

Sindikat delavcev radiodifuzije Slovenije, ki ga zastopa Tom Zalaznik,
Sindikat kulturnih in umetniških ustvarjalcev RTV Slovenije, ki ga zastopa Sofia Ristič,
Sindikat menedžerjev v kulturi in umetnosti SINKUL, ki ga zastopa mag. Igor Podbrežnik, in
Sindikat finančno računovodskih uslužbencev – SFRU, ki ga zastopa Jožefa Frangeš,
kot stranka na strani javnih uslužbencev sklenejo

ANEXS

h Kolektivni pogodbi za kulturne dejavnosti v Republiki Sloveniji

I. SPLOŠNA DOLOČBA

1. člen

(namen sklepanja)

(1) Ta aneks se sklepa zaradi določitve podrobnejših kriterijev in meril za določitev dela plače za delovno uspešnost javnih uslužbencev.

(2) S tem aneksom se spreminja tudi določba o odmeri letnega dopusta.

II. PODROBNEJŠI KRITERIJI IN MERILA ZA DOLOČITEV DELA PLAČE ZA DELOVNO USPEŠNOST

2. člen

(upravičenost do dela plače za delovno uspešnost)

Javni uslužbenec je lahko upravičen do dela plače za delovno uspešnost, če:

– dosega nadpovprečne rezultate glede na kriterije, kot jih določa zakon, ki ureja skupne temelje sistema plač v javnem sektorju;

– opravlja dodatno delo ali večji obseg dela zaradi odsotnih javnih uslužbencev ali nezasedenih delovnih mest (v nadaljnjem besedilu: nadomeščanje).

3. člen

(podrobnejša določitev kriterijev za ugotavljanje nadpovprečnih rezultatov dela)

(1) Doseganje nadpovprečnih rezultatov javnega uslužbenca se presoja na podlagi kriterijev iz prvega odstavka 30. člena ZSTSPJS.

(2) Kriterij kakovosti doseže javni uslužbenec, če izpolni vsaj enega od naslednjih podrobnejših kriterijev:

– opravljeno delo presega pričakovano oziroma zahtevano kakovost dela;

– prevzema zahtevnejša in odgovornejša dela v okviru svojega delovnega mesta;

– pri delu uporablja tudi znanja iz drugih delovnih področij;

– samoiniciativno podaja predloge za dvig kakovosti izvedbe delovnih nalog;

– konstruktivno sodeluje z drugimi institucijami in ciljnimi javnostmi;

– uspešno sodeluje pri timskem delu;

– sprotno nadgrajuje znanja oziroma uvaja nove postopke, ideje ali metode dela;

– ima nadpovprečno poznavanje svojega delovnega področja.

(3) Kriterij natančnosti doseže javni uslužbenec, če izpolni vsaj enega od naslednjih podrobnejših kriterijev:

– sam zazna in popravi morebitne nedoslednosti ali pomanjkljivosti;

– delo opravlja tako, da se napake pri delu zelo redko pojavijo;

– izpolnjuje predpisane oziroma dogovorjene obveznosti v predpisanih oziroma določenih rokih;

– celovito, pravočasno in pravilno prenaša informacije, potrebne za kakovostno izvajanje nalog organizacije.

(4) Kriterij samostojnosti doseže javni uslužbenec, če izpolni vsaj enega od naslednjih podrobnejših kriterijev:

– delo opravlja brez potrebe po dodatnih natančnih navodilih s strani nadrejenega ali pomoči sodelavcev;

– pri njegovem delu ga ni treba dodatno spremljati ali usmerjati;

– samoiniciativno išče rešitve za nastale težave oziroma predlaga izboljšave;

– proaktivno pristopa k izvajanju nalog, ki prispevajo k uspešnemu opravljanju nalog organizacije.

(5) Kriterij obsega dela doseže javni uslužbenec, če izpolni vsaj enega od naslednjih podrobnejših kriterijev:

– opravi nadpovprečno količino svojih delovnih obveznosti;

– prevzema tudi dodatne naloge;

– sodeluje pri izvajanju nalog, ki niso povezane z njegovimi osnovnimi delovnimi nalogami (npr. naloge koordiniranja, vodenja prireditev, strokovnih srečanj, konferenc, seminarjev, priprava na tekmovanja in podobno);

– opravlja dodatne naloge v okviru sodelovanja v delovnih in projektnih skupinah, odborih oziroma komisijah;

– opravlja naloge uvajanja novih zaposlenih in drugih sodelavcev.

