

**KOLEKTIVNA POGODBA  
ZA DEJAVNOST  
ZDRAVSTVA IN SOCIALNEGA VARSTVA SLOVENIJE**

(Ur.l.RS, št: 15/94, 57/95,19/96, 56/98,76/98, 102/2000 in 62/2001)  
neuradno prečiščeno besedilo (služi kot delovni pripomoček)

Vpliv sprememb zaradi uveljavitve novega plačnega sistema (Aneks h KP Ur. l. RS št. 60/2008 in št. 75/2008) v besedilu označen z opombami.

## I. SPLOŠNE DOLOČBE

### 1. Stranki kolektivne pogodbe

To kolektivno pogodbo sklepata Ministrstvo za zdravstvo, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Zdravniška zbornica Slovenije in reprezentativni sindikati organizirani v dejavnostih zdravstva in socialnega varstva za območje Republike Slovenije, pri čemer se obe ministrstvi in Zdravniška zbornica Slovenije štejejo za eno stranko, sindikati pa za drugo stranko kolektivne pogodbe.

### 2. Veljavnost kolektivne pogodbe

Ta kolektivna pogodba velja in se uporablja za vse zavode in delodajalce v dejavnostih zdravstva in socialnega varstva ter za vse delavce v Republiki Sloveniji, ki so pri njih zaposleni (v nadaljevanju uporabniki pogodbe). Za direktorje ne velja poglavje o plačah, druge določbe te pogodbe pa veljajo, če njihova uporaba ni izrecno izključena s pogodbo o zaposlitvi.

Izraz "zaposleni delavci" v smislu te pogodbe pomeni delavce, ki so sklenili delovno razmerje za določen ali nedoločen čas, s polnim ali krajšim delovnim časom od polnega.

Ta pogodba velja tudi za učence in študente na praksi.

Določbe te kolektivne pogodbe se uporabljajo kot splošen akt v smislu zakona o delovnih razmerjih, v kolikor ni s posamično kolektivno pogodbo, statutom organizacije ali drugim njenim splošnim aktom določeno drugače.

Z akti iz 5. odstavka te točke se ne sme zmanjšati pravic in obveznosti, določenih s to pogodbo.

### 3. Časovna veljavnost

Ta pogodba začne veljati 8. dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije. Normativni del velja ter se uporablja do 31.12.1995, tarifni del pa velja in se uporablja do 31.12.1994.

Če dva meseca pred iztekom časa, za katerega je sklenjena ta pogodba stranki pogodbe ne odpovesta, se njena veljavnost podaljša do sklenitve nove pogodbe.

Stranki lahko kadarkoli sporazumno spremenita pogodbo.

#### **4. Pozitivna izvedbena dolžnost**

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

#### **5. Negativna izvedbena dolžnost**

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

#### **6. Posledice kršitve obligacijskega dela kolektivne pogodbe**

V primeru, da ena stranka krši obveznosti, ki jih je prevzela s to kolektivno pogodbo, lahko pogodbi zvesta stranka od pogodbe odstopi. Odstop je potrebno drugi stranki predhodno pisno napovedati v razumnem roku, ki pa ne sme biti krajši od dveh mesecev.

Pred iztekom roka iz predhodnega odstavka pogodbe ni mogoče odpovedati.

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

#### **7. Pobuda za spremembo ali dopolnitev kolektivne pogodbe**

Vsaka pogodbeni stranka lahko kadarkoli predlaga spremembo ali dopolnitev kolektivne pogodbe.

Pogodbena stranka, ki želi spremembo ali dopolnitev kolektivne pogodbe, predloži drugi stranki svojo obrazloženo zahtevo v pisni obliki.

Druga stranka se je dolžna o predlogu opredeliti v 30 dneh.

V primeru, da druga stranka ne sprejme predloga za spremembo ali dopolnitev kolektivne pogodbe oziroma se v roku ne opredeli do predloga, začne stranka predlagateljica postopek pred komisijo za pomirjevanje.

Določbe te točke se smiselno uporabljajo tudi za postopek sklenitve nove kolektivne pogodbe.

#### **8. Reševanje kolektivnih sporov**

Za reševanje sporov med strankami kolektivne pogodbe, ki jih ni bilo mogoče rešiti z medsebojnimi pogajanjmi, stranki kolektivne pogodbe v 30 dneh po uveljavitvi pogodbe imenujeta komisijo za pomirjevanje in arbitražni svet.

Šteje se, da gre za spor med strankama, če se stranke ne sporazumejo o sklenitvi, spremembi oziroma dopolnitvi kolektivne pogodbe oziroma o drugih ukrepih za reševanje spornih vprašanj.

#### **9. Komisija za pomirjevanje**

Vsaka stranka imenuje po tri člane v komisijo za pomirjevanje.

Predsednika, kot sedmega člana komisije, imenujejo člani komisije sporazumno izmed uglednih strokovnih in znanstvenih delavcev.

Postopek pomirjevanja se začne na zahtevo katerekoli stranke.

Pomirjevanje velja za neuspešno, če katera od strank kolektivne pogodbe pisno izjavi, da šteje pomirjevanje za neuspešno, kakor tudi, če katera od strank ne imenuje člana komisije za pomirjevanje oziroma če člani ne imenujejo predsednika komisije.

Vsak sporazum, ki ga stranke dosežejo, mora biti pisen.

Sporazum je sestavni del kolektivne pogodbe in jo dopolnjuje oziroma spreminja in se objavi na enak način, kot kolektivna pogodba.

Če je pomirjevanje neuspešno, odloči o spornih vprašanjih arbitražni svet.

## **10. Postopek pred arbitražo**

V primeru, da se stranki ne sporazumeta o sklenitvi, spremembi ali dopolnitvi kolektivne pogodbe oziroma o drugih ukrepih za reševanje spornih vprašanj, se reševanje spora poveri arbitraži.

Stranki kolektivne pogodbe imenujeta listo arbitrov, ki sodelujejo v posameznih arbitražah. Vsakokrat, ko se sproži spor, imenujeta stranki kolektivne pogodbe svoje arbitre s te liste.

S predlogom o začetku arbitražnega postopka mora tisti, ki je sprožil postopek, imenovati tudi svoje arbitre. Če druga stran v 15 dneh ne postavi svojih arbitrov, lahko predlagatelj zahteva, da arbitre postavi sodišče, pristojno za delovne spore.

V primeru spora vsaka stranka imenuje tri arbitre. Vsak arbiter mora imeti namestnika. Predsednika in namestnika predsednika arbitražnega sveta imenujejo stranke sporazumno izmed priznanih strokovnjakov s področja delovnega prava. V primeru, da sporazum o imenovanju predsednika in namestnika predsednika ni dosežen, ju imenuje sodišče pristojno za delovne spore.

Po opravljeni ustni obravnavi in izvedbi dokazov arbitraža odloča z večino glasov. Če se ne more doseči večina glasov, mora arbitraža o tem pisno obvestiti stranke.

Predsednik arbitraže vodi obravnavo, posvetovanje in glasovanje. Njegova dolžnost je, da poskrbi, da se vsa vprašanja vsestransko in popolno proučijo. Predsednik arbitraže glasuje zadnji.

O obravnavi in posvetovanju se vodi zapisnik. Zapisnik o glasovanju se zapečati in priloži zapisniku o ustni obravnavi.

Odločba arbitraže mora biti obrazložena. Izvirnik odločbe in prepisa odločbe, ki se vročijo strankam, podpišejo vsi arbitri. Odločba velja tudi tedaj, kadar je kakšen arbiter noče podpisati, če jo je podpisala večina arbitrov in je na odločbi ugotovljeno, da je arbiter odrekel podpis.

Odločba arbitraže je dokončna. Stranki lahko izpodbijata odločitev arbitraže pred sodiščem, pristojnim za delovne spore.

## **11. Odbor za razlago kolektivne pogodbe**

Stranki kolektivne pogodbe imenujeta petčlanski odbor za razlago kolektivne pogodbe. Vsaka stranka imenuje po dva člana, petega pa imenujeta sporazumno. Razlaga posameznih določb pogodbe se sprejme z večino glasov odbora in je obvezna za vse uporabnike pogodbe.

## **12. Kritje stroškov**

V postopkih pod točkami 9., 10. in 11. je vsaka stranka dolžna kriti polovico stroškov.

## **II. OBVEŠČANJE DELAVCEV**

Direktor in organ upravljanja zagotavljata obveščanje delavcev o vseh zadevah, ki vplivajo na socialno-ekonomski položaj in pravice ter obveznosti delavcev iz dela in delovnega razmerja.

Delavce se obvešča zlasti o :

- položaju zavoda
- razvojnih ciljih zavoda
- spremembi dejavnosti
- organizacijskih spremembah
- letnem obračunu
- letnih programih dela in poslovanja

O zadevah iz prejšnjega odstavka se delavce obvesti pred sprejemom odločitev na način, kot je določen v naslednjem poglavju.

## **III. SODELOVANJE DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU ZAVODA**

Delavci sodelujejo pri upravljanju zavoda kot posamezniki in preko delavskih predstavništev.

### **III/A Delavci posamezniki**

Zavod mora delavcu kot posamezniku omogočiti sodelovanje pri upravljanju zavoda.

Delavec kot posameznik ima pravico:

- do pobude in odgovorov na to pobudo, če se nanašajo na njegovo delovno mesto ali na njegovo delovno oziroma organizacijsko enoto;
- biti pravočasno obveščen o spremembah na svojem delovnem področju;
- povedati svoje mnenje o vseh vprašanjih, ki se nanašajo na organizacijo delovnega mesta in delovni proces;
- zahtevati, da mu delodajalec oziroma od njega pooblaščen delavec pojasni vprašanja s področja plač in z drugih področij delovnih razmerij.

Pobude, vprašanja in zahteve iz prve in četrte alineje prejšnjega odstavka delavec pisno ali ustno naslavlja na neposredno nadrejenega delavca. Neposredno nadrejeni delavec je dolžan pobude in vprašanja takoj posredovati pooblaščenim delavcem zavoda.

Direktor oziroma pooblaščen delavec mora na pisno pobudo, zahtevo ali vprašanje pisno odgovoriti najkasneje v 30 dneh od postavljene pobude, zahteve ali vprašanja.

### **III/B Delavsko predstavništvo**

V zavodu, kjer je zaposlenih do 20 delavcev, se delavsko predstavništvo ne oblikuje. Delavci takega zavoda sodelujejo pri upravljanju zavoda preko delavskega zaupnika.

Delavsko predstavništvo sestavlja glede na število zaposlenih v zavodu naslednje število članov:

- v zavodu z več kot 20 do 100 delavcev - pet članov
- v zavodu z več kot 100 do 200 delavcev - sedem članov
- v zavodu z več kot 200 do 400 delavcev - devet članov
- v zavodu z več kot 400 do 600 delavcev - enajst članov
- v zavodu z več kot 600 do 1.000 delavcev - trinajst članov.

V zavodu z več kot 1.000 delavci se število članov delavskega predstavništva za vsakih dodatnih 1.000 delavcev poveča za dva člana.

Mandat članov delavskega predstavništva traja 4 leta.

Kandidate za člane delavskega predstavništva predlagajo reprezentativni sindikati v zavodu glede na število članov posameznega reprezentativnega sindikata v zavodu.

Za volitve članov delavskega predstavništva se smiselno uporabljajo določbe zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

Delovanje delavskega predstavništva se uredi s poslovnikom.

Za tehnično izvedbo volitev in plačilo stroškov volitev je zadolžen zavod.

#### **1. Predhodno mnenje**

Organ upravljanja oziroma direktor mora pridobiti predhodno mnenje delavskega predstavništva o naslednjih zadevah:

- uvajanje novih načinov ugotavljanja delovne uspešnosti in določanja delitve plače in drugih osebnih prejemkov na tej podlagi,
- ukrepov za preprečevanje poškodb pri delu in poklicnih bolezni,
- določanju delovnega reda in discipline ter uvajanja različnih oblik nadzora nad delom, obnašanjem in učinkovitostjo dela zaposlenih,
- začetku in koncu delovnega časa, odmorov med delom in razporeditve tedenskega delovnega časa,
- času, kraju in načinu izplačil plače in drugih osebnih prejemkov.

