

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je dne 28. 1. 2026 izdalo potrdilo št. 10101-11/2008-2611-16 o tem, da je Aneks št. 1 h Kolektivni pogodbi za dejavnost po-klicnega gasilstva – tarifni del vpisan v evidenco kolektivnih pogodb na podlagi 25. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06 in 45/08 – ZArbit) pod zaporedno številko 38/6.

190. Aneks št. 1 h Kolektivni pogodbi za dejavnost okolja in prostora – tarifni del

Na podlagi 4. člena Kolektivna pogodba za dejavnost okolja in prostora – tarifni del (Uradni list RS, št. 99/24), tretjega odstavka 30. člena in 81. člena Zakona o skupnih temeljnih sistema plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 95/24) sklenejo na strani delodajalcev

Vlada Republike Slovenije, ki jo zastopajo mag. Franc Props, minister za javno upravo, Klemen Boštjančič, minister za finance, Jože Novak, minister za naravne vire in prostor, mag. Bojan Kumer, minister za okolje, podnebje in energijo, in Simon Maljevac, minister za solidarno prihodnost, in na strani delojemalcev

Frančišek Verk, predsednik Sindikata državnih organov Slovenije,

Klemen Šavs, predsednik Sindikata letalskih meteorologov Slovenije – Konfederacija sindikatov 90 in

Mitja Šuštar, predsednik Sindikata kulture in narave Slovenije – Glosa

ANEKS ŠT. 1 h Kolektivni pogodbi za dejavnost okolja in prostora – tarifni del

1. člen

(namen sklepanja)

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

2. člen

(upravičenost do dela plače za delovno uspešnost)

(1) Javni uslužbenec je upravičen do dela plače za delovno uspešnost, če:

- opravlja dodatno delo ali večji obseg dela zaradi odsotnih javnih uslužbencev ali nezasedenih delovnih mest oziroma
- pri delu dosega nadpovprečne rezultate glede na kriterije, ki so določeni v ZSTSPJS in podrobneje opredeljeni v tem aneksu.

(2) Javni uslužbenec iz prve alinee prejšnjega odstavka je upravičen do dela plače za delovno uspešnost le, če poleg opravljenega pričakovanega obsega rednih delovnih nalog, opravi še dodatno delo ali večji obseg dela zaradi odsotnih javnih uslužbencev ali nezasedenih delovnih mest.

(3) Javni uslužbenec, ki je upravičen do dela plače za delovno uspešnost iz naslova opravljanja dodatnega dela ali večjega obsega dela zaradi odsotnih javnih uslužbencev ali nezasedenih delovnih mest, je lahko dodatno upravičen do dela plače za delovno uspešnost iz naslova doseganja nadpovprečnih rezultatov glede na kriterije, določene v ZSTSPJS in podrobneje opredeljene v tem aneksu, pri čemer skupni znesek ne sme preseči 30 odstotkov osnovne plače javnega uslužbenca.

3. člen

(podrobnejša določitev kriterijev za ugotavljanje nadpovprečnih rezultatov dela)

(1) Doseganje nadpovprečnih rezultatov javnega uslužbenca se presoja upošteva kriterije iz prvega odstavka 30. člena ZSTSPJS in podrobneje določene kriterije iz drugega do vključno šestega odstavka tega člena ter upošteva merilo iz 5. člena tega aneksa.

(2) Kriterij kakovost vključuje strokovno in vsebinsko pravilnost opravljenega dela, usmerjenost k uporabniku storitve, uporabno vrednost rezultatov dela, skladnost z roki in postopki, ohranjanje kakovosti pri opravljanju nalog v pogojih časovnega pritiska ali spremenjenih okoliščin in prispevek k ugledu proračunskega uporabnika. Šteje se, da je delo javnega uslužbenca opravljeno kakovostno, če so izpolnjeni naslednji pogoji:

- strokovna pravilnost, kar pomeni, da je delo opravljeno v skladu z veljavnimi strokovnimi standardi, metodologijami in dobrimi praksami s posameznega področja,

- vsebinska pravilnost, kar pomeni, da je delo opravljeno v skladu z veljavnimi predpisi, internimi akti in organizacijskimi pravili proračunskega uporabnika,

- usmerjenost k uporabniku storitve, kar pomeni, da rezultati dela prispevajo k doseganju ciljev in interesov uporabnikov,

- uporabna vrednost rezultatov dela, kar pomeni, da rezultati dela, ki so preverljivi in brezhibni omogočajo nadaljnjo uporabo v okviru izvajanja nalog in prispevajo h kakovosti,

- skladnost z roki in postopki, kar pomeni, da je delo opravljeno v predpisanih oziroma določenih rokih ter v skladu z notranjimi postopki, navodili in standardi proračunskega uporabnika,

- ohranjanje kakovosti pri opravljanju nalog tudi v pogojih časovnega pritiska ali spremenjenih okoliščin,

- javni uslužbenec s svojim delom in ustrezno komunikacijo prispeva k ugledu proračunskega uporabnika.