(6) Kriterij učinkovitosti dela doseže javni uslužbenec, če izpolni vsaj enega od naslednjih podrobnejših kriterijev:

– učinkovito organizira svoje delo;

– delo opravlja hitro in učinkovito;

– aktivno sodeluje pri optimizaciji delovnih procesov;

– učinkovito prevzame in izvede naloge, ki prispevajo k delovnemu procesu, promociji zavoda, učinkovitejši organizaciji dela v zavodu oziroma povečanju prihodkov zavoda.

4. člen

(kriterij nadomeščanja)

(1) Kriterij nadomeščanja doseže javni uslužbenec, če poleg svojih rednih delovnih nalog:

– opravlja večji obseg dela oziroma dodatne naloge zaradi odsotnega javnega uslužbenca, pri čemer prevzame naloge tega javnega uslužbenca v celoti ali deloma, ali

– opravlja večji obseg dela oziroma dodatne naloge zaradi nezasedenih delovnih mest.

(2) Za nadomeščanje ne gre v primeru, ko delavec, član umetniškega ansambla, zaradi nepričakovane odsotnosti drugega delavca, člana umetniškega ansambla, sporazumno prevzame njegovo vlogo, ki sicer ni del njegovih načrtovanih delovnih nalog in za katero ni imel zagotovljenih pogojev za običajno in pravočasno pripravo, ter s tem omogoči izvedbo koncerta ali predstave, ki je sicer ne bi bilo mogoče izvesti.

5. člen

(merilo za določitev dela plače za delovno uspešnost)

Del plače za delovno uspešnost največ v višini 30 odstotkov osnovne plače javnega uslužbenca v posameznem mesecu se lahko javnemu uslužbencu določi, če izpolni vsaj enega od kriterijev iz drugega do šestega odstavka 3. člena tega aneksa ali iz prvega odstavka prejšnjega člena.

6. člen

(objava obvestila o izplačilu dela plače za delovno uspešnost)

Obvestilo o izplačilu dela plače za delovno uspešnost za posamezno obdobje izplačevanja se ob izplačilu plače objavi znotraj uporabnika proračuna oziroma organizacijske enote na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije), objavljeno pa mora biti najmanj 14 dni.

III. SPREMEMBA KOLEKTIVNE POGODBE ZA KULTURNE DEJAVNOSTI V REPUBLIKI SLOVENIJI

7. člen

V Kolektivni pogodbi za kulturne dejavnosti v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 45/94, 45/94, 39/96, 39/99 – ZMPUPR, 82/99, 102/00, 52/01, 64/01, 43/06 – ZKoliP, 60/08, 32/09, 32/09, 40/12, 46/13, 106/15, 46/17, 2/18 – popr., 80/18, 160/20, 88/21, 136/22, 99/24 in 92/25) se v 6. členu za prvim odstavkom doda nov drugi odstavek, ki se glasi:

»Sindikalni zaupnik reprezentativnega sindikata, podpisnika tega aneksa, ki opravlja funkcijo profesionalno ali neprofesionalno, je postavljen v manj ugoden položaj, če po izpolnitvi vsakega napredovalnega obdobja ne napreduje za vsaj en plačni razred. Sindikalnemu zaupniku se lahko napredovanje v plačni razred zadrži, če k predlogu za zadržanje napredovanja poda soglasje sindikat, ki ga zastopa.«.

8. člen

38. člen se spremeni tako, da se glasi:

»38. člen

(1) Dolžina letnega dopusta je odvisna od skupne delovne dobe, zahtevnosti delovnega mesta, delovnih pogojev, socialno-zdravstvenih meril, starosti in delovne uspešnosti.

1. Upoštevajoč delovno dobo pripada delavcem naslednje število dni dopusta:

– do 5 let	20 dni
– nad 5 do 10 let	21 dni
– nad 10 do 15 let	22 dni
– nad 15 do 20 let	23 dni
– nad 20 do 25 let	24 dni
– nad 25 do 30 let	25 dni
– nad 30 let	26 dni.

