

Na podlagi določbe 10. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/2013, 78/2013 - popr., 47/2015 - ZZSDT, 33/2016 - PZ-F, 52/2016, 15/2017 - odl. US, 22/2019 - ZPosS, 81/2019, v nadaljevanju ZDR-1), 20. člena Kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 52/1994, 49/1995, 34/1996, 45/1996 - popr., 51/1998, 28/1999, 39/1999 - ZMPUPR, 39/2000, 56/2001, 64/2001, 78/2001 - popr., 56/2002, 43/2006 - ZKoIP, 52/2007, 61/2008, 60/2008, 33/2010, 83/2010, 89/2010, 79/2011, 40/2012, 3/2013, 46/2013, 67/2013, 7/2014, 52/2014, 3/2015, 55/2015, 106/2015, 4/2016, 8/2016 - popr., 39/2016, 51/2016, 3/2017, 38/2017, 45/2017, 46/2017, 3/2018, 47/2018, 80/2018, 4/2019, 45/2019, 58/2019, 3/2020), 2.a člena Kolektivne pogodbe za raziskovalno dejavnost (Uradni list RS, št. 45/1992, 50/1992 - popr., 5/1993, 18/1994 - ZRPJZ, 50/1994, 45/1996, 40/1997 - ZDMPNU, 51/1998, 73/1998 - popr., 39/1999 - ZMPUPR, 106/1999, 107/2000, 64/2001, 84/2001, 85/2001 - popr., 43/2006 - ZKoIP, 61/2008, 61/2008, 67/2008, 83/2010, 89/2010, 40/2012, 3/2013, 46/2013, 67/2013, 7/2014, 52/2014, 3/2015, 55/2015, 106/2015, 4/2016, 51/2016, 3/2017, 38/2017, 46/2017, 46/2017, 3/2018, 47/2018, 80/2018, 4/2019, 45/2019, 3/2020) ter 28. člena Statuta Visoke šole za varstvo okolja z dne 10. 10. 2017 in 22. 9. 2020 (v nadaljevanju: Statut VŠVO)

delodajalec Visoka šola za varstvo okolja, zanj doc. dr. Gašper Gantar, direktor po predhodnem soglasju upravnega odbora sprejema

Pravilnik o plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja na Visoki šoli za varstvo okolja

I. Splošne določbe

1. člen

S tem pravilnikom se za vse zaposlene na Visoki šoli za varstvo okolja (v nadaljevanju: VŠVO) ureja način določanja plače, njenih sestavin in drugih prejemkov iz delovnega razmerja, v skladu z določili ZDR-1, Kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (v nadaljevanju: KPDRVIZ), Kolektivne pogodbe za raziskovalno dejavnost (v nadaljevanju: KPRD), splošnimi akti šole in drugimi veljavnimi predpisi.

Ta akt velja in se uporablja za vse zaposlene pri VŠVO. Izrazi, zapisani v moški slovnični obliki, se uporabljajo kot nevtralni za ženski in moški spol.

Določbe tega akta se smiselno uporabljajo tudi za izplačila plače in drugih prejemkov iz delovnega razmerja direktorju visoke šole, pri čemer o tovrstnih izplačilih odloča upravni odbor, v kolikor to ni že določeno pri posameznih določbah tega akta.

2. člen

Plača zaposlenega pri VŠVO je določena v pogodbi o zaposlitvi, pri čemer je sestavljena iz:

- izhodišče plače plačnega razreda posameznega delovnega mesta (v nadaljevanju: osnovna plača),
- dela plače na podlagi delovne uspešnosti,
- dela plače na podlagi poslovne uspešnosti, ki se lahko izplača enkrat letno, pod pogoji, ki jih za takšno plačilo določi direktor ter
- dodatkov.

Zaposleni so upravičeni tudi do nadomestila plače, povračila stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov iz delovnega razmerja v višini in v primerih, določenih z zakonom in kolektivno pogodbo.

Zaposleni so odgovorni za pravilnost in resničnost podatkov, ki se uporabljajo za obračun plače, nadomestil plače, povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov iz delovnega razmerja.

II. Plače zaposlenih

3. člen

Zaposlenemu pripada osnovna plača, ki je določena upoštevaje zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi, del plače na podlagi delovne uspešnosti ter dodatkov.