Če organ upravljanja oziroma direktor pri odločanju o zadevah iz prejšnjega odstavka ni upošteval mnenja delavskega predstavništva, mora le tega obvestiti o razlogih, zaradi katerih njegovega stališča ni mogel upoštevati.

Organ upravljanja oziroma direktor lahko sam odloči o zadevah iz prvega odstavka te točke, če delavsko predstavništvo ne posreduje svojega mnenja v 8 dneh od dneva, ko je bilo zanj zaproseno.

Na zahtevo sindikata oziroma delavskega predstavništva mora direktor v 8 dnevih organizirati razgovor glede upoštevanja nasprotnih razlogov delavskega predstavništva.

## **2. Skupno posvetovanje**

Organ upravljanja oziroma direktor je dolžan pred sprejemom obveščati delavsko predstavništvo in zahtevati skupno posvetovanje glede:

- statusnih sprememb,
- politiki zaposlovanja in odpuščanja delavcev,
- sistemizacije delovnih mest,
- zaposlovanja oziroma nadaljevanja dela delavcev, ki izpolnjujejo pogoje za starostno upokožitev,
- razporejanje večjega števila delavcev izven zavoda in iz kraja v kraj,
- sprejemanja aktov s področja dodatnega pokojninskega, invalidskega in zdravstvenega zavarovanja.

Organ upravljanja oziroma direktor je dolžan zahtevati skupno posvetovanje tudi glede kriterijev glede napredovanja delavcev v zavodu, če veljavna zakonodaja predvideva, da zavod s splošnim aktom določi kriterije o napredovanju.

Potrebne informacije je organ upravljanja oziroma direktor dolžan posredovati delavskemu predstavništvu najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve, rok za predlagano skupno posvetovanje pa mora biti najmanj 15 dni pred sprejemom odločitve.

O skupnem posvetovanju se piše zapisnik.

## **3. Pravica zadržanja odločitve zavoda**

Delavsko predstavništvo ima pravico v osmih dneh od dneva, ko je bilo obveščeno o sprejemu odločitve organa upravljanja oziroma direktorja, s sklepom zadržati posamezne odločitve organa upravljanja oziroma direktorja in istočasno sprožiti postopek za reševanje medsebojnega spora, če organ upravljanja oziroma direktor ni zahteval mnenja oziroma ni organiziral skupnega posvetovanja iz 1. in 2. točke tega poglavja.

V primeru iz prejšnjega odstavka organ upravljanja oziroma direktor ne sme izvršiti odločitve vse do dokončne odločitve pristojnega organa.

## **IV. POGOJI ZA DELOVANJE SINDIKATA**

### **1.**

S kolektivno pogodbo se ne posega v pravice, obveznosti in odgovornosti sindikatov, da v skladu s svojo vlogo in nalogami delujejo v zavodu, dajejo pobude, stališča in zahteve pristojnim organom. Delovanja sindikatov ni mogoče omejiti z odločitvami organov zavoda.

Direktor, pooblašteni delavci in strokovne službe zagotavljajo sindikatu podatke o vseh vprašanih, o katerih odločajo organi upravljanja in pooblašteni delavci in ki se nanašajo na socialnoekonomski in delovni položaj ter pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev iz dela in delovnega razmerja. Sindikalnemu zaupniku zagotavljajo v javnih zavodih, ki se pretežno financirajo iz javnih sredstev, tudi podatke o plačah vseh in vsakogar.

Sindikatom se vročajo vabila z gradivi za seje zgoraj naštetih organov in zagotavlja sodelovanje njihovih predstavnikov na teh sejah, v kolikor obravnavajo zadeve iz drugega odstavka.

Pristojni organi zavoda so dolžni pred sprejemom odločitev o gmotnih in socialnih pravicah delavcev, delovnih pogojih in delovnih razmerah obravnavati mnenje in predloge sindikatov in se o njih opredeliti pred sprejemom dokončne odločitve.

Če organ upravljanja oziroma direktor pri odločitvi ni upošteval mnenja sindikata, ga mora obvestiti o razlogih, zaradi katerih ni mogel upoštevati njegovih stališč.

Če direktor ni upošteval mnenja sindikata pri odločitvah iz svoje pristojnosti, mora organizirati razgovor s sindikati zavoda.

Če svet zavoda pri odločitvah iz svojih pristojnosti ni upošteval mnenja sindikata, je predsednik sveta zavoda dolžan organizirati razgovor s sindikati.

Direktor in sindikati sklenejo pogodbo o zagotavljanju pogojev za delo sindikatov.

Zavod zagotavlja sindikatom za njihovo delo naslednje pogoje:

- vsakemu delavcu, članu sindikata 2 uri letno med delovnim časom za udeležbo na članskem sestanku,
- sindikalnim zaupnikom najmanj 2 plačani uri letno za vsakega člana sindikata vendar ne manj kot 50 ur letno, za opravljanje njegovih funkcij in sodelovanje v delu organov sindikata izven zavoda. V tako določeno število ur se ne vštevata sodelovanje sindikalnih zaupnikov v organih sindikata dejavnosti na ravni republike, sodelovanje sindikalnih zaupnikov (predsednikov sindikata) v organih sindikata dejavnosti na ravni republike in čas za sodelovanje v organih zavoda; Ne glede na število sindikalnih zaupnikov v zavodu skupno število plačanih ur za njihovo sindikalno delo ne sme biti manjše kot število članov sindikata v zavodu in ne manjše kot 50 ur,
- sindikalnim zaupnikom se zmanjša delovne obveznosti oziroma normativ, ali pa se jim povečan obseg dela posebej plača kot delo v rednem delovnem času;
- zavod je na zahtevo sindikata dolžan izplačati določeno število ur članu sindikata, ki ga za opravljanje dela sindikalnega zaupnika določi sindikat. Za tako plačano število ur se sorazmerno zmanjšajo pravice koriščenja ur sindikalnih zaupnikov zavoda, vendar ne na manj kot 10 ur letno;
- sindikalnemu zaupniku (predsedniku sindikata) pripadajo trije dodatni dnevi za organizirano izobraževanje, s pravico do nadomestila plače in plačila stroškov za izobraževanje;
- okvirni režim izrabe tako določenega števila ur za delo sindikalnega zaupnika se dogovori med sindikati in direktorjem. Pri tem se upoštevajo potrebe in interesi članov sindikatov ter zahteve delovnega procesa,
- sindikalni zaupnik, ki svojo funkcijo opravlja profesionalno, ima tudi vse druge pravice, ki jih določa kolektivna pogodba, vštevši pravico, da se po prenehanju funkcije razporedi na delovno mesto, ki ustreza stopnji njegove strokovne izobrazbe za določeno vrsto poklica, znanju in zmožnostim,
- zavod zagotovi sindikatom strokovno pomoč in druge pogoje (prostori, administrativno delo, tehnično pomoč, telefon, fax, razmnoževanje, ipd.) za delo sindikatov, njihovih organov in sindikalnih zaupnikov,
- zagotavlja za sindikate obračun in nakazovanje sindikalne članarine in druge finančne storitve, ki se določijo s pogodbo,
- prost vstop zunanjih sindikalnih predstavnikov v zavod na podlagi vnaprejšnjega obvestila.

Zavod namenja sredstva za kulturno, športno in počitniško dejavnost delavcev v zavodu .

## **2. Imuniteta sindikalnega zaupnika**

Sindikalni zaupnik uživa zaradi sindikalne dejavnosti delovnopravno imuniteto.

Odločitev pooblaščenega delavca ali organa zavoda, s katero naj bi bil sindikalni zaupnik prerazporejen na drugo delovno mesto, v drug zavod ali drugemu delodajalcu, uvrščen med presežne delavce ali kako drugače

postavljen v manj ugoden ali podrejen položaj, je brez pravnega učinka, če sindikat zavoda k njej ne poda pisnega soglasja. Rok, v katerem je sindikat dolžan dati soglasje, je 8 dni. Če se v tem roku ne opredeli, velja, da je dal soglasje. Sindikat lahko odkloni soglasje, če oceni, da je odločitev posledica sindikalne dejavnosti sindikalnega zaupnika, pooblaščen delavec ali organ zavoda pa lahko sproži postopek pred arbitražo. Dokazno breme je na zavodu.

Zoper sindikalnega zaupnika, ki uživa delovno pravno imuniteto po zakonu o delovnih razmerjih tudi ni mogoče brez soglasja sindikata zavoda začeti disciplinskega postopka ali mu znižati njegove osnovne plače oziroma plače iz naslova učinkovitosti pod povprečje zadnjih treh mesecev. V primeru spora je dokazno breme na zavodu.

Spor pred arbitražo lahko sproži tudi sindikat, če meni, da je sindikalni zaupnik šikaniran zaradi sindikalne dejavnosti.

Delovnoppravna imuniteta traja še dve leti po prenehanju funkcije sindikalnega zaupnika.

Za sindikalnega zaupnika štejejo tudi funkcionarji Republiškega odbora sindikatov, ki so zaposleni v zavodu, svojo funkcijo pa opravljajo neprofesionalno.

## **V. STAVKA**

Sindikati lahko organizirajo in vodijo stavko pod pogoji, ki jih določa zakon in ta pogodba.

Za organiziranje in vodenje stavke uporablja sindikat svoja stavkovna pravila.

Če delavci stavkajo zaradi kršitve določil kolektivne pogodbe in je kršitev ugotovljena s strani arbitražnega sveta, so za čas stavke upravičeni do nadomestila plače, kot če bi delali. Nadomestilo gre v breme delodajalca.

## **VI. NORMATIVNI DEL**

### **A. Delovna razmerja**

#### **1. Objava delovnega mesta**

##### **1. člen**

V objavi delovnega mesta je potrebno navesti:

- čas, za katerega se sklene delovno razmerje,
- posebne pogoje za sklenitev delovnega razmerja,
- rok za prijavo kandidata, ki ne sme biti krajši od 8 dni,
- rok, v katerem mora biti kandidat obveščen o izbiri, ki ne sme biti daljši od 30 dni,
- največjo dolžino poskusnega dela, če se za objavljeno delovno mesto poskusno delo zahteva,
- znanje slovenskega jezika za vsa delovna mesta, na katerih pridejo delavci v stik z varovanci oziroma uporabniki;
- vrsto strokovne izobrazbe,
- potrebne delovne izkušnje.

Z aktom o sistemizaciji se za posamezna delovna mesta ali področja dela določijo aktivnosti in posebni pogoji za sklenitev delovnega razmerja, če že niso določeni s posebnimi predpisi.

## 2. člen

Kandidat, ki ni bil izbran, ima pravico do vpogleda v podatke, ki so bili z objavo zahtevani kot pogoj in na podlagi katerih je bila izbira opravljena in to v 15 dneh od prejema obvestila, da ni bil izbran.

## **2. Organ, ki odloča o potrebi po sklenitvi delovnega razmerja in opravi izbiro med kandidati**

### 3. člen

Sklep o potrebi po sklenitvi delovnega razmerja sprejme direktor. Le-ta opravi tudi izbiro med kandidati, pri čemer si predhodno pridobi mnenje ustreznega strokovnega organa v zavodu, v kolikor gre za zaposlitev strokovnega delavca.

## **3. Prenos pooblastil**

### 4. člen

Direktor prenese posamično pooblastilo za odločanje o posamičnih pravicah in obveznostih ter odgovornostih delavcev na delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi.

Vsa pooblastila za odločanje o vseh pravicah, obveznostih in odgovornostih delavcev (splošno pooblastilo), o katerih lahko odloča direktor, lahko prenese na delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi.

## **4. Pogodba o zaposlitvi**

### 5. člen

S pogodbo o zaposlitvi delavec in zavod uredita naslednja vprašanja:

- sklenitev in trajanje delovnega razmerja,
- delovno mesto, za katero se sklepa delovno razmerje,
- poskusno delo (če se zahteva),
- pripravništvo (če se delovno razmerje sklepa s pripravnikom),
- kraj opravljanja dela,
- delovni čas, odmore, počitke in dopust,
- ukrepe za posebno varstvo delavcev,
- izobraževanje,
- plača in nadomestila plače,
- višino dodatkov za posebne pogoje dela in drugih dodatkov, ki izhajajo iz delovnega mesta,
- način spremembe pogodbe,
- druge pravice in obveznosti zavoda in delavca.