(3) Kriterij natančnost vključuje rezultate dela brez napak, ki so zanesljivo uporabni za nadaljnje procese, prepoznavanje napak in nedoslednosti ter predlaganje izboljšav delovnih procesov. Šteje se, da je javni uslužbenec pri opravljanju dela natančen, če sta izpolnjena naslednja pogoja:

- rezultati dela ne vsebujejo napak, izkazujejo pa visoko raven strokovne natančnosti, s katero se zagotavlja prepoznavanje morebitnih napak in nedoslednosti pri delu organizacijske enote ali izvedbenih postopkih,

- dosledno prepoznavna napake in nedoslednosti ter predlaga ukrepe za njihovo odpravo oziroma za izboljšanje delovnih procesov.

(4) Kriterij samostojnost vključuje odsotnost potrebe po nadzoru pri opravljanju dela, proaktivno zaznavanje potreb po odzivanju in samoiniciativnem reševanju problemov, sposobnost samostojnega delovanja v pogojih časovnega pritiska oziroma zmožnost fleksibilnega delovanja, samostojno načrtovanje, organiziranje in določanje prioritet ter sprejemanje odločitev v pristojnosti javnega uslužbenca. Šteje se, da je javni uslužbenec pri opravljanju dela samostojen, če so izpolnjeni naslednji pogoji:

- delo opravlja samostojno, brez potrebe po stalnem nadzoru nadrejene osebe, ter odgovorno prevzema naloge v okviru svojih pristojnosti,

- proaktivno zaznava potrebe po odzivanju in samoiniciativno rešuje probleme, pri čemer prevzema pobude za izboljšanje izvajanja nalog in delovnih postopkov v okviru svojih pooblastil,

- ohranja samostojnost in prilagodljivost pri opravljanju nalog tudi v pogojih časovnega pritiska ali spremenjenih okoliščin,

- samostojno načrtuje, organizira in določa prioritete dela, v skladu s cilji in nalogami delodajalca in brez nadzora nadrejene osebe, v okviru svojih pristojnosti,

- samostojno sprejema odločitve v okviru svojih pooblastil in odgovornosti, določenih z zakonodajo ter internimi akti delodajalca.

(5) Kriterij obseg dela vključuje večjo količino opravljenega dela, sposobnost prevzemanja dodatnih nalog ter opravljanje večjega obsega dela iz razlogov, povezanih z organizacijo delovnega procesa ali začasno povečano obremenitvijo. Šteje se, da je javni uslužbenec opravil povečan obseg dela, če so izpolnjeni naslednji pogoji:

- opravi večjo količino dela, kot se pričakuje glede na običajni oziroma načrtovani obseg nalog, pri čemer so rezultati dela primerljive kakovosti,

- prevzema dodatne naloge v okviru svojega delovnega področja organizacijske enote, kadar to zahtevajo potrebe delovnega procesa,

- opravlja povečan obseg dela zaradi sodelovanja ali vodenja delovnih skupin, projektov ali drugih organizacijskih oblik,

- zagotavlja neprekinjen potek dela tudi v primerih začasno povečanega obsega nalog ali spremenjenih pogojev dela, ter s tem prispeva k nemotenemu delovanju delodajalca oziroma organizacije v javnem sektorju.

(6) Kriterij učinkovitost vključuje racionalno izrabo delovnega časa, opravljanje dela na način, da so cilji doseženi v časovnih okvirih ter zmožnost prepoznavanja in določanja prioritet glede na obseg, pomen in zahtevnost nalog. Šteje se, da je javni uslužbenec pri opravljanju dela učinkovit, če so izpolnjeni naslednji pogoji:

- racionalno izrablja delovni čas, kar pomeni, da naloge opravlja v okviru razpoložljivega časa na način, ki zagotavlja večjo produktivnost oziroma enako količino kakovostno opravljenega dela v krajšem času,

- naloge opravlja tako, da so cilji realizirani v predvidenih časovnih okvirih, pri čemer upošteva roke, določene s predpisi, notranjimi akti ali navodili delodajalca,

- ustrezno prepoznavna in določa prioritete glede na obseg, zahtevnost in pomen posameznih nalog ter razporeja čas in sredstva na način, ki omogoča pravočasno in učinkovito izvedbo nalog,

- prispeva k učinkovitemu poslovanju in doseganju ciljev delodajalca, pri čemer ravna v skladu z načeli strokovnosti, gospodarnosti in nujnosti.

4. člen

(podrobnejša določitev kriterija za ugotavljanje opravljanja dodatnega dela ali večjega obsega dela zaradi odsotnih javnih uslužbencev ali nezasedenih delovnih mest)

(1) Javni uslužbenec opravlja dodatno delo oziroma večji obseg dela zaradi odsotnih javnih uslužbencev, če prevzema naloge odsotnega javnega uslužbenca v celoti ali deloma.