Plača se izplačuje enkrat mesečno, in sicer do 5. dne v mesecu za pretekli mesec. Plača, povračila stroškov v zvezi z delom in drugi prejemki delavcev se izplačujejo na bančni račun delavca, ki ga je ta posredoval delodajalcu. Delavec je dolžan delodajalcu pravočasno sporočiti številko svojega bančnega računa in morebitno spremembo le te.

Vsi denarni zneski, ki so določeni v tem aktu in se nanašajo na izplačilo plač in nadomestila, so določeni v bruto zneskih.

4. člen

V pogodbi o zaposlitvi, ki jo VŠVO sklene s posameznim delavcem, se določi osnovna plača delavca za dogovorjeni delovni čas, vnaprej določene rezultate dela in normalne delovne pogoje, s katerimi je bil delavec seznanjen pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi.

Z vnaprej določenimi delovnimi rezultati so mišljeni rezultati dela, ki jih mora doseči posamezni delavec v določenem časovnem obdobju. Za normalne delovne pogoje se štejejo pogoji, v katerih se delo pretežno opravlja. Ti pogoji so sestavina zahtevnosti delovnega mesta in so vključeni v osnovno plačo delavca.

5. člen

Zaposleni so na podlagi notranjega akta - Akta o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest na Visoki šoli za varstvo okolja z dne 11. 11. 2020 razporejeni na delovna mesta in v okviru teh v ustrezne izhodiščne plačne razrede.

Osnovna plača delavca se, upoštevajoč izhodiščni plačni razred, v katerega je umeščeno delovno mesto delavca, določi v pogodbi o zaposlitvi. Višina izhodiščnega plačnega razreda je določena v kolektivni pogodbi, ki zavezuje delodajalca (KPDVIZ) ter v Zakonu o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS).

III. Del plače za delovno uspešnost

6. člen

Zaposlenemu lahko pripada tudi del plače na podlagi delovne uspešnosti, ki znaša največ 20 % osnovne plače mesečno pod pogoji določenimi v nadaljevanju.

Zaposleni plačilo na podlagi delovne uspešnosti lahko pridobi dodatno k svoji osnovni plači.

Zaposleni plačilo delovne uspešnosti pridobi tisti mesec, za katerega je na podlagi ocene delovne uspešnosti ugotovljeno, da izpolnjuje kriterije in merila za pridobitev dela plače iz naslova delovne uspešnosti.

7. člen

Delovna uspešnost zaposlenega se določi upoštevaje gospodarnost, kakovost in obseg opravljanja dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

Kriteriji za ocenjevanje delovne uspešnosti delavca so:

- kriterij obsega oziroma količine dela (preseganje pričakovanih delovnih rezultatov glede količine dela) – največ do 20 % osnovne plače,
- kriterij kvalitete dela (preseganje pričakovanih delovnih rezultatov glede kvalitete dela) – največ do 20 % osnovne plače,
- kriterij gospodarnosti in pozitivnega odnosa do dela (samoiniciativnost, kreativnost pri delu, odnos do dela, študentov, strank, nadrejenih in do sodelavcev) – največ do 20 % osnovne plače.

Kriteriji se uporabljajo mesečno za določitev dela plače, ki pripada posameznemu zaposlenemu iz naslova delovne uspešnosti, pri čemer lahko skupaj znašajo največ 20 % osnovne plače zaposlenega.

Osnova za izračun delovne uspešnosti je osnovna plača delavca za polni delovni čas, kot je določena v sklenjeni pogodbi o zaposlitvi.

8. člen

O oceni delovne uspešnosti odloča direktor visoke šole, pri čemer predlog ocene za pedagoške delavce ter delavce, zaposlene v založbi pripravi dekan, preostale zaposlene na VŠVO pa neposredno oceni direktor. Predlog ocene delovne uspešnosti za pedagoške delavce in delavce, zaposlene v založbi potrди direktor.

O oceni delovne uspešnosti direktorja visoke šole odloča upravni odbor enkrat letno. Direktorju lahko iz tega naslova pripada dodatno plačilo k osnovni plači, na način, da se o mesečni delovni uspešnosti direktorja za preteklo leto odloča enkrat letno, pri čemer upravni odbor istočasno odloči tudi o načinu izplačila le te.

