

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

Kolektivna pogodba za zaposlene v zdravstveni negi obsega:

- Kolektivno pogodbo za zaposlene v zdravstveni negi (Uradni list RS, št. 60/98 z dne 28. 8. 1998),
- Aneks h kolektivni pogodbi za zaposlene v zdravstveni negi (Uradni list RS, št. 73/98 z dne 30. 10. 1998),
- Zakon o minimalni plači, o načinu usklajevanja plač in o regresu za letni dopust v obdobju 1999-2001- ZMPUPR (Uradni list RS, št. 39/99 z dne 25. 5. 1999),
- Aneks h kolektivni pogodbi za zaposlene v zdravstveni negi (Uradni list RS, št. 63/99 z dne 6. 8. 1999),
- Aneks h kolektivni pogodbi za zaposlene v zdravstveni negi (Uradni list RS, št. 73/00 z dne 19. 8. 2000),
- Zakon o kolektivnih pogodbah – ZKoIP (Uradni list RS, št. 43/06 z dne 21. 4. 2006),
- Aneks h Kolektivni pogodbi za zaposlene v zdravstveni negi (Uradni list RS, št. 60/98, 73/98, 39/99, 63/99 in 73/00) (Uradni list RS, št. 60/08 z dne 16. 6. 2008),
- Aneks h Kolektivni pogodbi za zaposlene v zdravstveni negi (Uradni list RS, št. 107/11 z dne 29. 12. 2011),
- Aneks h Kolektivni pogodbi za zaposlene v zdravstveni negi (Uradni list RS, št. 40/12 z dne 30. 5. 2012),
- Ugotovitveni sklep o višini regresa za prehrano med delom (Uradni list RS, št. 3/13 z dne 11. 1. 2013),
- Aneks h Kolektivni pogodbi za zaposlene v zdravstveni negi (Uradni list RS, št. 46/13 z dne 29. 5. 2013).

KOLEKTIVNA POGODBA za zaposlene v zdravstveni negi

(neuradno prečiščeno besedilo št. 9)

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. Stranki kolektivne pogodbe

To kolektivno pogodbo sklepajo Ministrstvo za zdravstvo, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve in Zdravniška zbornica Slovenije za delodajalce ter Sindikat delavcev v zdravstveni negi Slovenije, Sindikat zdravstva in socialnega varstva Slovenije ter ZSSS Sindikat zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije za delojemalce (v nadaljevanju: stranki).

Kolektivno pogodbo podpišejo predstavniki Ministrstva za zdravstvo, Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve in Zdravniške zbornice Slovenije za delodajalce ter predsedniki Sindikata delavcev v zdravstveni negi Slovenije, Sindikata zdravstva in socialnega varstva Slovenije in ZSSS, Sindikata zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije za delojemalce.

2. Veljavnost kolektivne pogodbe

Ta kolektivna pogodba (v nadaljevanju: pogodba) velja in se uporablja za vse delodajalce, ki opravljajo zdravstveno dejavnost (v nadaljevanju: delodajalec) in zaposlujejo zaposlene v zdravstveni negi, ki so sklenili delovno razmerje za določen ali nedoločen čas, s polnim ali krajšim delovnim časom (v nadaljevanju: zaposleni).

Izraz zaposleni vključuje poklice: bolničar, zdravstveni tehnik in medicinska sestra s srednjo, višjo, visokostrokovno ter univerzitetno izobrazbo.

Ta pogodba velja tudi za dijake in študente zdravstvene nege na obvezni praksi.

Določbe te pogodbe se uporabljajo kot splošni akt v smislu določb zakona o delovnih razmerjih, kolikor ni z drugim splošnim aktom zavoda drugače urejeno. Splošni akt zavoda in drugi izvedbeni akti ne morejo zmanjšati pravic, določenih s to pogodbo.

Pogodba je sklenjena, ko jo podpišeta obe pogodbeni stranki.

3. Časovna veljavnost

Ta kolektivna pogodba začne veljati osmi dan po objavi v Uradnem listu RS in velja 2 leti.

Njena veljavnost se podaljša za 2 leti, če nobena stranka pogodbe ne odpove v roku najmanj treh mesecev pred iztekom roka veljavnosti oziroma ne začne postopka za sklenitev nove.

Stranki lahko pogodbo kadarkoli sporazumno spremenita.

II. OBLIGACIJSKI DEL

1. Pozitivna izvedbena dolžnost

Stranki si morata z vsemi razpoložljivimi sredstvi prizadevati za izvrševanje te pogodbe in spoštovanje njenih določb.

2. Negativna izvedbena dolžnost

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

3. Sklenitev, sprememba in dopolnitev pogodbe

Vsaka stranka lahko v vsakem času predlaga spremembo ali dopolnitev pogodbe.