Delavca je potrebno pred podpisom pogodbe o zaposlitvi seznaniti z vsebino kolektivnih pogodb, ki določajo njegove pravice in obveznosti.

Delodajalec mora delavca, ki ima delovno dovoljenje za obdobje, daljše od šestih mesecev, obvestiti o tem, ali bo vložil zahtevo za podaljšanje delovnega dovoljenja, najkasneje dva meseca pred iztekom dovoljenja.

Zavod mora te kolektivne pogodbe hraniti na mestu, dostopnem vsem delavcem. Delavec lahko kadarkoli zahteva vpogled v vsebino kolektivnih pogodb in se mu tega ne sme odreči.

## **5. Poskusno delo**

### 6. člen

Poskusno delo za posamezna dela znaša največ:

- za dela od I. do IV. skupine zahtevnosti en mesec,
- za dela V. skupine zahtevnosti dva meseca,
- za dela VI., VII., VIII. in IX. skupine zahtevnosti štiri mesece.

### 7. člen

Delavca na poskusnem delu spremlja komisija, ki odloča o tem ali je delavec delo uspešno opravil ali ne. Komisija ima tri člane. Od teh morata vsaj dva člana imeti najmanj enako strokovno izobrazbo kot delavec. Če v zavodu ni delavcev, ki bi imeli enako strokovno izobrazbo kot delavec, je potrebno komisijo sestaviti iz zunanjih članov. Eden izmed članov komisije med poskusnim delom spremlja, nadzoruje in pomaga delavcu na poskusnem delu. Komisija svojo odločitev sporoči s sklepom, ki mora biti obrazložen in mora imeti pravni pouk. Komisijo imenuje direktor.

Komisija poda mnenje 7 dni pred iztekom poskusnega dela.

### 8. člen

Če delavec po svoji volji odpove delovno razmerje v času trajanja poskusnega dela, se šteje za dan prenehanja delovnega razmerja dan, ko delavec poda pismo odpoved.

Poskusno delo se izjemoma lahko podaljša zaradi odsotnosti z dela zaradi daljše bolezni, vpoklica na vojaške vaje in podobno.

## **6. Pripravnštvo**

### 9. člen

Kdor prvič začne opravljati delo, ustrezno vrsti in stopnji njegove strokovne izobrazbe, pa v okviru programa izobraževanja ni imel programa praktičnega pouka, proizvodnega dela ali proizvodne prakse v takem obsegu, da bi lahko samostojno opravljal delo v svoji stroki, sklene delovno razmerje za dela svoje stroke kot pripravnik.

Ministrstvo za zdravstvo, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve in Sindikat zdravstva in socialnega varstva Slovenije sklenejo Dogovor o načinu opravljanja pripravništva v zdravstvenih in socialnovarstvenih zavodih.

### 10. člen

Pripravnik sklene delovno razmerje za določen ali nedoločen čas.

Pripravnik sklene delovno razmerje za določen čas v naslednjih primerih:

- če ni pogojev, da se po končani pripravniški dobi in opravljenem strokovnem izpitu zaposli na ustreznem delovnem mestu,

- če si pripravnik izrecno želi pridobiti samo delovne izkušnje, potrebno za samostojno opravljanje svojega poklica.

Pripravnik lahko opravlja pripravništvo tudi kot volonter pod pogoji, določenimi z zakonom. Z volonterjem se sklene pogodba o opravljanju dela.

Pripravniku, ki je sklenil delovno razmerje za določen čas, preneha delovno razmerje s potekom časa, za katerega je sklenil delovno razmerje.

Pripravniku, ki je sklenil delovno razmerje za nedoločen čas, preneha delovno razmerje, če tudi po ponovnem opravljanju strokovnega izpita ne opravi.

#### 11. člen

Pripravniška doba traja največ eno leto, razen če zakon ne določa drugače.

V tem okviru se določa:

- za pripravnike s srednjo strokovno izobrazbo - največ 6 mesecev,
- za pripravnike z višjo strokovno izobrazbo - največ 9 mesecev,
- za pripravnike z visoko strokovno izobrazbo - največ 12 mesecev, razen za zdravnike, za katere traja pripravništvo 6 mesecev.

#### 12. člen

Pripravniku se določi mentorja, ki spremlja in vodi pripravnika ves čas pripravniške dobe, predlaga morebitno skrajšanje pripravniške dobe ter da na koncu poroči o njegovem delu.

Za izpopolnjevanje v posameznih vejah stroke se pripravniku določijo posamezni mentorji oziroma inštruktorji, ki o delu kandidata poročajo mentorju.

Pripravnik vodi dnevnik o poteku pripravništva.

Pripravništvo je mogoče skrajšati največ za 1/4 pripravniške dobe.

O skrajšanju pripravniške dobe odloča direktor na predlog mentorja.

Pripravniku se trajanje pripravništva podaljša za čas porodniškega dopusta, daljše bolniške odsotnosti ter opravičene odsotnosti, ki skupno presega 20 delovnih dni. Pripravniška doba pa se mu ne podaljša za čas letnega dopusta in za čas krajših opravičenih odsotnosti.

Ob koncu pripravniške dobe opravi pripravnik strokovni izpit in sicer praviloma pred iztekom pripravniške dobe.

Pripravniku do VI. stopnje strokovne izobrazbe pripada 7 dni odsotnosti z dela, pripravniku VII. stopnje strokovne izobrazbe pa 12 dni odsotnosti z dela z nadomestilom plače, za pripravo na strokovni izpit. To odsotnost lahko koristi le enkrat.

## **7. Postopek za ugotavljanje znanja in zmožnosti za opravljanje del delovnega mesta in postopek ugotavljanja pričakovanih rezultatov dela**

### 13. člen

Postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti oziroma pričakovanih rezultatov dela prične direktor.

Postopek je javen.

### 14. člen

Delo delavca, za katerega se ugotavlja znanje in zmožnosti za opravljanje del delovnega mesta h katerim je razporejen oziroma delavca, ki ne dosega pričakovanih rezultatov, je potrebno spremljati najmanj 30 dni, če je delavec razporejen na delovno mesto, ki je razporejeno v tarifni skupini od I. do V., in 60 dni, če je delavec razporejen na delovno mesto v VI. do IX. tarifni skupini. Za čas spremljanja se šteje samo prisotnost delavca na delu.

Za čas spremljanja delavčevega dela je potrebno zbrati delovno dokumentacijo, na podlagi katere lahko direktor začne postopek.

Delavcu je potrebno poslati vabilo na razgovor z navedbo, da gre za postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti oziroma postopek ugotavljanja pričakovanih rezultatov dela. O začetku postopka direktor obvesti tudi sindikat.

Delavcu je treba omogočiti, da se izjavi o dejstvih, ki so pomembna za oceno in odločitev. Delavec poda svojo izjavo v razgovoru z direktorjem. O razgovoru je potrebno sestaviti zapisnik.

Na zahtevo delavca v postopku sodeluje tudi sindikalni zaupnik.

### 15. člen

Sklep o razporeditvi delavca, za katerega direktor ugotovi, da nima potrebnega znanja in zmožnosti za opravljanje del delovnega mesta, h katerim je razporejen, oziroma ki ne dosega pričakovanih rezultatov dela, na drugo delovno mesto, ustrezno njegovemu znanju in zmožnostim, sprejme direktor.

V primeru, da v zavodu ni ustreznega delovnega mesta na katerega naj bi se razporedil delavec iz prejšnjega odstavka tega člena, sprejme direktor sklep o prenehanju delovnega razmerja.

### 16. člen

Zoper sklep, s katerim se ugotovi, da delavec nima potrebnega znanja in zmožnosti za opravljanje del delovnega mesta oziroma ne dosega pričakovanih rezultatov dela in je zato razporejen na drugo delovno mesto oziroma mu preneha delovno razmerje, lahko delavec poda ugovor na organ, pristojen za odločanje o pravicah delavcev iz delovnega razmerja. Ta organ odloči o ugovoru na podlagi ugotovitve tričlanske komisije, ki jo morajo sestavljati člani, ki morajo imeti najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe za določeno vrsto poklica kot delavec, ki ugovarja. Če takih delavcev v zavodu ni, se sestavi komisija tako, da sta dva člana komisije osebi izven zavoda, ki pa imata ustrezno stopnjo strokovne izobrazbe.

Odločitev pristojnega organa je dokončna.

## 17. člen

Za čas poskusnega dela, pripravništva in sekundariata, ni mogoče voditi postopka za ugotavljanje znanja in zmožnosti oziroma postopka za ugotavljanje nedoseganja pričakovanih rezultatov dela.

## 8. Razporejanje delavcev

### 18. člen

Delavec je dolžan začasno opravljati manj zahtevno delo, ki ne ustreza vrsti in stopnji njegove strokovne izobrazbe, znanju in zmožnostim v primeru višje sile, naravne in druge nesreče, če gre za reševanje človeških življenj, zdravja ljudi in premoženja, če gre za večje epidemije, zastrupitve in ob nenadni odsotnosti delavca ter v primeru okvar delovnih priprav in postrojenj.

Delavec prejme v vseh primerih prerazporeditve, ko je zaradi posebnih okoliščin iz prvega odstavka razporejen na dela, ki ne ustrezajo njegovemu znanju in zmožnostim enako plačo, kot jo prejema na svojem delovnem mestu oziroma plačo, ki je zanj ugodnejša.

### 19. člen

Delavca, ki ne izpolnjuje pogojev glede stopnje in smeri izobrazbe, kakor je zahtevana z aktom o sistemizaciji za delovno mesto, na katerega je že razporejen, zavod ne more razporediti na drugo delovno mesto, če se izobražuje za pridobitev ustrezne izobrazbe ter izpolnjuje študijske obveznosti skladno s sklenjeno pogodbo o izobraževanju ali mu je bila ponujena možnost pridobitve ustrezne izobrazbe.

### 20. člen

Delavec je lahko prevzet na delo v drug zavod, drugo organizacijo (podjetje) oziroma k delodajalcu pod naslednjimi pogoji:

- da se v zavodu ukine določena dejavnost v celoti in iz tega razloga preneha potreba po delu vseh delavcev določene organizacijske enote oziroma določenega poklicnega profila;
- da drug zavod oziroma delodajalec vse delavce zaposli na delovnih mestih, ki ustrezajo strokovni izobrazbi, znanju in zmožnostim prevzetih delavcev;
- da se delovna doba delavca, ki je prevzet na delo v drug zavod, organizacijo oziroma delodajalcu, upošteva kot podlaga za uveljavljanje pravic iz delovnega razmerja, kot da delavec ni spremenil zaposlitve;
- da je delavec v drug zavod, organizacijo oziroma k delodajalcu prevzet za nedoločen čas.

Pogodbo o prevzemu delavcev na delo skleneta organa upravljanja v obeh zavodih (sveta zavoda) oziroma organizacijah (upravni organ) oziroma delodajalcih.

Zavod je dolžan vabiti na sejo organa sindikat, katerega član je delavec, ko odloča o prevzemu na delo v drug zavod, organizacijo oziroma zasebnemu delodajalcu.

Pogodba iz prejšnjega odstavka se posreduje v mnenje sindikatu. Zavod se je dolžan opredeliti do mnenja sindikata.

### 20.a člen

Delavec je lahko začasno razporejen v drug zavod, organizacijo ali k delodajalcu v skladu z zakonom.

Sklep o takšni razporeditvi se izvede na podlagi sporazuma oziroma pogodbe med direktorjem in ustreznim organom zavoda oziroma organizacije, kamor je delavec razporejen.

Delavec je lahko razporejen na delovno mesto, ki ustreza stopnji njegove strokovne izobrazbe za določeno vrsto poklica.

Razporeditev po tem členu lahko traja največ 6 mesecev oziroma dokler delo, zaradi katerega je bil začasno razporejen, ni končano.

#### 20.b člen

V sporazumu med obema zavodoma oziroma organizacijama ali delodajalcem mora biti določeno:

- čas trajanja začasne razporeditve,
- pravice, obveznosti in odgovornosti delavca in delovne organizacije oziroma delodajalca v zvezi z delovnim mestom,
- način ugotavljanja in izplačevanja plače.