Vzorec ocene delovne uspešnosti je priloga tega pravilnika.

9. člen

Izplačilo dela plače za delovno uspešnost se izvrši na transakcijski račun delavca v roku za izplačilo osnovne plače za pretekli mesec.

10. člen

Zaposlenemu, ki pogojev iz tega poglavja pravilnika ne izpolnjuje, del plače za delovno uspešnost ne pripada in v tem primeru delodajalec tudi ni dolžan izpolniti ocene delovne uspešnosti za posamezni mesec.

11. člen

Zaposleni ima pravico do vpogleda in fotokopije njegove ocene delovne uspešnosti.

IV. Del plače za poslovno uspešnost

12. člen

Vsem zaposlenim se lahko enkrat letno izplača del plače na podlagi poslovne uspešnosti v višini največ 100% povprečne mesečne plače v Republiki Sloveniji v preteklem letu oziroma v višini največ zakonsko določene višine izplačila, ki se ne všteta v davčno osnovo.

Poslovna uspešnost zaposlenega se določi upošteva je naslednje kriterije za določanje poslovne uspešnosti delodajalca in izračun pripadajočega zneska za izplačilo zaposlenim.

Zaposlenemu lahko pripada izplačilo dela plače za poslovno uspešnost v primeru, da ima VŠVO v tekočem koledarskem letu na dan 01.11. izkazan presežek prihodkov nad odhodki najmanj v višini 30.000 EUR, pri čemer se predvideva, da bo najmanj v tolikšni višini presežek tudi ob koncu leta (na dan 31.12.).

Do izplačila dela plače za poslovno uspešnost je upravičen tisti zaposleni, ki ima na dan 30.11. tekočega leta sklenjeno pogodbo o zaposlitvi.

Izplačilo dela plače za poslovno uspešnost se določi za vse zaposlene v enakem bruto znesku sorazmerno času trajanja zaposlitve in odstotku zaposlitve v tekočem letu, vendar ne več kot 100 %.

Višino izplačila dela plače za poslovno uspešnost določi za vsako tekoče leto v začetku meseca decembra direktor visoke šole, v kolikor so zanj izpolnjeni kriteriji ter k izplačilu in njegovi višini pridobi predhodno soglasje upravnega odbora.

Izplačilo dela plače za poslovno uspešnost se izvrši na transakcijski račun delavca najkasneje na zadnji delovni dan v mesecu decembru tekočega leta.

V. Stimulacija

13. člen

Zaposlenemu pri VŠVO poleg dela plače iz naslova delovne in poslovne uspešnosti pripada tudi plačilo iz naslova stimulacije.

Vsak zaposleni pri VŠVO je upravičen do izplačila stimulacije v primeru izpolnjevanja kriterijev določenih v naslednjih členih tega poglavja.

14. člen

Zaposleni so upravičeni do izplačila stimulacije za vsak nov raziskovalno-razvojni in tržni projekt zasebnih ali javnih naročnikov, ki je uspešno zaključen.

Nov tržni projekt predstavlja projekt, za katerega do uveljavitve tega Pravilnika VŠVO še ni sklenil pogodbe o izdelavi projekta oziroma zaposleni na VŠVO še niso pričeli z opravljanjem del, torej s pripravo dokumentacije za prijavo na projekt, oddajo prijave na projekt, opravljanja del na projektu, ipd.

15. člen

Kriterije za izplačilo stimulacije predstavljajo:

- izdani in plačani računi iz naslova projekta ali
- izdani in plačani zahtevki iz naslova projekta posredovani na pristojnega javnega naročnika.

Izpolnjeni kriteriji za izplačilo stimulacije predstavljajo pogoj za izplačilo stimulacije.

16. člen

Za vsak nov tržni projekt se vodijo ločena stroškovna mesta, na katerih so zajeti vsi prihodki in odhodki, ki se nanašajo na projekt.

Za vsak uspešno zaključen nov tržni projekt delodajalec izplača stimulacijo v višini 20 % presežka prihodkov nad odhodki projekta zaposlenemu ali zaposlenim, ki so bili udeleženi pri projektu. Višina navedenega presežka predstavlja bruto izplačilo delodajalca.