Stranka, ki želi spremembo oziroma dopolnitev pogodbe, predloži drugi stranki svoj obrazložen predlog v pisni obliki. Druga stranka se je dolžna o predlogu opredeliti v 30 dneh.

V primeru, da nasprotna stranka predloga ne sprejme ali se o njem v določenem roku ne opredeli, začne stranka predlagateljica postopek pred komisijo za pomirjevanje.

Vsaka stranka lahko poda pobudo za sklenitev nove pogodbe vsaj tri mesece pred iztekom veljavnosti te pogodbe.

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

4. Reševanje sporov

Za reševanje sporov med strankama, ki jih ni mogoče rešiti z medsebojnim pogajanjem, se v 30 dneh po uveljavitvi pogodbe ustanovi komisija za pomirjevanje in arbitražni svet.

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

5. Komisija za pomirjevanje

Vsaka stranka imenuje dva člana v komisijo za pomirjevanje. Člani komisije sporazumno imenujejo predsednika komisije kot 5. člana komisije.

Postopek pomirjevanja se začne na zahtevo katerekoli stranke.

Vsak sporazum, ki ga stranki dosežeta, mora biti sklenjen v pisni obliki.

Pomirjevanje velja za neuspešno, če katera od strank pisno izjavi, da šteje pomirjevanje za neuspešno. V teh primerih odloči o spornih vprašanjih arbitražni svet.

6. Arbitražni svet

V 30 dneh po uveljavitvi te pogodbe stranki oblikujeta listo arbitrov in njihovih namestnikov, ki sodelujejo v posameznih arbitražah.

V primeru spora imenujeta stranki vsaka po dva arbitra s te liste. Predsednika arbitražnega sveta imenujeta stranki sporazumno.

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.

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

Po opravljeni ustni obravnavi in izvedbi dokazov arbitraža odloča z večino glasov.

Predsednik arbitraže vodi obravnavo, posvetovanje in glasovanje. Njegova dolžnost je, da poskrbi, da se vsa vprašanja vsestransko in popolno preučijo. 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 strankama, 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.

7. Poravnalni svet

V primeru spora z znaki kolektivnega spora lahko sindikat v imenu delojemalcev ali delodajalec nasprotni strani pošlje predlog za poravnavo.

Kolikor se stranki s predlogom strinjata morata v osmih dneh po podanem pisnem predlogu imenovati po dva člana poravnalnega sveta. Petega člana – predsednika poravnalnega sveta imenujeta stranki sporazumno.

Po opravljeni ustni obravnavi in izvedbi dokazov sprejmejo člani poravnalnega sveta odločitev z večino glasov. Odločitev poravnalnega sveta mora biti obrazložena.

Odločitev je dokončna, kolikor se delavec z odločitvijo poravnalnega sveta ne strinja, sme zahtevati varstvo svojih pravic pred delovnim in socialnim sodiščem.

8. Organ za razlago pogodbe

Stranki imenujeta petčlanski odbor za razlago pogodbe.

Vsaka stranka imenuje 2 člana, petega – predsednika pa imenujeta sporazumno.

Razlaga posameznih določb pogodbe je obvezna za vse uporabnike pogodbe.

9. Kritje stroškov

V postopkih pod točkami 5, 6, 7 in 8 je vsaka stranka dolžna kriti polovico stroškov.

10. Posledice kršitve obligacijskega dela pogodbe

V primeru, da ena od strank krši obveznosti, ki jih je prevzela s to pogodbo, lahko pogodbi zvesta stranka od pogodbe odstopi.

Stranka odstopi od pogodbe s pisno odstopno izjavo, ki jo vroči drugi stranki. Rok za odstop ne sme biti krajši od 3 mesecev.

III. POGOJI ZA DELOVANJE SINDIKATA DELAVCEV V ZDRAVSTVENI NEGI

1. Splošne določbe

1. člen

S to pogodbo se ne posega v pravice, obveznosti in odgovornosti sindikata, da v skladu s svojo vlogo in nalogami deluje pri delodajalcu, daje pobude, predloge, zavzema stališča in postavlja zahteve pristojnim organom.

Delovanje sindikata ni mogoče omejiti z odločitvami organov delodajalca, razen v primeru ravnanja, ki je v nasprotju z zakonom.

2. člen

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 socialno-ekonomski in delovni položaj ter pravice, obveznosti in odgovornosti zaposlenih v zdravstveni negi iz dela in delovnega razmerja.

Delodajalci zagotavljajo sindikalnemu zaupniku tudi podatke o plačah vseh in vsakogar z namenom kontrole izvrševanja določb kolektivne pogodbe in pogodb o zaposlitvi.