#### 21. člen

Delavca je mogoče razporediti na delo iz kraja v kraj v naslednjih primerih:

- če gre za povečanje ali zmanjšanje obsega dela,
- če gre za začasno ali trajno nadomestitev delavca.

Delavca ni mogoče razporediti iz kraja v kraj brez njegove privolitve v naslednjih primerih:

- če pot na delo in z dela traja v normalnih okoliščinah z javnimi prevoznimi sredstvi več kot 2 uri, matere z otrokom do treh let starosti pa, če pot traja več kot 1 uro,
- če je delavec invalid II. ali III. kategorije oziroma ima najmanj 60% telesno okvaro.

Če razporeditev delavca iz kraja v kraj brez njegovega pristanka zaradi oddaljenosti kraja dela zahteva spremembo delavčevega bivališča, mu je potrebno zagotoviti enakovredne bivalne pogoje in možnosti obveznega šolanja otrok.

### 9. Delo na domu

#### 22. člen

Medsebojna razmerja, pravice, obveznosti in pogoje opravljanja dela na domu se uredijo med zavodom in delavcem s pogodbo o zaposlitvi. Delo na domu se lahko uvede, če delavec s tem soglaša.

Zavod in delavec s pogodbo opredelita predvsem pogoje in način opravljanja dela na domu ter nadomestilo za uporabo delavčevih delovnih sredstev za delo na domu in sicer najmanj v višini predpisane amortizacije ter povračilo ostalih materialnih stroškov.

Delavec, ki dela na domu, ima enake upravljaljske pravice kot delavci, ki delajo v zavodu.

Zavod je dolžan zagotavljati varne pogoje dela in nadzorovati varnost pri delu.

### 10. Pravice delavcev, katerih delo postane nepotrebno zaradi nujnih operativnih razlogov v zavodu

### 23. člen

V primeru začasnega prenehanja potreb po delu delavca zaradi nujnih operativnih razlogov v zavodu, ki traja 6 mesecev ali manj, se lahko delavca razporedi v okviru zavoda najdalj za 6 mesecev na drugo delovno mesto, za katero se zahteva eno stopnjo nižja strokovna izobrazba, vendar samo pod pogojem, če je za tako delo ustrezno strokovno usposobljen.

### 24. člen

Direktor oziroma delodajalec, če gre za večje število delavcev pa organ upravljanja odloči, katerim delavcem začasno ni mogoče zagotoviti dela in kateri ukrepi, ki jih določa zakon, bodo uporabljeni.

Preden direktor oziroma organ upravljanja sprejme svojo odločitev, mora zahtevati mnenje sindikatov in ga pred sprejemom odločitve obravnavati skupaj s predstavniki sindikatov. V ta namen direktor skliče skupni posvet, na katerega povabi sindikate. O posvetu se piše zapisnik.

### 25. člen

Presežek delavcev, ki postane trajen, ugotavlja direktor. To ugotovitev sprejme na podlagi predloga strokovnih služb o obstoju presežka delavcev in določi število in kategorije presežnih delavcev. V isto kategorijo se uvrstijo tisti delavci, ki delajo na takih delovnih mestih, za katera se zahteva enaka stopnja strokovne izobrazbe za določeno vrsto poklica, znanja in zmožnosti. Direktor določi konkretne presežne delavce na podlagi meril določenih s to kolektivno pogodbo.

Organ upravljanja sprejme program razreševanja presežnih delavcev, v katerem določi seznam nepotrebnih delavcev ter ukrepe in kriterije za preprečitev oziroma omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja.

### 26. člen

Delovno razmerje zaradi nujnih operativnih razlogov v zavodu ne preneha:

- delavcu v času služenja vojaškega roka,
- delavcu v času, ko je odsoten z dela zaradi začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni,
- nosečnici in delavki oziroma delavcu v času odsotnosti z dela zaradi porodniškega dopusta oziroma dopusta za nego in varstvo otroka,
- delavcu članu organa upravljanja, sveta zavoda ali drugega organa, ki predstavlja delavce in voljenemu ali imenovanemu sindikalnemu zaupniku, v času opravljanja njegove funkcije in dve leti po prenehanju opravljanja funkcije,
- delavcu izvoljenemu za delegata družbenopolitične skupnosti.

Samo s soglasjem delavca lahko preneha delovno razmerje:

- delavcu z manj kot enim letom delovne dobe,
- obema zakoncema, ki sta zaposlena v istem zavodu,
- delavcu, katerega zakonec je kot nezaposlen prijavljen na zavodu za zaposlovanje,
- delavcu oziroma delavki, ki je edini hranilec v družini ali z otrokom zmerno ali težje motenim v duševnem ali telesnem razvoju,
- delavcu, invalidu, ki ne izpolnjuje pogojev za invalidsko pokojnino,
- delavcu na strokovnem izpopolnjevanju oziroma izobraževanju, na katerega ga je napotil zavod.

Starejšemu delavcu, ki mu do izpolnitve pogojev za upokojitev manjka do pet let zavarovalne dobe, lahko preneha delovno razmerje le, če se mu zagotovi dokup zavarovalne dobe, če mu je zagotovljeno denarno nadomestilo iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za upokojitev ali z njegovim soglasjem pravica do ustrezne odpravnine.

#### 27. člen

Opomba: Sprememba 3. in 4. odstavka (Aneks h KP - Ur.l.RS, št. 60/08)

Pri določitvi delavcev, katerih delo postane trajno nepotrebno, se upoštevajo kriteriji po naslednjem vrstnem redu.

Temeljni kriterij za ohranitev zaposlitve je delovna uspešnost. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci, ki dosežejo večjo delovno uspešnost.

Delovna uspešnost se ugotavlja na podlagi enoletnega povprečja ocen delovne uspešnosti.

V kolikor zavod ni izvajal ocenjevanja delovne uspešnosti, pa je v postopku ugotavljanja presežnih delavcev delovno uspešnost potrebno ugotavljati vsaj tri mesece. Merila za ugotavljanje delovne uspešnosti morajo biti vnaprej določena.

V primeru enake delovne uspešnosti delavcev se zapovrstjo upoštevajo naslednji korekcijski kriteriji za ohranitev zaposlitve:

1. Prvi kriterij je strokovna izobrazba oziroma usposobljenost za delo.  
V primeru enake delovne uspešnosti delovno mesto obdrži tisti delavec, ki ima višjo strokovno izobrazbo oziroma usposobljenost.
2. Drugi kriterij so delovne izkušnje.  
V primeru enake delovne uspešnosti ter enake stopnje strokovne izobrazbe in usposobljenosti obdrži delovno mesto tisti delavec, ki ima daljše delovne izkušnje pri opravljanju enakih ali podobnih del.
3. Tretji kriterij je delovna doba.  
V primeru enake delovne uspešnosti, izobrazbe, usposobljenosti ter delovnih izkušenj imajo prednost pri ohranitvi zaposlitve delavci z daljšo delovno dobo v zavodu oziroma pri delodajalcu.
4. Četrti kriterij je zdravstveno stanje delavca.  
V primeru enakega izpolnjevanja temeljnega in prvih treh korekcijskih kriterijev, imajo prednost pri ohranitvi delovnega mesta delavci, ki so zboleli za poklicno boleznijo, ali pa so utrpeli poškodbe na delu ali v zvezi z delom, oziroma delavci s slabšim zdravstvenim stanjem.
5. Peti kriterij je socialno stanje.  
Upošteva se, če imajo delavci iste kategorije enako delovno uspešnost, strokovno izobrazbo, delovne izkušnje, delovno dobo in zdravstveno stanje. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci s slabšim socialnim stanjem. Pri ugotavljanju socialnega stanja se upošteva predvsem dohodek na družinskega člana, število nepreskrbljenih otrok, zaposlenost družinskih članov, opravljanje obrtne dejavnosti kot postranskega poklica, opravljanje kmetijske dejavnosti, lastništvo oziroma solastništvo zasebnih in mešanih podjetij.

Kriteriji iz predhodnega odstavka se s sklepom organa upravljanja in ob soglasju sindikata v zavodu konkretizirajo pred pričetkom postopka ugotavljanja presežnih delavcev.

## 28. člen

Pri določanju delavcev, katerih delo je začasno postalo nepotrebno, se uporabljajo kriteriji iz prejšnjega člena. Pri tem se lahko upošteva le nekatere od navedenih kriterijev.

## 11. Delovni čas

### 29. člen

Delovni čas v zavodih in pri delodajalcih s področja zdravstva in socialnega varstva traja 40 ur tedensko.

Delovni čas delavcev, ki so razporejeni na delovna mesta, kjer delo stalno poteka v kontroliranemu območju ionizirajočega sevanja; delavcev v prosekturi; delavcev v specialnih laboratorijih, za katere so predpisani posebni zaščitni ukrepi pred mutagenimi, teratogenimi, karcinogenimi agensi in materijali, organskimi topili, formalinskimi spojinami, znaša 36 ur tedensko. Delavcem, ki imajo po zakonu pravico do skrajšanega delovnega časa zaradi posebnih pogojev dela, se ta delovni čas šteje kot polni delovni čas.

Delavci, ki nosijo odgovornost za diagnostiko ali terapijo in imajo ordinacijski čas oziroma delajo s strankami (delovna mesta so priloga), imajo pravico do najmanj ene ure dnevno za strokovno pripravo v zavodu in druga strokovna opravila v zavodu.

Zaposleni na določenih delovnih mestih (seznam delovnih mest je v prilogi), imajo pravico do 30-minutne strokovne priprave za delo, ki se izvaja na delovnem mestu in je del delovnega procesa v rednem delovnem času.

### 30. člen

Direktor spremlja izkoriščenost delovnega časa in ocenjuje podatke o njegovi izkoriščenosti ter občasno, najmanj pa enkrat letno o svojih ugotovitvah obvesti organ upravljanja in sindikat. Na osnovi ocene nalog, ki jih je potrebno opraviti in glede na izkoriščenost delovnega časa odredi tudi uvedbo dela v izmenah, dežurstvu, stalni pripravljenosti in dela prek polnega delovnega časa v skladu z zakonom.

### 31. člen

Iz razlogov solidarnosti se lahko direktor zavoda v soglasju s sindikati odloči za delo prek polnega delovnega časa izven primerov, ki jih določa zakon o delovnih razmerjih pod pogojem, da so delavci predhodno seznanjeni s cilji dela.

### 32. člen

V zavodih, kjer je potrebno zaradi narave dela na posameznih delovnih mestih zagotavljati nepretrgano zdravstveno ali drugo varstvo oziroma opravljanje storitev, se to zagotovi z:

- razporeditvijo letnega delovnega časa,
- delom v izmenah,
- delom v dežurstvu in stalni pripravljenosti.

### 32.a člen

V primerih iz predhodnega člena mora biti delovni čas delavca razporejen tako, da je delavec najmanj enkrat mesečno prost v soboto in nedeljo skupaj.

Če zaradi nepredvidenih (neplaniranih) odsotnosti z dela, ki nastopijo po objavljenem razporedu dela, delavcu ni mogoče zagotoviti pravice iz prvega odstavka tega člena, se ta pravica prenese v enega od naslednjih dveh mesecev.

Razpored dela mora biti objavljen najkasneje do 20. v mesecu za naslednji mesec.

### 33. člen

Za delo v izmenah se šteje tisto delo, pri katerem se z dvo ali troizmenskimi delom zadovoljujejo potrebe, da se določena dejavnost izvaja neprekinjeno.

### 34. člen

Dežurstvo je posebni delovni pogoji delovnega mesta, ko mora biti delavec prisoten v zavodu, da lahko opravlja nujne storitve.

Stalna pripravljenost je posebni delovni pogoji delovnega mesta, ko mora biti delavec vsak čas dosegljiv zaradi opravljanja nujnih storitev.

Direktor določi s splošnim aktom obveznost opravljanja dežurne službe oziroma stalne pripravljenosti in primere kdaj se šteje to delo kot delo opravljeno prek polnega delovnega časa.

Če obseg dejansko opravljenega dela med dežurstvom preseže polovico časa delavčeve obvezne prisotnosti, ta ne sme nadaljevati z rednim delom in mu mora biti zagotovljen dnevni počitek.