V primeru, da je na projektu sodelovalo več oseb, direktor določi vodjo projekta, ki odloči o porazdelitvi skupnega zneska stimulacije med vse sodelujoče, glede na njihov prispevek. V tem primeru mora vodja projekta direktorja v roku 5 delovnih dni od seznanitve z višino stimulacije obvestiti o predlaganem načinu razdelitve stimulacije med sodelujoče na projektu.

Vse zaposleni, ki so upravičeni do stimulacije, direktor skupaj z vodjo projekta, v primeru če je več zaposlenih sodelovalo na projektu, seznanjeni z višino stimulacije. Smiselno enako velja tudi v primeru izplačila stimulacije direktorju visoke šole, s tem da v tem primeru odločitve glede izplačila stimulacije sprejme upravni odbor ob prvem rednem srečanju po izpolnitvi kriterijev za izplačilo stimulacije.

17. člen

Stimulacija se izplača ob izplačilu prve naslednje mesečne plače po izpolnitvi zgoraj navedenih kriterijev na transakcijski račun delavca.

VI. Dodatki

18. člen

Zaposlenemu pripadajo dodatki za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, in sicer:

- za nočno delo v višini 40 % urne postavke osnovne plače,
- za nadurno delo v višini 30 % urne postavke osnovne plače,
- za delo v nedeljo v višini 90 % urne postavke osnovne plače,
- za delo na praznike in dela proste dni po zakonu v višini 120 % urne postavke osnovne plače,
- za delo v deljenem delovnem času v višini 15 % urne postavke osnovne plače, če prekinitev traja 2 uri ali več, pri čemer dodatek pripada za vse ure, opravljene v deljenem delovnem času
- za delo v neenakomerno razporejenem delovnem času v višini 10 % urne postavke osnovne plače za ure, ki presegajo 8 ur dnevno, 10 % urne postavke osnovne plače za ure opravljene v šestem, sedmem in vsakem naslednjem zaporednem delovnem dnevu ter 20 % urne postavke osnovne plače, če je delovni čas razporejen tako, da ima zaposleni v enem delovnem dnevu dve ali več prekinitve, ki trajajo najmanj 1 uro.

Dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo na dela proste dni se po zakonu med seboj izključujeta.

Dodatki se obračunavajo le za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada in zgolj v primeru, da mu delodajalec delo v posebnih pogojih dela naloži s pisno odredbo.

19. člen

Zaposlenemu, ki opravi najmanj 60 % celotne mesečne ali 80 % celotne tedenske obveznosti v popoldanskem času, pripada za čas dela v popoldanskem času dodatek.

Dodatek ne pripada zaposlenim, ki izvajajo pedagoško ali drugo strokovno delo, ki se konča do 16. ure.

20. člen

Zaposlenemu pripada tudi dodatek na delovno dobo v višini 0,33 % od osnove plače za vsako izpolnjeno leto skupne delovne dobe.

21. člen

Zaposlenemu pripada dodatek za znanstveni naziv, in sicer za znanstveni magisterij v višini 36,21 EUR ter za doktorat v višini 59,47 EUR, pri čemer delavcu navedeni dodatek pripada, če opravlja delo na delovnem mestu, za katerega ni potreben znanstveni naziv.

22. člen

Zaposlenim, ki opravljajo poleg dela na delovnem mestu tudi delo na funkciji pripada položajni dodatek v višini 8-20 % osnovne plače, in sicer:

- za funkcijo dekana – 20 %,
- za funkcijo prodekana – 10 % ter
- za funkcijo predstojnika – 8 %.

Zaposleni so upravičeni do navedenega dodatka od pričetka opravljanja funkcije. Zaposleni so upravičeni do dodatka vse dokler jim funkcija ne preneha. V primeru, da dekan opravlja tudi naloge prodekana in/ali predstojnika ni upravičen do dodatka tudi iz tega naslova. Enako velja tudi za prodekana, ki opravlja tudi naloge predstojnika.

23. člen

Zaposlenemu pripada za inovacijo najmanj 10 % odškodnine (nagrade) od ugotovljene letne čiste gospodarske koristi.

Če je narava inovacije taka, da gospodarska korist ni izračunljiva, se lahko višino odškodnine oceni.

Konkreten izračun odškodnine je stvar pogodbe med avtorjem in delodajalcem oz. zavodom.