3. člen

Direktor, pooblašteni delavci in strokovne službe zagotavljajo sindikatu sodelovanje v vseh postopkih odločanja o pravicah, obveznostih in odgovornostih zaposlenih v zdravstveni negi iz delovnega razmerja.

Sindikatu se vročajo vabila z gradivi za seje sveta zavoda in v prvem odstavku tega člena naštetih organov delodajalca ter omogoča sodelovanje njegovega predstavnika na teh sejah.

4. člen

Sindikalni zaupnik, ki svojo funkcijo opravlja profesionalno, ima tudi druge pravice, ki jih določa ta pogodba, všteto pravico, da se po prenehanju funkcije razporedi na isto oziroma enako delovno mesto, kot ga je imel pred izvolitvijo.

5. člen

Pristojni organi delodajalca so dolžni pred sprejemom odločitev o gmotnih in socialnih pravicah zaposlenih v zdravstveni negi, delovnih pogojih in delovnih razmerah obravnavati pisno mnenje in predloge sindikata ter se o njih pisno opredeliti pred sprejemom odločitve.

Če direktor oziroma pristojni organ pri odločitvi ni upošteval mnenja sindikata, je dolžan sindikatu pisno navesti razloge, zaradi katerih ni mogel upoštevati njegovih stališč. V tem primeru je delodajalec dolžan organizirati sestanek s sindikatом.

6. člen

Za delo sindikata mora biti zagotovljeno:

- 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 všteva sodelovanje sindikalnega zaupnika v organih sindikata na ravni republike. Ure sindikalnega zaupnika za sodelovanje pri organih delodajalca, ko le-ti odločajo o materialnih in socialnih pravicah zaposlenih v zdravstveni negi, ne štejejo v kvoto ur, namenjenih za delo sindikata. Ne glede na število sindikalnih zaupnikov pri delodajalcu skupno število plačanih ur, za njihovo sindikalno delo ne sme biti manjše kot število članov sindikata pri delodajalcu in ne manjše kot 50 ur;

- sindikalnemu zaupniku se zmanjša delovne obveznosti oziroma normativ ali pa se mu povečan obseg dela posebej plača kot delo v rednem delovnem času;
- delodajalec 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 sindikalnega zaupnika pri delodajalcu, vendar ne na manj kot 10 ur letno;
- sindikalnemu zaupniku (predsedniku sindikalne enote) pripadajo trije dodatni dnevi za organizirano izobraževanje, s pravico do nadomestila plače in plačila stroškov za izobraževanje;
- okvirni režim izrabe ur za delo sindikalnega zaupnika sindikat dogovori z organi delodajalca. Pri tem se upoštevajo potrebe in interesi sindikata ter zahteve delovnega procesa;
- delodajalec zagotovi sindikatu strokovno pomoč in druge pogoje (prostor, administrativno delo, tehnično pomoč – telefon, telefaks, razmnoževanje ipd.) za delo sindikata, njegovih organov in sindikalnega zaupnika;
- delodajalec zagotavlja sindikatu obračun in nakazovanje sindikalne članarine in druge finančne storitve, ki se določijo s pogodbo;
- delodajalec zagotavlja prost vstop zunanjih sindikalnih predstavnikov v zavod na podlagi predhodnega obvestila;
- delodajalec zagotavlja svobodo sindikalnega obveščanja in širjenje sindikalnega tiska.

7. člen

Delodajalec in sindikat sta dolžna skleniti pogodbo o delovanju sindikata pri delodajalcu.

2. Imuniteta sindikalnega zaupnika

8. člen

Sindikalni zaupnik uživa zaradi sindikalne dejavnosti delovnopravno imuniteto, če deluje v skladu z zakonom.

Odločitev pooblaščenega delavca ali delodajalca, s katero naj bi bil sindikalni zaupnik razporejen 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 k njej ne poda pisnega soglasja.

Rok, v katerem je sindikat dolžan dati soglasje, je 15 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. V tem primeru lahko delodajalec sproži postopek pred arbitražo. Dokazno breme je na delodajalcu.

Zoper sindikalnega zaupnika ni mogoče brez soglasja sindikata začeti disciplinskega postopka ali mu znižati njegovo osnovno plačo oziroma plačo iz naslova uspešnosti pod povprečje zadnjih treh mesecev. V primeru spora je dokazno breme na delodajalcu.

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

Sindikalni zaupniki uživajo delovnopravno imuniteto še dve leti po prenehanju njihovih funkcij.

Za sindikalnega zaupnika štejejo tudi funkcionarji republiškega odbora sindikata, ki so zaposleni pri delodajalcu, svojo funkcijo pa opravljajo neprofesionalno.

IV. STAVKA

9. člen

Sindikat ima pravico organizirati stavko pod pogoji, ki jih določa zakon in ta pogodba.