V strokah oziroma ožjih dejavnostih, kjer obseg dejansko opravljenega dela praviloma presega polovico časa trajanja dežurstva, se mora iz strokovnih in drugih humanih razlogov neprekinjeno zdravstveno varstvo zagotoviti na drug način.

## 12. Letni dopust

### 35. člen

Delavec ima pravico do letnega dopusta v minimalnem trajanju 18 delovnih dni, ne glede na to ali dela poln ali krajši delovni čas od polnega. Skupno število dni letnega dopusta posameznega delavca po določilih 36. člena ne more preseči 45 delovnih dni oziroma 55 delovnih dni, če gre za delavce, ki delajo z viri ionizirajočih sevanj, delavce, ki delajo pod psihičnimi obremenitvami iz 5. točke 36. člena ter delavce v prosekturi.

Če delavec ne izpolni pogoja nepretrganega dela šestih mesecev, ima pravico le do dopusta, ki je sorazmeren času prebitem na delu. Letni dopust se takemu delavcu izračuna tako, da se najprej ugotovi dopust, ki bi ga delavec imel, če bi izpolnil navedeni pogoj nepretrganega dela, nato pa se to število deli z dvanajstimi meseci in pomnoži s številom mesecev, ki jih je delavec že izpolnil v zavodu.

### 36. člen

Dolžina letnega dopusta je odvisna od delovne dobe v učinkovitem trajanju, zahtevnosti delovnega mesta, delovnih pogojev, psihičnih obremenitev, socialnih in zdravstvenih razmer in starosti.

Kriterij delovne dobe oziroma določene starosti se upošteva delavcu pri določanju dolžine letnega dopusta, če je izpolnjen v koledarskem letu za katerega se določa dolžina letnega dopusta.

1. Delavcem pripada glede na delovno dobo naslednje število dni letnega dopusta:

- do 3 let 18 dni
- nad 3 do 7 let 19 dni
- nad 7 do 10 let 20 dni
- nad 10 do 15 let 21 dni
- nad 15 do 20 let 22 dni
- nad 20 do 25 let 23 dni
- nad 25 let 24 dni

2. Za zahtevnost del pripada delavcem, ki so razporejeni v:

- IX. tarifno skupino 7 dni,
- VIII. tarifno skupino 6 dni,
- VII. tarifno skupino 5 dni,
- VI. tarifno skupino 4 dni,
- V. tarifno skupino 3 dni,
- ostale tarifne skupine 2 dni.

3. Delavcu se letni dopust poveča v primeru dela pod naslednjimi pogoji za:

- hrup in vibracije 1 dan
- Prah 1 dan
- večje obremenitve vida ( mikroskop, monitor, ultrazvok, računalnik) 1 dan
- neugodne klimatske razmere (mikro in makro klima, temperatura, gibanje zraka, vlaga) 1 dan
- nevarnost infekcije 1 dan
- delo s kemikalijami (razen citostatikov) 1 dan
- večje fizične obremenitve (dvigovanje, prenašanje težjih bremen, prisilna drža) 1 dan

Število dni dopusta po tej točki se seštevava, vendar skupno število dni dopusta iz te točke lahko znaša največ 3 dni.

Delovna mesta, na katerih se pojavljajo ti pogoji dela, določi direktor.

4. Delavcu se letni dopust poveča za:

- delo v prosekturi za 10 dni
- delo v intenzivni terapiji III. za 4 dni
- delavcem, ki nosijo odgovornost za diagnostiko in terapijo (delovna mesta so v prilogi te pogodbe) za 3 dni
- delo v intenzivni negi in terapiji I in II. stopnje, operacijski sobi in teamu, ki dela v urgentni službi za 2 dni
- delo v posebnih pogojih dela (dežurstvo, izmensko delo, popoldansko, nočno delo, terensko delo) /posebni pogoji se ne seštevajo/ za 2 dni

5. Delavcu se glede na psihične obremenitve letni dopust poveča za intenzivno delo v polnem delovnem času z duševno motenimi oziroma duševno prizadetimi osebami v bolnišnicah, posebnih socialnovarstvenih zavodih, socialnovarstvenih zavodih za usposabljanje ter varstveno delovnih centrih:

- za delo s težko duševno motenimi ali prizadetimi osebami do 15 dni
- za delo s težje motenimi ali prizadetimi osebami 10 dni
- za delo z zmerno motenimi ali prizadetimi osebami 5 dni
- za delo z lažje motenimi ali prizadetimi osebami 2 dni

6. Delavcu se glede na socialne in zdravstvene razmere letni dopust poveča:

- za vsakega otroka do 15. leta starosti za 1 dan
- pri kroničnih boleznih, ki zahtevajo vsakoletno neprekinjeno daljše zdravljenje v zdravstveni ustanovi (bolnišnica, zdravilišče ali druga ustanova, kjer poteka rehabilitacija) oziroma bolezni, ki zahteva neprekinjeno daljše zdravljenje za 1 dan
- delovnemu invalidu III. kategorije za 2 dni
- delovnemu invalidu II. kategorije za 3 dni
- delavcu z najmanj 60 % telesno okvaro za 5 dni
- delavcu, ki neguje in varuje težje telesno ali zmerno, težje ali težko duševno prizadeto osebo za 5 dni

Povečan letni dopust iz druge, tretje, četrte in pete alineje iz te točke se ne seštevata.

7. Delavcu, ki dopolni 50 let starosti, se letni dopust poveča za 5 dni.

8. Delavcu se glede na delo s citostatiki letni dopust poveča za:

Opravila:	Izpostavljenost:		
	Min.	Srednja	Max.
A. Čiščenje kontaminirane bolnikove okolice	1 dan	2 dni	3 dni
B. Zdravstvena nega bolnikov, ki prejemajo citostatike	1	3	5
C. Priprava in/ali raztapljanje citostatikov	1	3	7
D. Aplikacije citostatikov	1	2	3

Vrednost posameznih alinej lahko seštevamo.

Pod pojmom minimalno razumemo 1/3 delovnega časa.

Pod pojmom srednje razumemo 1/3 do 2/3 delovnega časa.

Pod pojmom maksimalno razumemo stalno delo.

9. Delavcu se glede na delo v območju virov ionizirajočega sevanja letni dopust poveča za:

Opravila in izpostavljenost:

- A. Dnevno delo z bolniki, ki imajo aplicirane diagnostične doze izotopov 1 dan
- B. Občasno delo z bolniki, ki imajo aplicirane terapevtske doze izotopov,
  - občasno delo v prostorih TRT aparatur
  - občasno delo s substancami, markiranimi z radionuklidi
  - občasno aktivno sodelovanje pri diagnostičnih RTG postopkih 2 dni
- C. Občasno delo pri odprtih in/ali zaprtih virih sevanja 3-9 dni
- D. Stalno delo v območju virov ionizirajočega sevanja 18 dni

Alinej pod to točko med seboj ne seštevamo.

Število dni letnega dopusta po točki 8. in 9. se med seboj izključuje.

### 37. člen

Dnevi letnega dopusta so delovni dnevi.

V dneve letnega dopusta se ne štejejo tiste sobote, ki za delavca v zavodu niso delovne.

Če ima zavod delovni čas razporejen na 6 delovnih dni v tednu (vse sobote so delovne), se delavcu za vsakih 5 dni dopusta po kriterijih iz predhodnega člena, dopust poveča za 1 dan. V primeru, da sta delovni le dve soboti v mesecu, se delavcu za vsakih 10 dni dopusta po kriterijih iz predhodnega člena, dopust poveča za 1 dan. Pri drugačnih razporeditvah števila delovnih sobot se dopust poveča v smislu te določbe.

Delavec ima pravico koristiti en dan letnega dopusta po lastni želji. O tem obvesti odgovornega delavca v zavodu vsaj 1 dan pred nastopom.

### 13. Odsotnost z dela z nadomestilom oziroma brez nadomestila plače

### 38. člen

Delavec je lahko odsoten z dela s pravico do nadomestila plače v posameznem koledarskem letu in sicer:

- do sedem dni zaradi nege ožjega družinskega člana (starši, zakonec, otroci, posvojenci, pastorki), v primerih, ko nima pravice do nadomestila plače za odsotnost zaradi nege družinskega člana po predpisih o zdravstvenem zavarovanju in sicer na podlagi zdravniškega potrdila, zaradi aktivnega sodelovanja pri kulturnih, športnih in podobnih prireditvah in v primeru elementarnih nesreč,
- tri dni zaradi sklenitve zakonske zveze, rojstva otroka, smrti ožjega družinskega člana ali staršev in zaradi selitve,
- dva dni za poroko otroka,
- en dan zaradi smrti bližjih sorodnikov, (stari starši, brat, sestra, vnuk, vnukinja, tašča, tast) zaradi vpoklica k vojaškim vajam, ki trajajo nad šest dni in drugih neodločljivih opravkov.

Odsotnosti iz prejšnjega odstavka skupaj ne smejo preseči sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu.

V primerih iz predhodnega odstavka delavcu odsotnosti praviloma ni mogoče zavriniti, ne glede na potrebe delovnega procesa.

Delavec ima lahko na osnovi predloga medicine dela pravico do odsotnosti 10 delovnih dni z nadomestilom plače za medicinsko programiran oddih.

Delavcu je treba zagotoviti odsotnost z dela zaradi opravljanja državljanskih dolžnosti.

### 39. člen

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela brez nadomestila plače (neplačan dopust) do 30 dni v posameznem koledarskem letu pod pogojem, da odsotnost ne bo bistveno motila delovnega procesa v naslednjih primerih:

- neodločljivega osebnega opravka,
- zasebnega potovanja,
- nege družinskega člana, ki ni medicinsko indicirana,
- zdravljenja na lastne stroške,

- strokovnega izpopolnjevanja, kadar delavec nima pravice do odsotnosti z nadomestilom plače,
- sodelovanja na kulturnih in športnih prireditvah kot izvajalec,
- sodelovanja na kongresih, konferencah itd, političnih strank in drugih organizacij kot delegat ali član vodstva.

V primeru odsotnosti delavca z dela brez pravice do nadomestila plače, delavcu pravice in obveznosti iz delovnega razmerja mirujejo. Prispevke iz delovnega razmerja delavca za ta čas lahko plača zavod, razen v primerih iz prve in druge alineje prvega odstavka.

Delavec je lahko odsoten z dela brez nadomestila plače tudi nad 30 dni v posameznem koledarskem letu, če to dopušča delovni proces.

V primeru odsotnosti z dela nad 30 dni brez pravice do nadomestila plače, se delavcu ta odsotnost všteva v zavarovalno dobo, če sam poravna ustrezne prispevke.

#### 40. člen

O odsotnosti z dela v primerih iz 38.in 39.člena odloča direktor na podlagi delavčeve zahteve in ustrezne dokumentacije.

### **14. Izobraževanje delavcev**

#### 41. člen

Delavec, ki se izobražuje, ima pravico do zagotovitve pogojev za uspešno opravljanje učnih obveznosti.

Delavec, ki neupravičeno odkloni izobraževanje, izpopolnjevanje ali usposabljanje, ki ga od njega zahteva delovni proces, ali ne izpolnjuje pogodbenih obveznosti v zvezi z izobraževanjem, je disciplinsko in odškodninsko odgovoren.

#### 42. člen

Delavci se strokovno izpopolnjujejo:

- s praktičnim delom na drugih delovnih mestih v zavodu, v katerem delajo, na katerih lahko pridobijo nova znanja oziroma lahko razširijo svoje strokovno znanje,
- s praktičnim delom v ustreznih strokovno organiziranih organizacijah ali zavodih, kjer lahko pridobijo novo znanje oziroma razširijo svoje strokovno znanje,
- na tečajih,
- na seminarjih,
- na kongresih in simpozijih.

#### 43. člen

Za strokovno izpopolnjevanje se šteje tudi udeležba delavcev na mednarodnih strokovnih srečanjih. Zavod pošlje svoje delavce z višjo oziroma visoko izobrazbo na strokovno izpopolnjevanje v tujino predvsem takrat, ko v domačih zavodih tako izpopolnjevanje ni mogoče. Zavod lahko pošlje na strokovno izpopolnjevanje v tujino tudi delavce s srednjo strokovno izobrazbo, če to terjajo specifične potrebe zavoda.

