlago sprejema razlage in priporočila najkasneje v 30 dneh od prejema zahtevka za razlago. Komisija pri sprejemu razlage ali priporočila izhaja iz namena pogajalskih strani pri sprejemu določbe, ki je predmet razlage ali priporočila. Vse razlage kolektivne pogodbe morajo podpisati vsi člani komisije za razlago kolektivne pogodbe.

Razlage komisije pomenijo obvezen način uporabe določb kolektivne pogodbe za delodajalca in delavca ter obvezno podlago za odločanje v sporih o pravicah in obveznostih delavcev in delodajalcev, ki izvirajo iz te pogodbe.

82. člen (odstop od pogodbe)

V primeru, da ena od strank krši obveznosti, ki jih je prevzela s to pogodbo, lahko pogodbi zvesta stranka, od pogodbe odstopi. Odstop je potrebno drugi stranki predhodno pisno napovedati v roku, ki ne sme biti krajši kot tri mesece.

Pred iztekom roka iz predhodnega odstavka od pogodbe ni mogoče odstopiti. Po odstopu od pogodbe lahko vsaka stranka zahteva sklenitev nove pogodbe.

Kolektivna pogodba Banke Slovenije (Uradni list RS, št. [74/16](#)) vsebuje naslednje prehodne in končne določbe:

»IX. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

83. člen (postopki uveljavljanja in varstva pravic delavcev)

Postopki uveljavljanja in varstva pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja, začeti pred dnem uveljavitve te pogodbe, se dokončajo v skladu z določbami kolektivne pogodbe banke, ki je veljala do uveljavitve te pogodbe.

84. člen (posebne določbe glede tarifnih količnikov)

Dodatek za težje pogoje dela iz druge alineje prvega odstavka 31. člena te pogodbe se obračunava do spremembe plačne politike banke in predloga novih tarifnih količnikov za profil inšpektor.

85. člen (veljavnost pogodbe)

Ta pogodba se sklene za nedoločen čas. Če nobena od pogodbenih strank pisno ne odpove pogodbi najkasneje tri mesece pred koncem koledarskega leta, se šteje, da se veljavnost pogodbe avtomatično podaljša za naslednje koledarsko leto.

V primeru odpovedi pogodbe se do sklenitve nove pogodbe uporabljajo določbe te pogodbe.

86. člen (uveljavitev kolektivne pogodbe)

Ta pogodba je sestavljena v treh enakih izvodih od katerih vsaka stranka prejme po enega.

Pogodba stopi v veljavo z dnem 1. 1. 2017.

Z uveljavitvijo te pogodbe preneha veljati Kolektivna pogodba Banke Slovenije z dne 10. 10. 2014 (Uradni list RS, št. 72/14).«.

Aneks št. 1 h Kolektivni pogodbi Banke Slovenije (Uradni list RS, št. [14/18](#)) vsebuje naslednjo končno določbo:

»2. člen

Aneks je sestavljen v treh izvodih, pri čemer vsaka pogodbeni stranka prejme en izvod.

Aneks začne veljati z dnem sklenitve, uporablja pa se od 1. 3. 2018 dalje.«.

Aneks št. 2 h Kolektivni pogodbi Banke Slovenije (Uradni list RS, št. [64/18](#)) vsebuje naslednjo končno določbo:

»3. člen

Aneks je sestavljen v treh izvodih, pri čemer vsaka pogodbeni stranka prejme en izvod.

Aneks začne veljati z dnem sklenitve, uporablja pa se od 28. 9. 2018 dalje.«.