Za organiziranje in vodenje stavke uporablja sindikat svoja stavkovna pravila ter določila zakona o stavki in zakona o zdravstveni dejavnosti.

Sindikat pred organizacijo stavke upošteva naslednja dejstva:

- pred odločitvijo o stavki in pred samo stavko poizkuša sporazumno rešiti nastali spor oziroma doseči izvajanje pogodbe;
- da je pomirjenje o spornih vprašanjih neuspešno ali da delodajalec ne upošteva dogovorjenega;
- da predhodno napove stavko v skladu z zakonom.

V času stavke so zaposleni v zdravstveni negi dolžni opravljati storitve zdravstvene nege, katerih opustitev bi vodila v poslabšanje zdravstvenega stanja bolnikov in varovancev. To so:

- ohranjanje življenjsko pomembnih funkcij;
- zagotavljanje nujne medicinske pomoči in zdravstvene nege;
- opravljanje nujnih reševalnih prevozov;
- vse storitve zdravstvene nege v zvezi s porodom.

Če zaposleni stavkajo zaradi kršitve določil kolektivne pogodbe, ki jo z ugotovitvijo potrdi arbitražni svet, so za čas stavke upravičeni do nadomestila plače, kot če bi delali. Nadomestilo gre v breme delodajalca.

V. SODELOVANJE PRI UPRAVLJANJU

1. Obveščanje

10. člen

Direktor in pristojni organi upravljanja delodajalca zagotavljajo obveščanje zaposlenih v zdravstveni negi o vseh zadevah, ki vplivajo na njihov socialno ekonomski

položaj in njihove pravice in obveznosti iz dela in delovnega razmerja na način, ki je dogovorjen pri delodajalcu.

Zaposleni morajo biti obveščeni zlasti o:

- spremembi dejavnosti oziroma programa delodajalca,
- spremembah organiziranosti, organizacije dela in delovnih postopkih,
- letnem programu dela in poslovanja in njegovem uresničevanju,
- sprejemu splošnih aktov, ki zadevajo zaposlene,
- predvidenih novih zaposlitvah, prerazporeditvah in drugih kadrovskih spremembah,
- letni razporeditvi in občasni prerazporeditvi delovnega časa,
- kriterijih in merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti,
- kriterijih in merilih za spodbujanje inovativnosti,
- ukrepov za zdravo in varno delovno okolje.

Direktor in pristojni organi delodajalca so dolžni obvestiti zaposlene o zgoraj naštetih zadevah.

11. člen

Zaposleni v zdravstveni negi ima pravico:

- do pobude in odgovora na pobudo, če se nanaša na njegovo delovno mesto ali na njegovo delovno oziroma organizacijsko enoto,
- da je pravočasno obveščen o vseh spremembah na njegovem delovnem področju,
- da pove svoje mnenje o vseh vprašanjih, ki se nanašajo na njegovo delovno mesto in delovni proces,
- zahtevati pojasnila s področja plač in drugih področjih delovnih razmerij.

Pobude, vprašanja in zahteve zaposleni pisno ali ustno naslavlja na neposredno nadrejenega delavca, ki je dolžan o tem odločiti in posredovati odgovor, ali jih takoj posredovati pristojnim delavcem ali organom delodajalca, če o tem ni pristojen.

Direktor, pooblaščen delavec ali pristojni organ je dolžan na pisno pobudo, zahtevo ali vprašanje pisno odgovoriti najkasneje v 30 dneh od prejema.

2. Predhodno mnenje

12. člen

Kadar direktor oziroma pristojni organ delodajalca odloča o pravicah in dolžnostih zaposlenih iz dela, si je dolžan pridobiti predhodno mnenje sindikata v naslednjih zadevah:

- sklepanju in prenehanju delovnega razmerja proti volji zaposlenega,
- nadaljevanju dela oziroma zaposlovanju zaposlenih, ki izpolnjujejo pogoje za upokožitev,
- začetku in koncu delovnega časa, odmoru med delom, in razporeditvi tedenskega delovnega časa,
- sistemizaciji delovnih mest,
- razporejanju večjega števila zaposlenih iz kraja v kraj,
- statusnih spremembah,
- času, kraju in načinu izplačil plač in drugih osebnih prejemkov,
- uvajanju novih načinov ugotavljanja delovne uspešnosti, merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti,
- ukrepov za preprečevanje poškodb pri delu in poklicnih boleznih,

- o aktih, ki določajo delovni red in disciplino ter različne oblike nadzora nad delom, obnašanjem in učinkovitostjo dela.

Sindikata mora oblikovati pisno stališče do predlogov v zgoraj naštetih zadevah v 15 dneh od predložitve, v nasprotnem primeru se šteje, da z njimi soglaša.