24. člen

Zaposleni je upravičen tudi do terenskega dodatka, ki predstavlja povračilo stroškov delavcem za prehrano in prenočevanje v času bivanja in dela na terenu, če je terensko delo organizirano izven sedeža delodajalca in bivališča delavca.

Terenski dodatek in dnevnicata se izključujeta.

25. člen

V primeru, da se s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca, višina dodatkov poviša je zaposleni od datuma pričetka veljave spremembe kolektivne pogodbe upravičen do izplačila višjega dodatka.

VII. Nadomestilo plače

26. člen

Zaposleni ima pravico do nadomestila plače za čas odsotnosti, v primerih in v trajanju določenem z ZDR-1, ter v primerih odsotnosti z dela, ko ne dela iz razlogov na strani delodajalca.

Delodajalec je dolžan izplačati nadomestilo plače v primerih odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta, plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, izobraževanja, z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni in ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca.

Delodajalec izplačuje nadomestilo plače iz lastnih sredstev v primerih nezmožnosti delavca za delo zaradi njegove bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, in sicer do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ za 120 delovnih dni v koledarskem letu. V primerih nezmožnosti za delo delavca zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu, izplačuje delodajalec nadomestilo plače delavcu iz lastnih sredstev do 30 delovnih dni za vsako posamezno odsotnost z dela. V času daljše odsotnosti z dela izplača delodajalec nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja.

Če gre za dve ali več zaporednih odsotnosti z dela zaradi iste bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, do 30 delovnih dni, pa traja v posameznem primeru prekinitev med eno in drugo odsotnostjo manj kot deset delovnih dni, izplača delodajalec za čas nadaljnje odsotnosti do prekinitve dalje, nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja.

Delodajalec izplača v breme drugega zavezanca nadomestilo plače tudi v drugih primerih, če je tako določeno z zakonom ali drugim predpisom.

Če delavec ne more opravljati dela zaradi višje sile, je upravičen do polovice plačila, do katerega bi bil sicer upravičen, če bi delal, vendar ne manj kot 70 odstotkov minimalne plače.

Delavcu pripada nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti, razen v primeru, da ZDR-1 ali drugi zakon oziroma na njegovi podlagi izdan predpis ne določa drugače. Če delavec v obdobju zaposlitve v zadnjih treh mesecih ni delal in je za ves čas prejel nadomestilo plače, je osnova za nadomestilo enaka osnovi za nadomestilo plače v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v celotnem obdobju zadnjih treh mesecev ni prejel niti ene mesečne plače, mu pripada nadomestilo plače v višini osnovne plače, določene v pogodbi o zaposlitvi. Višina nadomestila plače ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

V primeru odsotnosti z dela delavca zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, znaša višina nadomestila plače delavcu, ki bremeni delodajalca, 80 odstotkov plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas.

Delodajalec je delavcu dolžan izplačati nadomestilo plače za tiste dneve in za toliko ur, kolikor znaša delovna obveznost delavca na dan, ko zaradi opravičenih razlogov ne dela.

Če delodajalec delavcem ne izplača plač in nadomestil plač v zakonsko določenem oziroma pogodbeno dogovorjenem roku, Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju: ZZS) izplača neposredno delavcu zapadlo neizplačano nadomestilo plače iz tretjega oziroma četrtega odstavka tega člena, ki se izplača v breme zdravstvenega zavarovanja. ZZS izvede izplačilo na podlagi zahteve delodajalca, ki jo je ta dolžan vložiti v osmih dneh po preteku meseca, v katerem je nadomestilo plače zapadlo v plačilo oziroma na podlagi zahteve delavca, ki jo ta lahko vložil, če v osemdnevem roku ne prejme pisnega obvestila delodajalca o njeni vložitvi. Zahtevi delodajalca mora biti priložen pisni obračun delodajalca, iz katerega so razvidni podatki o zapadlem neizplačanem nadomestilu plače in izjava delodajalca, da delavcu ni izplačal nadomestila plače v zakonsko določenem oziroma pogodbeno dogovorjenem roku. Zahtevi delavca mora biti priložen pisni obračun delodajalca, iz katerega so razvidni podatki o zapadlem neizplačanem nadomestilu plače. Delavec izgubi pravico do neposrednega izplačila celotnega oziroma ustreznega dela nadomestila plače, če mu je bila terjatev iz tega naslova v celoti oziroma v delu poravnana pred izplačilom s strani ZZS.