#### 44. člen

Delavci se morajo strokovno izpopolnjevati in sicer:

- delavci z visoko strokovno izobrazbo najmanj 10 dni na leto oziroma najmanj 30 dni na vsaka tri leta,
- delavci z višjo strokovno izobrazbo najmanj 20 dni na vsaka tri leta,
- delavci s srednjo strokovno izobrazbo, ki delajo na delovnih mestih na katerih opravljajo storitve za uporabnike oziroma varovance najmanj 14 dni na vsaka tri leta.
- delavci, ki so razporejeni na delovna mesta od I. do IV. tarifne skupine najmanj en dan na vsake tri leta za delovna mesta I. tarifne skupine, najmanj dva dni na vsake tri leta za delovna mesta II. tarifne skupine, najmanj tri dni na vsake tri leta za delovna mesta III. tarifne skupine in najmanj štiri dni na vsake tri leta za delovna mesta IV. tarifne skupine v primerih, ko obstojajo za ta delovna mesta ustrezni izobraževalni programi ter da gre za potrebe delovnega procesa.

Zavod pošlje svoje delavce z višjo oziroma visoko izobrazbo na strokovno izpopolnjevanje v tujino predvsem takrat, ko v domačih zavodih tako izpopolnjevanje ni mogoče. Zavod lahko pošlje na strokovno izpopolnjevanje v tujino tudi delavce s srednjo strokovno izobrazbo, če to terjajo specifične potrebe zavoda. Delavec, ki se je strokovno izpopolnjeval na tečaju ali seminarju, je dolžan predložiti po opravljenem izpopolnjevanju potrdilo o obliki in trajanju strokovnega izpopolnjevanja, v primerih strokovnega izpopolnjevanja s praktičnim delom pa izvajalec tega izobraževanja pošlje zavodu, ki je delavca na izpopolnjevanje poslal pismeno oceno o delavčevem izpopolnjevanju.

Obveznost strokovnega izpopolnjevanja ne velja za delavca v času strokovnega izobraževanja, na katerega ga je poslal zavod.

#### 45. člen

Zavod je dolžan poslati svojega delavca na strokovno izpopolnjevanje pred rokom, določenim v prvem odstavku 44.člena, če se pri strokovnem nadzoru ugotovi pomanjkljivo teoretično oziroma praktično znanje njegovega delavca.

#### 46. člen

Letni program strokovnega izpopolnjevanja in izobraževanja za potrebe zavoda določi direktor na predlog strokovnega kolegija in sprejema tudi sklepe o posamičnem izpopolnjevanju in izobraževanju.

V letnem programu strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja ob izpolnjenih pogojih iz 44. člena direktor določi ovrednoten program strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja po tarifnih skupinah.

Strokovni svet je dolžan najmanj enkrat na leto obravnavati poročilo o strokovnem izpopolnjevanju delavcev in ga s svojim mnenjem posredovati organu upravljanja. Poročilo pripravi direktor oziroma strokovni vodja.

#### 47. člen

Delavci imajo pravico in dolžnost, da se izobražujejo pri ustreznih izobraževalnih zavodih. Izobraževanje za potrebe zavoda je delovna obveznost, zaradi česar se tako izobraževanje, če poteka med delovnim časom šteje v delovni čas delavca.

Obseg delovnega časa, namenjenega izobraževanju, se določi glede na čas in vrsto izobraževanja.

#### 48. člen

Če delavca pošlje na izobraževanje zavod ima pravico do :

- treh delovnih dni za vsak izpit na ravni izobraževanja do V.stopnje zahtevnosti,
- pet delovnih dni za vsak izpit na višji in visoki stopnji,
- deset delovnih dni za zaključni izpit na ravni do V. stopnje zahtevnosti,
- petnajst delovnih dni za diplomu na višji in visoki šoli,
- deset delovnih dni za vsak izpit na podiplomskem študiju,
- petindvajset delovnih dni za magistrski izpit in specialistični izpit,
- petintrideset delovnih dni za doktorat znanosti.

V primeru, da sekundarij opravlja preizkus usposobljenosti pred komisijo, mu pripada za pripravo na preizkus usposobljenosti petnajst delovnih dni odsotnosti z nadomestilom plače. To odsotnost lahko koristi le enkrat.

#### 49. člen

Delavcu, ki se izobražuje in izpopolnjuje za potrebe zavoda, pripadajo povračila stroškov, povezanih z izobraževanjem:

- prevoz,
- kotizacija, šolnina,
- stroški prehrane,
- stroški bivanja,
- nadomestilo za ločeno življenje, če izobraževanje oziroma izpopolnjevanje poteka izven kraja stalnega bivališča delavca in če mora biti delavec na takšnem izobraževanju oziroma izpopolnjevanju več kot 30 dni.

Nadomestilo iz 5. alineje izključuje nadomestili iz 3. in 4. alineje.

Za potrebe zavoda se izobražujejo delavci tudi v naslednjih primerih,

- če se je v času delavčevega dela spremenil sistem izobraževanja tako, da se je v aktu o sistematizaciji povišala zahtevana izobrazba za opravljanje določenega dela,
- kadar gre za s kadrovskim načrtom izkazane potrebe po razporeditvi delavcev na delovna mesta, za katera se zahteva višja izobrazba.

Delavcu, ki se izobražuje v lastnem interesu, zavod omogoča izobraževanje v skladu s svojimi možnostmi. Medsebojni odnosi se uredijo s pogodbo.

#### 50. člen

Delavec, ki ga je zavod poslal na daljše izobraževanje oziroma na specializacijo, je dolžan na poziv zavoda prekiniti izobraževanje oziroma izpopolnjevanje, če je neobhodno potrebno, da se vrne na delo v zavod. Način take prekinitve izobraževanja se določi v pogodbi o izobraževanju.

#### 50.a člen

Delavci, ki so razporejeni na delovna mesta, za katere je bila spremenjena zahtevana stopnja strokovne izobrazbe in ki imajo manj kot 10 let do izpolnitve zakonskih pogojev za starostno upokožitev, se niso dolžni izobraževati za pridobitev višje strokovne izobrazbe in lahko še naprej opravljajo enaka dela.

#### 51. člen

Ostale pravice in obveznosti delavca in zavoda v zvezi z izobraževanjem oziroma izpopolnjevanjem se določijo v pogodbi, ki jo skleneta zavod in delavec.

Če delavca napoti zavod na izobraževanje, mu predhodno izda tudi ustrezen sklep.

## **15. Delovna praksa dijakov in študentov**

### 52. člen

Dijake in študente sprejme na delovno prakso direktor.

Delovna praksa se opravlja po programu šole, ki pošilja učence in študente na prakso. Dijaki in študenti lahko opravljajo v zavodu tudi počitniško delo.

Dijaku oziroma študentu se določi mentorja, ki mora poskrbeti, da je seznanjen z delovnimi pogoji ter drugimi okoliščinami dela, ki ga bo opravljal v času delovne prakse.

Dijak, študent na delovni praksi in volonter ima pravico do:

- seznanitve z nevarnostmi povezanimi z delom, ki ga bo opravljal ter do ustreznih zaščitnih sredstev,
- zavarovanja za primer nesreče na delu oziroma poklicne bolezni,
- prehrane med delom,
- povračila za prevoz na delo.

Medsebojna razmerja med šolskim in zdravstvenim zavodom se uredijo v pogodbi, v kateri se določi obseg pravic dijakov in študentov ter način zagotavljanja sredstev.

## **16. Varstvo pravic delavcev**

### 53. člen

Pri uveljavljanju posamičnih pravic iz delovnega razmerja ima delavec pravico zahtevati varstvo pri pristojnih organih zavoda, pri pristojnem sodišču, sindikatu, inšpekcijskih organih in drugih organih v skladu z zakonom.

### 54. člen

Delavec ima pravico pred pristojnim organom v zavodu vložiti zahteve za uveljavljanje svojih pravic iz delovnega razmerja ter pravico do ugovora zoper sklepe, ki jih ti organi sprejemajo o njegovih pravicah, obveznostih in odgovornostih.

Ugovor iz prvega odstavka tega člena vloži delavec pri svetu zavoda ali drugemu pooblaščenemu organu zavoda in to v 15 dneh od dneva, ko mu je bila vročena odločba, s katero je bila kršena njegova pravica, oziroma od dneva, ko je izvedel za kršitev pravice.

Vloženi ugovor zadrži izvršitev odločbe do izdaje dokončne odločbe v zavodu, razen v naslednjih primerih, ko se s sklepom:

- določa njegova plača,
- delavca začasno odstrani z delovnega mesta in je prerazporejen na drugo delovno mesto v zavodu ali z dela iz zavoda,

- delavca začasno razporedi na drugo delovno mesto, če gre za nujne primere,
- delavcu nalaga delo preko polnega delovnega časa, razen v primeru iz 53.člena zakona o delovnih razmerjih,
- nujno začasno prerazporeja delovni čas,
- delavcu odredi čakanje na delo.

#### 55. člen

Zoper dokončno odločbo sveta zavoda, lahko delavec v 15 dneh od vročitve odločbe sveta zavoda začne postopek pred pristojnim sodiščem.

Delavec ima pravico biti navzoč na seji, na kateri se obravnava njegova zahteva oziroma ugovor, in se izjaviti o dejstvih, ki so pomembna za odločanje.

Preden svet zavoda odloči o delavčevi zahtevi oziroma ugovoru, mora zahtevati mnenje sindikata ter ga obvezno obravnavati in se o njem izjaviti, če ga je sindikat poslal.

V postopku odločanja o zahtevi oziroma ugovoru lahko sodeluje tudi sindikat, ter delavca na njegovo zahtevo ali z njegovo privolitvijo zastopa pri uveljavljanju njegove pravice.

#### 56. člen

Svet zavoda je dolžan v 30 dneh od vložitve zahteve oziroma ugovora odločiti o zahtevi ali ugovoru.

Če delavec ni zadovoljen z dokončno odločitvijo sveta zavoda ali če ta v 30 dneh od vložitve zahteve oziroma ugovora ne odloči, ima delavec v nadaljnjih 15 dneh pravico zahtevati varstvo svojih pravic pred pristojnim sodiščem.

Delavec ne more zahtevati varstva svojih pravic pred pristojnim sodiščem, če se za to varstvo ni prej obrnil na pristojni organ v zavodu, razen ko gre za pravico do denarne terjatve.

Direktor oziroma pooblaščen delavec mora v pravnomočno sodno odločbo, izdano v postopku za varstvo pravic delavca, izvršiti v 15 dneh od dneva, ko mu je bila vročena, če ni v njej drugačen rok. V primeru neizvršitve pravnomočne sodne odločbe stori direktor oziroma pooblaščen delavec hujšo kršitev delovnih obveznosti, zaradi katere se mu izreče ukrep prenehanja delovnega razmerja.

#### 57. člen

Oseba, ki meni, da je bil po objavi oziroma razpisu izbran kandidat, ki ne izpolnjuje objavljenih pogojev, ali da je bil kako drugače kršen postopek za izbiro prijavljenih kandidatov, ima pravico do ugovora v 15 dneh od prejema sklepa o izbiri kandidata.

O ugovoru odloča svet zavoda.

### **17. Prenehanje delovnega razmerja**

#### 58. člen

Odpovedni rok znaša za delavce, ki so razporejeni v:

- I.,II.in III. tarifno skupino največ 1 mesec

- |                               |                  |
|-------------------------------|------------------|
| - IV. in V. tarifno skupino   | največ 2 meseca  |
| - VI. in VII. tarifno skupino | največ 3 mesece  |
| - VIII. tarifno skupino       | največ 4 mesece  |
| - IX. tarifno skupino         | največ 5 mesecev |

Odpovedni rok se lahko v sporazumu med delavcem in direktorjem skrajša.

#### 59. člen

Delavec, ki dopolni polno zavarovalno dobo lahko nadaljuje z delom, če je opravljanje del delovnega mesta, ki ga zaseda, nujno za nemoten delovni proces, pa se na javno objavo ni prijavil kandidat, ki izpolnjuje objavljene pogoje.