Če direktor ali pristojni organ delodajalca pri odločanju ni upošteval mnenja sindikata, jih mora pisno obvestiti o razlogih, zaradi katerih njihovega stališča ni mogel upoštevati.

VI. NORMATIVNI DEL

A) Delovna razmerja

1. Sistemizacija

13. člen

Z aktom o sistemizaciji se določijo vsa delovna mesta pri delodajalcu, opis in število delovnih mest ter pogoji, ki se zahtevajo za zasedbo posameznih delovnih mest.

2. Prenos pooblastil

14. člen

Direktor ali organ delodajalca lahko prenese posamično ali splošno pooblastilo za odločanje o pravicah, obveznostih in odgovornostih zaposlenih na druge delavce.

3. Objava delovnega mesta

15. člen

V objavi delovnega mesta je potrebno navesti:

- naziv delovnega mesta,
- stopnjo in smer strokovne izobrazbe,
- delovne izkušnje, če se zahtevajo,
- čas, za katerega se sklepa delovno razmerje,
- trajanje poskusnega dela, če se zahteva,
- znanje slovenskega jezika,
- znanje jezika narodnostne skupnosti, kjer se ta zahteva,
- rok za prijavo kandidata, ki ne sme biti krajši od 8 dni, in način prijave,
- rok, v katerem mora biti kandidat obveščen o izbiri, ki ne sme biti daljši od 30 dni.
- drugi pogoji potrebni za zasedbo delovnega mesta.

Kandidat, ki ni bil izbran, ima v roku, določenem za ugovor, pravico do vpogleda v gradivo, na podlagi katerega je bila opravljena izbira.

4. Postopek sklepanja delovnega razmerja

16. člen

Sklep o potrebi za sklenitev delovnega razmerja sprejme direktor oziroma organ delodajalca, določen s statutom ali splošnim aktom delodajalca.

Izbiro med kandidati opravi direktor in izda sklep o izbiri kandidata.

5. Pogodba o zaposlitvi

17. člen

Delodajalec in zaposleni v zdravstveni negi skleneta pogodbo o zaposlitvi, s katero se v skladu s to pogodbo in akti delodajalca dogovorita o tistih pravicah in posebnostih, ki se nanašajo na delovno mesto, za katero zaposleni sklene delovno razmerje.

Zaposleni ne more začeti delati pri delodajalcu, če ni sklenil pogodbe o zaposlitvi.

S pogodbo o zaposlitvi delodajalec in zaposleni uredita naslednja vprašanja:

- delovno mesto in izhodiščni količnik, za katerega je zaposleni sklenil delovno razmerje,
- plačilni razred, v katerega se razporedi zaposlenega,
- poskusno delo (če se zahteva),
- pripravništvo (če se delovno razmerje sklepa s pripravnikom),
- trajanje delovnega razmerja (nedoločen, določen čas),
- dnevni oziroma tedenski delovni čas,
- kraj, v katerem se bo delo opravljalo,
- posamezne posebne delovne pogoje in njihovo intenzivnost,
- višino dodatkov za posebne pogoje dela in druge dodatke, ki izhajajo iz delovnega mesta,
- dnevni čas strokovne priprave na delo, ki je del rednega delovnega časa,
- odmor med delom, dnevni, tedenski počitek ter letni dopust,
- pravice do strokovnega izpopolnjevanja in izobraževanja ter obveznosti delodajalca in delavca,
- ukrepe za varstvo pri delu in pripadajoča zaščitna oprema,
- določitev odpovednega roka,
- način sprememb in dopolnitev pogodbe o zaposlitvi,
- pričakovani rezultati dela,
- druge pravice in obveznosti delodajalca in zaposlenega.

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

Delodajalec je dolžan kolektivne pogodbe in splošne akte hraniti na mestu, dostopnem vsem delavcem. Zaposleni sme kadarkoli vpogledati v kolektivne pogodbe in splošne akte delodajalca.

6. Poskusno delo

18. člen

- Poskusno delo lahko traja največ:
- za dela III. skupine zahtevnosti 1 mesec,
 - za dela V. skupine zahtevnosti 2 meseca,
 - za dela VI. in VII/1 skupine zahtevnosti 3 mesece,
 - za dela VII. skupine zahtevnosti 4 mesece.

Zaposlenega na poskusnem delu spremlja komisija, ki ima tri člane in jo imenuje direktor. Člani komisije morajo imeti enako ali višjo stopnjo strokovne izobrazbe iste smeri kot zaposleni. Če pri delodajalcu ni zaposlenih z ustrežno izobrazbo, je potrebno v komisijo imenovati zunanje člane.

Eden izmed članov komisije spremlja, nadzoruje in pomaga zaposlenemu, ki je na poskusnem delu.