2. Za zahtevnost del pripada:

- delavcem VIII. skupine zahtevnosti – 6 dni
- delavcem VII. in VII./2 skupine zahtevnosti – 5 dni
- delavcem VI. in VI./2 skupine zahtevnosti – 4 dni
- delavcem na vseh ostalih delovnih mestih – 2 dni.

3. Delavcu se upoštevajoč pogoje dela dopust poveča za:

– delo v hrupu, vročini, prahu, vlagi, pod vplivom vremenskih sprememb, za delo s kemikalijami, delo na celodnevni umetni svetlobi, sevanju in prepihu, za stalno delo v izmeni najmanj enkrat tedensko ali po posebnem razporedu in za občasno delo po posebnem razporedu ali za dežurstva, 2 dni. Delovna mesta, na katerih se pojavljajo ti pogoji, določi direktor.

4. Delavcu se upoštevajoč socialne in zdravstvene razmere dopust poveča:

- delavcu za vsakega otroka do 7. leta starosti za 2 dni,
- delavcu za vsakega otroka nad 7 let do 15 let starosti za 1 dan,
- invalidu II. in III. kategorije za 1 dan,
- delavcu, ki neguje in varuje težje telesno ali zmerno, težje ali težko duševno prizadeto osebo, za 5 dni,
- delavcu s kronično boleznijo oziroma boleznijo, ki zahteva neprekinjeno daljše zdravljenje, za 1 dan,
- delavcu z najmanj 60 % telesno okvaro za 5 dni,
- delovnemu invalidu za 5 dni.

Povečan dopust iz tretje, pete in šeste alineje te točke se ne seštevata.

5. Javnemu uslužbencu, ki je dopolnil 55 let, se letni dopust poveča za pet dni.

6. Iz naslova delovne uspešnosti lahko direktor delavcu dopust poveča za največ 3 dni.

(2) Delovna doba oziroma določena starost se delavcu upoštevata pri določanju dolžine letnega dopusta, če je pogoj izpolnjen v koledarskem letu, za katerega se določa dolžina letnega dopusta.«.

PREHODNE IN KONČNA DOLOČBA

9. člen

(prva določitev delovne uspešnosti v skladu s tem aneksom)

Delovna uspešnost se v skladu s tem aneksom prvič določi za januar 2026.

10. člen

(prehodna določba glede letnega dopusta po kriteriju starosti)

Ne glede na z 8. členom tega aneksa spremenjeni 38. člen Kolektivne pogodbe za kulturne dejavnosti v Republiki Sloveniji se za odmero pet dni letnega dopusta po kriteriju starosti upošteva dopolnjena starost javnega uslužbenca kot sledi:

Leto	2026	2027	2028	2029	2030
Starost	51 let	52 let	52 let	53 let	54 let

11. člen

(prenehanje veljavnosti)

Z dnem uveljavitve tega aneksa prenehata veljati 12. člen in 14. člen Aneksa h Kolektivni pogodbi za kulturne dejavnosti v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 99/24).

12. člen

(veljavnost)

Ta aneks začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Št. 0070-2/2026

Ljubljana, dne 22. januarja 2026

EVA 2026-3340-0005

Vlada Republike Slovenije

Reprezentativni sindikati
javnega sektorja

mag. Franc Props
minister
za javno upravo

GLOSA – SINDIKAT KULTURE
IN NARAVE SLOVENIJE
Mitja Šuštar

Klemen Boštjančič
minister
za finance

SVIZ – SINDIKAT VZGOJE,
IZOBRAŽEVANJA, ZNANOSTI
IN KULTURE SLOVENIJE
Marjana Kolar
po pooblastilu

dr. Asta Vrečko
ministrica
za kulturo

SINDIKAT NOVINARJEV
SLOVENIJE
Alenka Potočnik

SINDIKAT DELAVCEV
RADIOFUZIJE SLOVENIJE
Tom Zalaznik
NI PODPISAL

SINDIKAT KULTURNIH
IN UMETNIŠKIH
USTVARJALCEV RTV
SLOVENIJE
Blaž Potokar
po pooblastilu

SINDIKAT MENEDŽERJEV
V KULTURI IN UMETNOSTI
SINKUL
mag. Igor Podbrežnik

SINDIKAT FINANČNO
RAČUNOVODSKIH
USLUŽBENCEV
Jožefa Frangeš
NI PODPISALA