VIII. Druge vrste plačil iz delovnega razmerja

27. člen

Zaposlenim pri VŠVO pripadajo tudi druge vrste plačil in prejemkov iz delovnega razmerja, in sicer zlasti:

- regres za letni dopust,
- jubilejne nagrade,
- solidarnostna pomoč,
- odpravnina zaradi prenehanja pogodbe o zaposlitvi ter
- odpravnina ob upokojitvi.

a. Regres za letni dopust

28. člen

Zaposlenemu, ki ima pravico do letnega dopusta, je dolžan delodajalec izplačati regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače.

Regres se mora delavcu izplačati najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta.

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

Če ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, ima pravico do regresa sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, razen v primeru, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s 67. členom ZDR-1, ki opredeljuje krajši delovni čas v posebnih primerih. Navedeni člen določa, da ima delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu, pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas. Nadalje ima delavec, ki opravlja delo krajši delovni čas v posebnih primerih, pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti ter druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, kot delavec, ki dela polni delovni čas, razen v primerih, ki jih ZDR-1 izrecno drugače določa.

29. člen

V primeru, da se s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca poviša višina regresa za letni dopust je zaposleni od datuma pričetka veljave spremembe kolektivne pogodbe upravičen do izplačila višjega regresa.

b. Jubilejna nagrada

30. člen

Zaposlenemu pripada jubilejna nagrada v višini:

- za 10 let delovne dobe v višini 288,76 EUR,
- za 20 let delovne dobe v višini 433,13 EUR,
- za 30 let delovne dobe v višini 577,51 EUR ter
- za 40 let delovne dobe v višini 577,51 EUR.

Jubilejna nagrada se izplača zaposlenemu ob izplačilu plače v naslednjem mesecu po izpolnitvi pogojev.

Delovna doba je doba, ki jo je zaposleni izpolnil pri delodajalcu ali njegovih pravnih prednikih.

31. člen

Zaposleni je upravičen do nagrade le v primeru, če je za posamezni jubilej še ni prejel.

32. člen

V primeru, da se s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca poviša višina jubilejne nagrade je zaposleni od datuma pričetka veljave spremembe kolektivne pogodbe upravičen do izplačila višje določene nagrade.

c. Solidarnostna pomoč

33. člen

Zaposlenemu oziroma njegovi družini pripada solidarnostna pomoč v višini neto osnovne plače, v naslednjih primerih:

- smrt delavca ali ožjega družinskega člana,
- težja invalidnost,
- daljša bolezen,

- elementarne nesreče ali požari.

34. člen

Zaposleni je upravičen do solidarnostne pomoči v višini, kot to določa kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca.

Do izplačila solidarnostne pomoči je upravičen zaposleni, če njegova osnovna plača v mesecu, ko se je zgodil primer, ne presega oziroma ne bi presegala višine minimalne plače. V primeru požara in naravne nesreče, kot ju določajo predpisi s področja varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami, omejitve iz prejšnjega odstavka ne veljajo.

Zaposleni lahko vloži zahtevo za izplačilo solidarnostne pomoči v roku 60 dni od nastanka primera oziroma od trenutka, ko je bil zahtevo zmožen vložiti.

35. člen

V primeru, da se s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca poviša višina solidarnostne pomoči je zaposleni od datuma pričetka veljave spremembe kolektivne pogodbe upravičen do izplačila višje določene pomoči.

d. Odpravnina ob prenehanju delovnega razmerja

36. člen

Zaposlenemu, kateremu je prenehalo delovno razmerje je upravičen do odpravnine pod pogoji in v višini, določenih z zakonom, ki ureja delovna razmerja in kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca.

e. Odpravnina ob upokojitvi

37. člen

Zaposlenemu, ki je bil zaposlen pri delodajalcu in se upokoji, pripada ob upokojitvi odpravnina v višini najmanj treh povprečnih mesečnih plač zaposlenega v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma tri zadnje mesečne plače delavca, če je to zanj ugodneje.