Komisija svojo odločitev sprejme s sklepom, ki mora biti obrazložen in imeti pravni pouk. Komisija je dolžna sprejeti sklep najmanj 7 dni pred iztekom poskusnega dela.

Če zaposleni v času trajanja poskusnega dela odpove delovno razmerje na lastno željo, se šteje za dan prenehanja delovnega razmerja dan, ko zaposleni poda pisno odpoved.

Poskusno delo se izjemoma lahko podaljša zaradi odsotnosti z dela zaradi bolezni, vpoklica na vojaške vaje in podobno, pri čemer mora odsotnost znašati več kot 10 delovnih dni.

7. Pripravništvo

19. člen

Kdor prvič začne opravljati delo, ustrežno vrsti in stopnji njegove strokovne izobrazbe, sklene delovno razmerje kot pripravnik.

20. 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, potrebne 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 ponovitvi ne opravi strokovnega izpita, z dnem ko ga ni opravil.

21. 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 ali visoko strokovno izobrazbo – največ 9 mesecev,
- za pripravnike z univerzitetno izobrazbo – največ 12 mesecev.

22. člen

Pripravniku se določi mentorja, ki ga spremlja in vodi ves čas pripravniške dobe, predlaga morebitno skrajšanje pripravniške dobe ter na koncu poda poročilo o njegovem delu.

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

Pripravnik vodi dnevnik o poteku pripravništva.

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, praviloma pred iztekom pripravniške dobe.

Pripravniku do V. stopnje strokovne izobrazbe pripada 7 dni odsotnosti z dela, pripravniku VI. in VII./1 stopnje strokovne izobrazbe 10 dni odsotnosti z dela, pripravniku VII./2 stopnje izobrazbe pa 12 dni odsotnosti z dela z nadomestilom plače za pripravo na strokovni izpit. To odsotnost lahko koristi le enkrat.

8. Postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti za opravljanje del in postopek ugotavljanja doseganja pričakovanih rezultatov dela

23. člen

Direktor lahko začne postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti za opravljanje del in postopek ugotavljanja doseganja pričakovanih rezultatov dela na podlagi pisne dokumentacije iz obdobja, ki ne sme biti krajše od 1 meseca, v katerem zaposleni ni dosegal pričakovanih rezultatov dela, opredeljenih v pogodbi o zaposlitvi. V to obdobje ne štejeta čas pripravništva, ali poskusnega dela.

Če na podlagi dokumentacije direktor oceni, da bo delo zaposlenega potrebno spremljati, sprejme sklep o začetku postopka za ugotavljanje znanja in zmožnosti in ugotavljanja doseganja pričakovanih rezultatov dela, ko se delo zaposlenega spremlja najmanj 60 delovnih dni. Za čas spremljanja se šteje samo prisotnost zaposlenega na delu.

O začetku postopka se obvesti zaposlenega in sindikat. Zaposleni in sindikat imata pravico do vpogleda v dokumentacijo, na podlagi katere se je začel postopek, ki je javen.

24. člen

Sklep o prerazporeditvi zaposlenega na drugo delovno mesto, ustrezno njegovemu znanju in zmožnostim, sprejme direktor na podlagi dokumentiranega in strokovno utemeljenega predloga.

O prenehanju delovnega razmerja zaposlenega odloči direktor po predhodni ugotovitvi, da pri delodajalcu ni drugega ustreznega dela. O tem obvesti tudi sindikat.

Organ, pristojen za odločanje o pravicah zaposlenih iz delovnega razmerja, odloči o ugovoru zoper sklep o razporeditvi oziroma o prenehanju delovnega razmerja na podlagi ugotovitve 3-članske komisije, ki jo imenuje organ pristojen za odločanje o ugovorih.

Komisijo sestavljajo člani, ki imajo najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe iste smeri.

9. Razporejanje zaposlenih

25. člen

Zaradi nujne potrebe delovnega procesa in organizacije dela je lahko zaposleni razporejen na delovno mesto pri delodajalcu, ki ustreza stopnji njegove strokovne izobrazbe in znanju. Sklep o razporeditvi zaposlenega sprejme direktor, ali pooblaščen oseba delodajalca s področja zdravstvene nege.

26. člen

Izjemoma je lahko zaposleni razporejen na delovno mesto, za katero se zahteva nižja strokovna izobrazba:

- v primerih izjemnih okoliščin, kot so primeri višje sile, reševanje človeških življenj in zdravja ipd., dokler take okoliščine trajajo,
- če je zaposlenemu izrečen varstveni, varnostni ali vzgojni ukrep, zaradi katerega ne sme opravljati dela na delovnem mestu, na katerega je razporejen, dokler taka prepoved traja.