Objava prostega delovnega mesta mora biti objavljena oziroma poslana zavodu za zaposlovanje najmanj 3 mesece prej, preden delavec dopolni polno zavarovalno dobo. Objava se ponovi vsako leto, dokler se ne prijavi kandidat, ki izpolnjuje objavljene pogoje.

#### 60. člen

Med trajanjem odpovednega roka ima delavec pravico do 12-ih ur odsotnosti z dela na mesec zaradi iskanja nove zaposlitve. To odsotnost lahko delavec izrabi po urah v dogovoru z direktorjem.

### 18. Varnost pri delu

#### 61. člen

Zavod je odgovoren za varno delo in zato mora:

- prilagoditi delo posameznemu delavcu, posebno z ustreznim oblikovanjem delovnega mesta, z izbiro sredstev za delo, z izbiro delovnih in tehnoloških postopkov ter z odpravljanjem in zmanjševanjem škodljivih vplivov na zdravje delavca,
- prilagajati delo tehničnemu napredku in spoznanjem stroke doma in v svetu,
- razvijati usklajeno politiko varstva pri delu, vključno s tehnologijo, organizacijo dela, socialnimi odnosi in vplivi delovnega okolja,
- organizirati preventivne preglede najmanj enkrat letno za delavce, ki delajo neposredno z bolniki oziroma varovanci, infektivnim materialom ali so drugače bolj zdravstveno ogroženi in najmanj enkrat na 3 leta za ostale delavce,
- zagotoviti zaščitna sredstva in delovno obleko.

Vsi ukrepi v zvezi z varstvom pri delu se pokrivajo iz sredstev zavoda.

Svet zavoda sprejme pravilnik, po katerem se delavce, ki delajo na takih delovnih mestih, ki škodljivo vplivajo na zdravje delavcev, napoti na 5 do 10 dnevni aktivni medicinski oddih na stroške zavoda. S pravilnikom se določijo kriteriji za določitev delavcev, pogostnost in trajanje takega oddiha.

Vsak delavec je dolžan skrbeti za lastno varnost in zdravje ter za varnost sodelavcev pri delu in se je dolžan držati pravil varnega dela in navodil odgovornih delavcev. Vsak delavec se je dolžan izobraževati za varno delo.

#### 61. a člen

Delodajalec sklence nezgodno zavarovanje za delavce, ki so pri opravljanju svojih nalog posebej izpostavljeni in ogroženi.

Delodajalec sklence nezgodno zavarovanje po tem členu za zaposlene, ki opravljajo delo v patronažni službi, v reševalni službi, v službi helikopterskih prevozov, pod pogojem, da opravljajo terensko delo; pri vzdrževanju strojev ali električnih naprav, s plini, vnetljivimi snovmi, kislinami ali lugi.

Višina zavarovanja znaša najmanj 590 tolarjev mesečno na delavca .

## 19. Pogodbena kazen za nezakonite odločitve

### 62. člen

Delavcu pripada pogodbena kazen, kadar je s pravnomočno odločbo sodišča ugotovljeno:

- da je bil delavec nezakonito uvrščen med presežke ali da so bile pri določanju presežnih delavcev storjene bistvene kršitve določb postopka in bistveno kršene pravice delavca,
- da je delavcu delovno razmerje prenehalo na nezakonit način.

Pogodbena kazen znaša 5 povprečnih mesečnih neto plač v zavodu za zadnje tri mesece pred pravnomočnostjo sodbe.

## B. Tarifni del

**Opomba:** Spremembe tarifnega dela od 1.8.2008 dalje (uveljavitev novega plačnega sistema):

9. člen Aneksa h Kolektivni pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (Ur. l. RS, št. 60/08) določa, da se z dnem uveljavitve tega aneksa za delodajalce in delavce iz 3. in 4. odstavka 1. člena tega aneksa **prenehajo uporabljati** naslednje določbe Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (Uradni list RS, št. 15/94, 57/95, 19/96, 56/98, 76/98, 102/00 in 62/01)

- V poglavju B. TARIFNI DEL naslednje določbe:

- prvi stavek prvega odstavka 63. člena,
- od 64. člena do vključno 81. člena,
- prvi odstavek 82. člena,
- besedilo iz drugega odstavka 82. člena »po tej kolektivni pogodbi«,
- zadnji stavek drugega odstavka 99. člena,
- 114. člen.

- Priloge:

- tabela plačilnih razredov (68. člen),
- seznam tipičnih delovnih mest po tarifnih skupinah (71. člen) in
- opis kriterijev oteženih vplivov delovnega okolja na delo.

- Aneks h kolektivni pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (Uradni list RS, št. 57/95),

- Aneks h kolektivni pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (Uradni list RS, št. 56/98):

- 6. člen, 8. člen in 9. člen,

- Dogovor o realizaciji 79. člena Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (Uradni list RS, št. 56/98),

- Aneks h Kolektivni pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (Uradni list RS, št. 76/98):
  - 8. člen, 9. člen, 19. člen, 20. člen ter drugi in tretji odstavek 22. člena,
- Aneks h Kolektivni pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (Uradni list RS, št. 102/00), vključno s prilogo: Priloga aneksa h Kolektivni pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije Količniki dodatka po 89. b členu z veljavnostjo od 1. 12. 2000 dalje,
- Aneks h Kolektivni pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (Uradni list RS, št. 62/01), vključno s prilogo: Priloga k Aneksu h Kolektivni pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva (20.7.2001).

## 1. Splošna določba

### 63. člen

Plače se izplačujejo najmanj enkrat mesečno, in sicer do 10. v mesecu za pretekli mesec. Osnovne plače delavcev so javne.

Delavcem, ki delajo z najmanj polovičnim delovnim časom, pripadajo povračila stroškov v zvezi z delom in drugi prejemki po tej pogodbi v enakih zneskih kot delavcem, ki delajo s polnim delovnim časom. Če delavec dela pri več delodajalcih, uveljavlja navedene pravice pri posameznem delodajalcu v skladu z dogovorom.

Opomba: Členi 64 – 81 se prenehajo uporabljati od 1.8.2008 dalje (uveljavitev novega plačnega sistema)

## 5. Drugi dodatki

### a. Dodatek za delovno dobo

### 82. člen

V delovno dobo sodijo vsa obdobja v državi in tujini, ki se po predpisih pokojninskega in invalidskega zavarovanja štejejo v zavarovalno dobo, razen dokupljene, beneficirane in posebne dobe.

Opomba: Členi 83 – 89.d formalno niso razveljavljeni, a se od 1.8.2008 dalje dejansko ne uporabljajo (dodatki - 23. člen ZSPJS, dežurstvo in stalna pripravljenost – drugačna ureditev v ZSPJS in KPJS)

## 6. Nadomestila plače

### 90. člen

Delavcu pripada nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela v naslednjih primerih:

- zaradi bolezni in poškodb izven dela,
- poklicne bolezni, nesreče pri delu in bolezni v zvezi z delom,
- letnega dopusta in druge odsotnosti z dela z nadomestilom plače po 38. členu te pogodbe,
- na dela prost dan po zakonu,
- odsotnosti z dela zaradi napotitve na izobraževanje oziroma izobraževanja v interesu zavoda oziroma delodajalca oziroma v primerih strokovnega izpopolnjevanja iz 42. in 43. člena, če so v interesu zavoda,
- v primeru odklonitve dela na delovnem mestu, če niso zagotovljeni varni delovni pogoji in to pomeni nevarnost za življenje in zdravje,

- v času sodelovanja sindikalnega zaupnika v organih sindikata dejavnosti na državni ravni,
- v drugih primerih, določenih z zakonom, kolektivno pogodbo ali splošnim aktom zavoda oziroma delodajalca.

V vseh navedenih primerih, razen v primeru iz prve alineje, pripada delavcu nadomestilo plače v višini 100% od osnove. V primeru iz prve alineje pripada delavcu za čas, ko gre nadomestilo v breme zavoda oziroma delodajalca, nadomestilo plače v višini 90% od osnove.

Osnova za obračun nadomestila plače je plača delavca, kakršno je prejel v preteklem mesecu. Pri tem se osnovo določi v urni postavki tako, da se plačo iz preteklega meseca deli s številom plačanih ur delavca za redni delovni čas in za delo preko polnega delovnega časa iz preteklega meseca. V primeru, da se v tekočem mesecu osnova oziroma izhodiščna plača za obračun plač v zavodu poviša, se adekvatno poviša tudi osnova za obračun nadomestila plače delavca.

Ne glede na določbo iz predhodnega odstavka je osnova za obračun nadomestila plače v primeru iz četrte alineje prvega odstavka tega člena plača delavca, kakršno bi prejel v tekočem mesecu za polni delovni čas, če bi delal.

#### 91. člen

Nadomestila plače v primeru dalj časa trajajoče odsotnosti delavca zaradi bolezni in poškodb, zaradi nege ali spremstva družinskega člana, porodniškega dopusta, nadomestila iz naslova invalidskega zavarovanja in zaradi drugih odsotnosti, ki ne gredo v breme zavoda oziroma delodajalca, se obračunavajo v skladu z zakoni in drugimi predpisi.

#### 92. člen

V primeru, da zavod začasno ne more zagotoviti delavcem dela v zavodu in sprejme sklep o skrajšanju delovnega časa in v primeru, da je presežnemu delavcu zagotovljena pravica do sklenitve delovnega razmerja s krajšim delovnim časom od polnega, ima delavec pravico do nadomestila plače za čas do polnega delovnega časa v višini 80% osnovne plače, povečane za dodatek za delovno dobo.

#### 93. člen

Delavec, ki se je kot presežni delavec dolžan prekvalificirati ali dokvalificirati, ima za ta čas pravico do nadomestila plače v višini osnovne plače, povečane za dodatek za delovno dobo.

#### 94. člen

Delavcu, kateremu zavod začasno ne more zagotoviti dela in čaka na delo doma, za čas čakanja na delo pripada nadomestilo plače v višini 80% osnovne plače, povečane za dodatek za delovno dobo. Nadomestilo plače v taki višini pripada tudi delavcu, kateremu je bil vročen sklep o prenehanju delovnega razmerja kot trajno presežnemu delavcu in v času odpovednega roka ne dela. Če delavec v času odpovednega roka dela, ima pravico do plače po dejanskem delu.

#### 95. člen

Delavec, ki je začasno in sporazumno razporejen na drugo delovno mesto v drug zavod ali k drugemu delodajalcu, za čas do 6 mesecev ne more prejemati nižje osnovne plače, kot jo je prejemal pred prerazporeditvijo.

## 96. člen

Delavec, ki je bil na podlagi sklepa Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije razporejen na drugo ustrezno delo, ker zaradi neposredne nevarnosti za nastanek invalidnosti ni mogel več opravljati svojega dosedanjega dela, ima pravico do nadomestila razlike zaradi zmanjšane plače na drugem ustreznem delu. Pri izračunu razlike v plači se upošteva plača, ki bi jo delavec prejemal, če bi še delal poln delovni čas na starem delovnem mestu.

Pravico nadomestila razlike zaradi zmanjšane plače na drugem ustreznem delu ima tudi invalid II. ali III. kategorije, ki kljub nadomestilu razlike, katerega prejema od ZPIZ, prejema nižje prejemke, kakor bi jih prejemal, če bi še delal poln delovni čas na starem delovnem mestu.

## 97. člen

Delavčeva plača in nadomestilo plače iz 90. člena za polni delovni čas ne more biti nižje od zneska zajamčenega osebnega dohodka.

Delavčevo nadomestilo plače za polni delovni čas iz 93. in 94. člena ne more biti nižje od zajamčenega nadomestila osebnega dohodka.

Nadomestilo plače ne more biti višje od plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

## 7. Drugi prejemki

### a. Regres za letni dopust

## 98. člen

Delavcu pripada enkrat letno regres za letni dopust v višini zneska, kot je za vsako leto določen v kolektivni pogodbi za negospodarske dejavnosti in se izplača do konca meseca junija tekočega leta.

Pravica delavca do izplačila regresa za letni dopust je vezana na pravico do izrabe letnega dopusta.

### b. Jubilejne nagrade

## 99. člen

Delavcu pripada jubilejna nagrada v višini:

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

povprečne mesečne neto plače v gospodarstvu RS za pretekle tri mesece pred izplačilom.