Zaposleni, kateremu je delodajalec financiral dokup delovne dobe, je upravičen zgolj do razlike do višine odpravnine, če so bila sredstva za dokup nižja od odpravnine. V primeru, da so bila sredstva za dokup višja, pa delavec do odpravnine ni upravičen.

V primeru, da zaposleni po upokojitvi ponovno sklene delovno razmerje pri delodajalcu v javnem sektorju, mu ob ponovni upokojitvi odpravnina ne pripada.

Izplačilo odpravnine ob upokojitvi se izvrši ob izplačilu zadnje plače na račun delavca.

38. člen

V primeru, da se s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca poviša višina odpravnine ob upokojitvi je zaposleni od datuma pričetka veljave spremembe kolektivne pogodbe upravičen do izplačila višje odpravnine.

IX. Povračilo stroškov v zvezi z delom in drugimi osebnimi prejemki

39. člen

Zaposleni so upravičeni tudi do povračila stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter povračilo stroškov, ki jih imajo pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju.

Zaposleni prejme povrnjene stroške mesečno, in sicer za pretekli mesec do vsakega 5. dne v naslednjem mesecu na svoj transakcijski račun, ki ga je sporočil delodajalcu.

40. člen

Zaposleni ima pravico do povračila stroškov za prehrano med delom najmanj v višini kot to določa kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca. Direktor šole lahko s sklepom določi tudi višje izplačilo. Izplačilo pripada zaposlenemu za dan prisotnosti na delu.

Kot dnevna prisotnost se šteje, če delavec dela več kot štiri ure dnevno ali če dela krajši delovni čas na podlagi predpisov o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ali predpisov o starševskem dopustu.

Če je delovni čas razporejen neenakomerno tako, da zaposleni dnevno opravi več kot 8 ur delovne obveznosti, se število povračil stroškov za prehrano za dneve, ko je delal več kot 8 ur, določi na način, da se število ur mesečne delovne obveznosti deli z osem.

Če zaposleni v določenem mesecu dela preko polnega delovnega časa, mu za vsakih izpolnjenih osem ur dela preko polnega delovnega časa pripada povračilo stroškov za prehrano.

V primeru, ko je zaposleni na službenem potovanju in ni upravičen do dnevnice, mu pripada dodatno povračilo stroškov za prehrano v primeru, da službeno potovanje traja več kot osem ur.

41. člen

Zaposleni ima pravico do povračila za prevoz na delo in z dela, in sicer v kolikor je razdalja od kraja bivališča do delovnega mesta več kot dva kilometra. V tem primeru je delavec upravičen do povračila stroška v višini stroškov javnega prevoza z javnimi prevoznimi sredstvi, v primeru da tovrstne možnosti prevoza delavec nima pa se mu prizna kilometrina v višini 8 % cene neosvinčenega motornega bencina – 95 oktanov.

Kraj bivališča predstavlja kraj v katerem delavec prebiva oziroma kraj, iz katerega se delavec dejansko vozi na delo in z dela, če je ta bližje delovnemu mestu.

42. člen

Zaposleni je nadalje upravičen tudi do povračila stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju, v kolikor je bil delavec na potovanje napoten s nalogom delodajalca, da opravi določeno nalogo izven kraja, v katerem v skladu s pogodbo o zaposlitvi opravlja delo. Kot stroški na službenem potovanju štejejo stroški javnega prevoza, dnevnic kot povračilo stroškov

prehrane, kilometrina, če je bila za službeno potovanje odobrena uporaba lastnega avtomobila, parkirna, stroški prenočevanja in drugi stroški, povezani z opravljanjem nalogo in z izkazanim računom.

Delavec ima pravico do akontacije stroškov za službeno potovanje, razen če to preprečujejo veljavni predpisi. Stroški za povračilo službenih potovanj v tujino se izplačujejo v skladu z uredbo, ki ureja službena potovanja v tujino.

Dnevnica za službeno potovanje v Republiki Sloveniji je povračilo stroškov prehrane delavcu za tri obroke dnevno na službenem potovanju. Zaposleni je upravičen do dnevnice za službeno potovanje v državi, ki traja več kot 12 ur v višini, kot to določa kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca. Zaposleni, ki ima na službenem potovanju poravnano celotno prehrano v ceni druge storitve ali pa mu prehrano poravnava organizator, nima pravice do dnevnice. V primeru, da ima zaposleni na službenem potovanju zagotovljene brezplačne obroke, se za zagotovljeni brezplačni zajtrk odšteje 20 odstotkov, za brezplačno kosilo oziroma večerjo pa za vsak obrok 40 odstotkov vrednosti dnevnice.