V primerih iz prve alinee tega člena prejema zaposleni enako plačo, kot jo prejema na svojem delovnem mestu, oziroma plačo, ki je zanj ugodnejša.

27. člen

Zaposleni je lahko s svojo privolitvijo razporejen začasno ali trajno na delovno mesto, za katero se zahteva nižja stopnja strokovne izobrazbe.

28. člen

Zaposleni je lahko začasno razporejen k drugemu delodajalcu, na podlagi sporazumno sprejetega sklepa pristojnih organov obeh delodajalcev, najdalj za 6 mesecev.

Zaposleni se razporedi, če zaradi zagotovitve nemotenega opravljanja zdravstvene službe, drug delodajalec potrebuje delavca;

delodajalec, pri katerem je delavec zaposlen, pa lahko opravljanje svoje dejavnosti zagotovi z drugačno organizacijo dela.

Zaposlenega se razporedi na delovno mesto, ki ustreza stopnji njegove strokovne izobrazbe.

Zaposleni prejema plačo po dejanskem delu, vendar ne sme biti nižja, kot jo prejema pri delodajalcu, pri katerem je zaposlen.

Zaposleni se lahko razporedi na delovno mesto, za katero se zahteva eno stopnjo nižja strokovna izobrazba samo, če je za tako delo strokovno usposobljen.

Delodajalec je dolžan predlog sklepa posredovati sindikatu in se opredeliti do njegovega mnenja.

29. člen

Zaposleni je lahko za nedoločen čas razporejen k drugemu delodajalcu na podlagi pogodbe o prevzemu zaposlenih na delo, ki jo skleneta oba delodajalca. Zaposleni je lahko trajno razporejen na delo k drugemu delodajalcu pod naslednjimi pogoji:

- če zaradi spremenjene organizacije in razporeditve delo zaposlenega pri posameznem delodajalcu ni več potrebno, pri drugem pa je nezasedeno delovno mesto, ki ustreza strokovni izobrazbi, znanju in sposobnostim zaposlenega,
- da drug delodajalec vse zaposlene zaposli na delovnih mestih, ki ustrezajo strokovni izobrazbi in znanju prevzetih delavcev,
- da se delovna doba zaposlenega, ki je prevzet k drugemu delodajalcu upošteva kot podlaga za uveljavljanje pravic iz delovnega razmerja, kot da delavec ni spremenil zaposlitve.

Delodajalec je dolžan pogodbo o prevzemu zaposlenih posredovati sindikatu in se opredeliti do njegovega mnenja.

30. člen

Zaposleni je pri istem delodajalcu lahko razporejen iz kraja v kraj brez njegove privolitve v naslednjih primerih:

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

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

- če se z delom v drugem kraju bistveno poslabšajo pogoji glede varstva in obveznega šolanja otrok, prevoza, stanovanjskih pogojev in drugih življenjskih pogojev delavca ali njegove družine,
- če razporeditev lahko vpliva na bistveno poslabšanje njegovega zdravja,
- če pot na delo in iz dela traja v normalnih okoliščinah z javnimi prevoznimi sredstvi več kot 2 uri, oziroma za mater z otrokom do 3 let starosti, če pot traja več kot 1 uro.

Če razporeditev zaposlenega iz kraja v kraj brez njegove privolitve zahteva spremembo njegovega bivališča, mu je potrebno zagotoviti enakovredne bivalne pogoje in možnost obveznega šolanja otrok.

10. Prenehanje potreb po delavcih

31. člen

Začasno prenehanje potreb po delavcih

V primeru začasnega prenehanja potreb po delu delavca zaradi nujnih operativnih razlogov pri delodajalcu, ki trajajo 6 mesecev ali manj, delovno razmerje delavca ne preneha.

V tem primeru lahko delodajalec:

- začasno, vendar najdalj za 6 mesecev, razporedi zaposlenega na drugo delovno mesto, za katero se zahteva ena stopnja nižja izobrazba,
- začasno, vendar najdalj za 6 mesecev, razporedi zaposlenega k drugemu delodajalcu na delovno mesto, za katero se zahteva enaka ali eno stopnjo nižja strokovna izobrazba,
- napoti zaposlenega na prekvalifikacijo oziroma dokvalifikacijo s pravico do nadomestila plače,
- zagotovi zaposlenemu nadomestilo plače za čas čakanja na delo,
- uvede delo s krajšim delovnim časom.

V primerih iz prve, druge in pete alinee ima zaposleni pravico do plače po dejanskem delu. Plača mora biti najmanj 20% višja od nadomestila plače za čas čakanja na delo. Nadomestilo plače za čas čakanja na delo znaša 80% osnovne plače zaposlenega povečane za dodatek na delovno dobo.

Skrajšani delovni čas iz pete alinee se šteje za polni delovni čas.