Jubilejna nagrada se izplača v roku enega meseca po dopolnitvi delovne dobe iz prejšnjega odstavka. Pri upoštevanju delovne dobe se uporablja 82. člen te pogodbe.

### c. Odpravnina ob upokojitvi

## 100. člen

Zaposlenemu pripada ob upokojitvi odpravnina v višini treh povprečnih plač na zaposlenega v Republiki Sloveniji oziroma v višini treh zadnjih plač, če je to zanj ugodneje.

Delavec ni upravičen do odpravnine, če je zavod oziroma delodajalec zanj financiral dokup zavarovalne dobe. V tem primeru je delavec upravičen le do razlike odpravnine, če so bila sredstva, ki jih je zavod oziroma delodajalec prispeval za dokup zavarovalne dobe manjša od zneska odpravnine.

#### d. Solidarnostne pomoči

##### 101. člen

Delavcu oziroma njegovi družini pripada solidarnostna pomoč v višini ene povprečne neto plače v gospodarstvu RS za pretekle tri mesece, in sicer v naslednjih primerih:

- smrt delavca;
- smrt ožjega družinskega člana ali staršev, če živijo v skupnem gospodinjstvu;
- ob nastanku težje invalidnosti,
- daljša bolezen,
- požari in elementarne nesreče, ki prizadenejo delavca.

Predlog za dodelitev solidarnostne pomoči pripravi sindikat.

### **8. Povračila stroškov v zvezi z delom**

#### a. Prehrana med delom

##### 102. člen

Delavcem se zagotovi povračilo stroškov za prehrano med delom za dneve prisotnosti na delu. Do povračila stroškov prehrane med delom so upravičeni tudi delavci, ki delajo najmanj s polovičnim delovnim časom, pripravniki, učenci in študentje na praksi.

Znesek povračila stroškov za prehrano med delom za mesec oktober 1998 znaša 548 tolarjev za en dan prisotnosti na delu. Ta znesek se usklajuje vsakih šest mesecev z rastjo cen prehrablenih proizvodov. Prva uskladitev se opravi s 1. 1. 1999 na osnovi rasti cen prehrablenih proizvodov za obdobje VI - XII 1998. Kot dan prisotnosti na delu po tem členu se šteje redni delovni čas v nepretrganem trajanju do vključno 8 ur. Pri razporeditvi rednega delovnega časa, po kateri je delavec dolžan delati dnevno delovno obveznost nad 8 ur, se mesečni znesek povračila stroškov za prehrano med delom ugotovi najmanj v višini zneska iz predhodnega odstavka za vsakih 8 ur rednega delovnega časa.

Če delavec v določenem mesecu dela preko polnega delovnega časa, mu za vsakih izpolnjenih 8 ur dela preko polnega delovnega časa pripada dnevni znesek povračila stroškov za prehrano na delu. V primeru celodnevnega dežurstva pripada delavcu povračilo stroškov najmanj za tri obroke dnevno.

#### b. Prevoz na delo in z dela

##### 103. člen

Delavcu se povrnejo stroški prevoza na delo in z dela v višini stroškov javnega prevoznega sredstva. Do povračila so upravičeni vsi delavci, katerih bivališče je oddaljeno od delovnega mesta najmanj 1 km po

najkrajši poti. Delavci so upravičeni do tega povračila tudi v primeru, če na poti ni organiziranega javnega prevoza, pri čemer se povračilo določi na osnovi 15% cene motornega bencina - 98 oktanov za 1 km oddaljenosti bivališča delavca.

#### c. Službena potovanja v državi

##### 104. člen

Delavec, ki je na službenem potovanju, ima pravico do povračila stroškov za prehrano, prenočevanje in za prevoz.

Osnova za obračun povračila je potni nalog delavca. Delavec ima pred pričetkom službenega potovanja pravico do akontacije potnih stroškov.

##### 105. člen

Dnevnica predstavlja povračilo stroškov za prehrano na službenem potovanju v pavšalnem znesku. Delavec je upravičen do:

- cele dnevnic: za vsakih 24 ur službenega potovanja, ali če je potovanje trajalo manj kot 24 ur, a več kot 12 ur;
- polovične dnevnic: če je potovanje trajalo več kot 8 ur, a ne več kot 12 ur oziroma če je potovanje trajalo več kot 24 ur za ostanek časa od 8 do 12 ur;
- znižana dnevnic za potovanje (oziroma ostanek časa) od 4 do 8 ur, če je potovanje nastopilo oziroma se končalo vsaj 2 uri pred začetkom oziroma po preteku rednega delovnega časa.

##### 106. člen

Dnevnica za mesec oktober 1998 znaša:

- |                     |                |
|---------------------|----------------|
| - cela dnevnic      | 3.500 tolarjev |
| - polovična dnevnic | 1.750 tolarjev |
| - znižana dnevnic   | 1.218 tolarjev |

Zneski iz prvega odstavka tega člena se usklajujejo na enak način kot znesek izhodiščne plače za I. tarifno skupino (količnik 1,00).

##### 107. člen

Stroški prenočevanja na službenem potovanju se zaposlenemu povrnejo v višini zneska računa za prenočevanje v hotelu, ki ga odobri delodajalec.

##### 108. člen

Delavcu pripada povračilo za prevozne stroške na službenem potovanju v višini cene prevoza z najbolj racionalnim prevoznim sredstvom na osnovi predloženih potrdil. Vrsta prevoznega sredstva se določi s potnim nalogom.

Če je delavcu za službeno potovanje odobrena uporaba lastnega avtomobila, se mu povrnejo stroški za uporabo avtomobila v obliki kilometrine. Kilometrina predstavlja pavšalni znesek za prevoženi kilometer in znaša 30% cene motornega bencina - 98 oktanov.

#### d. Povračilo stroškov za delo na terenu (terenski dodatek)

##### 109. člen

Terenski dodatek predstavlja povračilo stroškov delavcem za prehrano in prenočevanje v času bivanja in dela na terenu, če je terensko delo organizirano izven sedeža podjetja in bivališča delavca. Terenski dodatek pripada delavcem, če sta na terenu prehrana in prenočišče organizirana (sicer ima pravico do povračila stroškov po potnem nalogu). Znesek terenskega dodatka znaša dnevno 21% cele dnevnice, delavec pa je upravičen tudi do povračila stroškov prenočevanja.

Terenski dodatek in dnevnicata se izključujeta.

Če sta prehrana in prenočišče na terenu organizirana brezplačno, se stroški zavoda izkazujejo kot stroški terenskega dodatka, delavci pa do terenskega dodatka niso upravičeni.

#### e. Službena potovanja v tujino

##### 110. člen

Povračila stroškov za prehrano in prenočevanje na službenih potovanjih v tujino se določa v skladu z veljavnimi republiškimi predpisi.

#### f. Nadomestilo za ločeno življenje

##### 111. člen

Nadomestilo za ločeno življenje za mesec oktober 1998 znaša znesek nadomestila stroškov stanovanja v višini 22.994 tolarjev in znesek nadomestila stroškov prehrane v višini 28.104 tolarjev; zneska se usklajujeta na enak način kot izhodiščna plača za I. tarifno skupino (količnik 1,00). Nadomestilo za ločeno življenje se izplačuje delavcu, ki je začasno razporejen na delo ali strokovno izpopolnjevanje izven kraja stalnega bivališča njegove ožje družine.

#### g. Drugi stroški

##### 112. člen

Delavci so upravičeni do povrnitve tudi drugih stroškov v zvezi z opravljanjem dela (teleks, telefaks, PTT stroški, taksi) skladno z navodili za potovanje.

### **9. Inovacije**

##### 113. člen

Delavcu 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. Konkretni izračun odškodnine je stvar pogodbe med avtorjem in zavodom oziroma delodajalcem.

Opomba: Člen 114 se preneha uporabljati od 1.8.2008 dalje (uveljavitev novega plačnega sistema)

## **11. Plače sindikalnih zaupnikov**

### 115. člen

(Opomba: novo besedilo z Aneskom h KP (Ur.l.RS, 75/08 dne 22.07.2008)

- (1) Za čas opravljanja profesionalne funkcije sindikalni zaupnik sklene aneks k pogodbi o zaposlitvi.
- (2) Za čas opravljanja profesionalne funkcije sindikalnega zaupnika javnemu uslužbencu pripada osnovna plača v višini plačnega razreda delovnega mesta, za katerega ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, vendar najmanj v višini 25. plačnega razreda.
- (3) Javni uslužbenec, ki opravlja profesionalno funkcijo sindikalnega zaupnika:
  - obdrži že doseženo število plačnih razredov iz naslova napredovanj na njegovem delovnem mestu in je upravičen do napredovanj v času opravljanja funkcije,
  - je upravičen do dodatkov in nadomestil plač ter prejemkov in povračil stroškov pod enakimi pogoji kot drugi javni uslužbenci.
- (4) Sindikalni zaupnik, ne glede na to ali opravlja funkcijo profesionalno ali neprofesionalno, ne more prejemati plače iz naslova delovne uspešnosti nižje od povprečne ocene delovne uspešnosti v zavodu.
- (5) Šteje se, da je sindikalni zaupnik postavljen v manj ugoden položaj, če je iz naslova napredovanja na delovnem mestu ocenjen nižje od ocene, da izpolnjuje pogoje za napredovanje najmanj na vsaka tri leta.«

## **C. Prehodne in končne določbe**

### 116. člen

Z dnem uveljavitve te kolektivne pogodbe preneha veljati kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije (Ur.l.RS 26/91, 6/93).

### 117. člen

Pogajanja glede dopustov, ki so opredeljeni v 9. točki 36. člena te kolektivne pogodbe se ponovno začnejo, ko bo Ministrstvo za zdravstvo razpolagalo z meritvami vplivov zaradi dela z viri ionizirajočega sevanja.

### 119. člen

Kolektivna pogodba, razen določb, ki se nanašajo na razporeditev delavcev v plačilne razrede, se uporablja od 1. februarja 1994.

### 120. člen

Določbe kolektivne pogodbe, ki se nanašajo na razporeditev delavcev v plačilne razrede (od 62. do vključno 74. člena) se uporabljajo od uveljavitve zakona o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in organih lokalnih skupnosti.

Če navedeni zakon ne bo sprejet do 31. marca 1994, bosta pogodbeni stranki dodatno uskladili določbe o napredovanju in se do 15. aprila 1994 dogovorili o pričetku uporabe določb o razporejanju delavcev v plačilne razrede.

Če navedeni zakon ne bo sprejet, se določbe iz 1. odstavka tega člena začnejo uporabljati za izplačilo plač za mesec april 1994.

#### 120. a člen

V primeru obračunavanja dodatka za delo na dan praznika po 84. členu te kolektivne pogodbe je za izračun osnove nadomestila za čas praznika obvezna uporaba tudi določbe četrtega odstavka 90. člena te pogodbe.

#### 120.b člen

Za izvajanje 79. člena se uporablja dogovor o realizaciji 79. člena kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije, sklenjen med ministrom za zdravstvo in sindikati dne 11.5.1998.

#### 121. člen

Ta kolektivna pogodba začne veljati 8 dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

#### 122. člen

Količniki za delovna mesta z nazivi v socialnem varstvu se pričnejo uporabljati s 1.7.2000.

## **P R I L O G E**

### **Seznam delovnih mest- 29. in 36. člen**

Delovna mesta delavcev, ki nosijo odgovornost za diagnostiko ali terapijo in imajo ordinacijski čas oziroma delajo s strankami :

- zdravnik, zobozdravnik,
- farmacevt,
- klinični psiholog in psiholog,
- defektolog in logoped,
- specialist klinične biokemije,
- socialni delavec

### **Seznam delovnih mest - četrti odstavek 29. člena**

- vsa del. mesta v VI., VII. in VIII. tarifni skupini, na katerih delavci delajo polni delovni čas s pacienti ali varovanci ali strankami in niso zajeta v seznamu po tretjem odstavku 29. člena
- zdravstveni tehniki
- laboratorijski tehniki
- farmacevtski tehniki
- zobotehniki
- babice
- varuške – negovalke
- delovni inštruktorji
- bolniča