(2) Javni uslužbenec opravlja dodatno delo oziroma večji obseg dela zaradi nezasedenih delovnih mest, če prevzame naloge nezasedenega delovnega mesta v celoti ali deloma.

(3) Pri opravljanju dodatnega dela ali večjega obsega dela zaradi odsotnih javnih uslužbenec ali nezasedenih delovnih mest se pri določanju dela plače za delovno uspešnost upošteva zlasti:

- trajanje nadomeščanja,
- obseg in zahtevnost prevzetih nalog,
- stopnja odgovornosti,
- vpliv nadomeščanja na delovni proces in delovanje organizacije.

5. člen

(merilo za določitev dela plače za delovno uspešnost)

(1) Del plače za delovno uspešnost se določi javnemu uslužbencu, če dosega nadpovprečne rezultate pri večini pogojev vsaj enega kriterija iz 3. člena tega aneksa oziroma če opravi dodatno delo ali večji obseg dela, upošteva 4. člen tega aneksa.

(2) Sindikalni zaupniki reprezentativnih sindikatov, podpisnikov tega aneksa, so upravičeni do dela plače za delovno uspešnost v višini najmanj 5 odstotkov njihovih osnovnih plač v posameznem mesecu.

6. člen

(odstotek osnovne plače, ki ga javni uslužbenec lahko doseže pri kriterijih)

(1) Javni uslužbenec lahko glede na kriterije iz 3. člena tega aneksa doseže skupaj največ 30 odstotkov osnovne plače.

(2) Javni uslužbenec lahko glede na kriterij iz 4. člena doseže skupaj največ 30 odstotkov osnovne plače.

(3) Javni uslužbenec lahko glede na kriterije iz 3. in 4. člena tega aneksa skupaj doseže največ 30 odstotkov osnovne plače.

7. člen

(določitev dela plače za delovno uspešnost)

Določitev odstotka osnovne plače javnega uslužbenca za delovno uspešnost se izvede tako, da se sredstva razdelijo v obsegu, določenem v skladu s šestim odstavkom 31. člena ZSTSPJS.

8. člen

(dostopnost objave obvestila)

Obvestilo iz četrtega odstavka 32. člena ZSTSPJS mora biti objavljeno najmanj do objave obvestila za naslednje obdobje izplačevanja.

9. člen

(podrobnejša opredelitev kriterijev in meril glede na specifične in naravo dela)

(1) Kriteriji in merila iz tega aneksa se lahko, upoštevaje specifične in naravo dela v posameznem proračunskem uporabniku, podrobneje opredelijo v splošnem aktu proračunskega uporabnika.

(2) Če je v proračunskem uporabniku organiziran reprezentativni sindikat se lahko kriteriji in merila iz tega aneksa, upoštevaje specifične in naravo dela v posameznem proračunskem uporabniku, podrobneje opredelijo z dogovorom med reprezentativnim sindikatom in proračunskim uporabnikom.

10. člen

(prva določitev delovne uspešnosti v skladu s tem aneksom)

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

11. člen

(začetek veljavnosti)

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

Št. 007-16/2026

Ljubljana, dne 22. januarja 2026

EVA 2026-2560-0003

Vlada Republike Slovenije

**Reprezentativni sindikati
javnega sektorja**

mag. Franc Props
minister
za javno upravo

**SINDIKAT DRŽAVNIH
ORGANOV SLOVENIJE
Francišek Verk**

Klemen Boštjančič
minister
za finance

**SINDIKAT LETALSKIH
METEOROLOGOV SLOVENIJE
– KONFEDERACIJA
SINDIKATOV 90
Klemen Šavs
ni podpisal**

Jože Novak
minister
za naravne vire in prostor

**GLOSA – SINDIKAT KULTURE
IN NARAVE SLOVENIJE
Mitja Šuštar**

mag. Bojan Kumer
minister
za okolje, podnebje
in energijo

Simon Maljevac
minister
za solidarno prihodnost

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je dne 28. 1. 2026 izdalo potrdilo št. 10101-12/2008-2611-16 o tem, da je Aneks št. 1 h Kolektivni pogodbi za dejavnost okolja in prostora – tarifni del vpisan v evidenco kolektivnih pogodb na podlagi 25. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06 in 45/08 – ZArbit) pod zaporedno številko 39/6.

191. Aneks št. 1 h Kolektivni pogodbi za gozdarsko dejavnost – tarifni del

Na podlagi 4. člena Kolektivne pogodbe za gozdarsko dejavnost – tarifni del (Uradni list RS, št. 99/24), tretjega odstavka 30. člena in 81. člena Zakona o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 95/24)

na strani delodajalcev

Vlada Republike Slovenije, ki jo zastopajo mag. Franc Props, minister za javno upravo, Klemen Boštjančič, minister za finance, in Mateja Čalušič, ministrica za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano, in

na strani delojemalcev

Sindikat državnih organov Slovenije, ki ga zastopa Francišek Verk in

SLONS – Sindikat lovstva in naravovarstva Slovenije, ki ga zastopa Marko Vilfan
sklenejo