Dnevnica in regres za prehrano se izključujeta.

Izjemoma je mogoča uporaba lastnega avtomobila v službene namene na podlagi dogovora med delodajalcem in zaposlenim, če drugače ni možno opraviti službene poti oziroma rednega dela. V tem primeru se zaposlenemu povrnejo stroški za občasno uporabo avtomobila v obliki kilometrine na podlagi potnega naloga. Kilometrini za občasno uporabo lastnega avtomobila v službene namene znaša 18 odstotkov cene neosvinčenega motornega bencina – 95 oktanov za prevoženi kilometer. Kilometrini za občasno uporabo lastnega avtomobila za opravljanje dela iz pogodbe o zaposlitvi znaša 30 odstotkov cene neosvinčenega motornega bencina – 95 oktanov za prevoženi kilometer.

Stroški za prenočitev se zaposlenemu priznavajo v polnem znesku po predloženem računu za prenočevanje, ki ga je predhodno odobril delodajalec, Stroški za prenočišče se delavcu povrnejo tudi brez predloženega računa, in sicer v višini zneska, ki predstavlja 30 % vrednosti dnevnice.

43. člen

V primeru, da se s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca poviša višina povračila stroškov je zaposleni od datuma pričetka veljave spremembe kolektivne pogodbe upravičen do izplačila višje določene višine povračila.

X. Prehodne in končne določbe

44. člen

Z dnem veljavnosti tega akta preneha veljati »Pravilnik o ocenjevanju zaposlenih in napredovanju v višji plačni razred na Visoki šoli za varstvo okolja Velenje«, ki je bil sprejet dne 27.02.2017 in je pričel veljati z naslednjim dnem po objavi.

Vse spremembe in dopolnitve tega pravilnika se sprejmejo na enak način kot pravilnik.

45. člen

Za vsa vprašanja iz področja plač, ki jih ta pravilnik ne ureja, se neposredno uporabljajo določila zakona, ki ureja delovna razmerja in vsakokrat veljavnih kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca.

46. člen

Pravilnik o plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, kot tudi vse njegove spremembe in dopolnitve, se objavijo na spletni strani VŠVO in oglasni deski visoke šole.

Z določbami tega pravilnika je delodajalec seznanil vse uslužbence pred njegovim sprejemom.

47. člen

Ta pravilnik prične veljati po sprejemu, t.j. z dnem 17. 11. 2020.

doc. dr. Gašper Gantar, direktor



Številka: 011 – 2/2020-1

Datum: 17. 11. 2020

Priloga:

- Ocena delovne uspešnosti

Na podlagi določil 6. do 11. člena Pravilnika o plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja na Visoki šoli za varstvo okolja z dne 17. 11. 2020 se izdaja naslednjo

OCENO DELOVNE USPEŠNOSTI

Za zaposlenega _____ (vstaviti ime in priimek), ki opravlja delo na delovnem mestu _____ (vstaviti naziv delovnega mesta), spodaj podpisani _____ (vstaviti ime in priimek tistega, ki ocenjuje delovno uspešnost) ugotavljam, da _____ (vstaviti: izpolnjuje ali ne izpolnjuje) pogoje(v) za del plače za delovno uspešnost za mesec _____ (vstaviti za katero obdobje, npr. za mesec marec 2020).

Zaposlenemu tako pripada del plače iz naslova delovne uspešnosti v višini _____ (vstaviti procente do maksimuma) osnovne plače.

OBRAZLOŽITEV:

(glede na določena merila vstaviti, zakaj delavec izpolnjuje pogojev za del plače za delovno uspešnost. Npr: delavcu pripada del plače za delovno uspešnost, saj je v mesecu marcu za 10 % presegel določeno normo/je v mesecu juliju opravljal povečan obseg dela/...)

V Velenju, dne _____

_____ (ime in priimek)

_____ (funkcija – direktor/dekan)