V primeru razporeditve na delovno mesto, za katero se zahteva nižja stopnja strokovne izobrazbe, se delavca lahko razporedi samo, če je za tako delo strokovno usposobljen.

32. člen

Direktor, če gre za večje število delavcev pa organ upravljanja, odloči, katerim delavcem ni mogoče začasno zagotoviti dela in kateri ukrepi iz prejšnjega člena bodo uporabljeni.

Preden direktor oziroma organ upravljanja sprejme odločitev, je dolžan zahtevati mnenje sindikata in ga pred odločitvijo skupaj s predstavnikom sindikata obravnavati.

Pri določitvi delavcev in izbiri ukrepa se upoštevajo naslednji kriteriji:

- strokovna izobrazba,
- delovna uspešnost,
- delovna doba,
- socialne razmere.

33. člen

Trajen presežek delavcev

Če postane delo delavca zaradi nujnih operativnih razlogov pri delodajalcu nepotrebno za dalj kot 6 mesecev, delovno razmerje delavca preneha pod pogoji, ki jih določa ta pogodba.

34. člen

Obstoj trajnega prenehanja potrebe po delu delavca ugotavlja direktor oziroma delodajalec.

Direktor oziroma delodajalec mora o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, o številu in kategorijah nepotrebnih delavcev, o roku, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev, čimprej obvestiti organ upravljanja in sindikat.

35. člen

Organ upravljanja sprejme program razreševanja presežkov delavcev, v katerem določi:

- ukrepe za preprečitev ali omejitev prenehanja delovnega razmerja zaposlenih,
- seznam nepotrebnih zaposlenih,
- ukrepe in kriterije za izbiro ukrepov za preprečitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja (ponudba zaposlitve pri drugem delodajalcu, zagotovitev denarne pomoči, dokup zavarovalne dobe).

Direktor oziroma delodajalec je dolžan zagotoviti sodelovanje predstavnika sindikata pri pripravi in sprejemu programa. Organ upravljanja je dolžan obravnavati mnenja, stališča in predloge sindikata ter se do njih opredeliti pred sprejemom programa.

Če organ upravljanja sprejme program in pri tem ne upošteva stališč, mnenj in predlogov sindikata, lahko sindikat sproži postopek pred arbitražno komisijo, v 8 dneh po sprejemu programa, kot to določa zakon o delovnih razmerjih.

36. člen

O prenehanju delovnega razmerja in pravicah iz programa razreševanja odloči direktor, če gre za večje število delavcev pa organ upravljanja v skladu s kriteriji delovno pravne zakonodaje.

37. člen

Pri določitvi delavcev, katerih delo postane trajno nepotrebno, se upoštevajo naslednji kriteriji:

- strokovna izobrazba,
- delovna uspešnost,
- delovne izkušnje,
- delovna doba,
- zdravstveno stanje,
- socialno stanje.

Vsak naslednji kriterij se upošteva le, če so na osnovi predhodnih kriterijev delavci dobili enak rezultat.

Kriteriji se upoštevajo na podlagi dokumentiranih podatkov (listin), s katerimi razpolaga delodajalec oziroma jih na zahtevo predloži delavec.

Temeljni kriterij za ohranitev delovnega mesta je strokovna izobrazba. Prednost imajo delavci z višjo stopnjo strokovne izobrazbe.

Drugi kriterij za ohranitev delovnega razmerja je delovna uspešnost. Prednost ima delavec, ki dosega večjo delovno uspešnost.

Delovna uspešnost se ugotavlja na podlagi enoletnega povprečja ocen delovne uspešnosti iz pravilnika o napredovanju zaposlenih v zdravstvu.

Kolikor delodajalec ne izvaja ocenjevanja delovne uspešnosti na način iz predhodnega odstavka, se v postopku ugotavljanja presežnih delavcev delovno uspešnost ugotavlja vsaj 3 mesece ob uporabi osnov in meril iz citiranega pravilnika.

Kot tretji kriterij se upoštevajo delovne izkušnje za delo, ki ga delavec opravlja. Prednost ima delavec z več leti delovnih izkušenj.

Kot četrti kriterij se upošteva delovna doba. Prednost imajo delavci z daljšo delovno dobo pri delodajalcu.

Kot peti kriterij se upošteva zdravstveno stanje. Prednost imajo delavci s slabšim zdravstvenim stanjem, med njimi delavci, ki so zboleli za poklicno boleznijo ali so utrpeli poškodbe pri delu ali v zvezi z delom.

Kot zadnji kriterij se upošteva socialno stanje. Kriterij se točkuje, in sicer:

- | | |
|---|-----------|
| - samohranilka oziroma samohranilec | + 20 točk |
| - zaposlen samo en zakonec | + 15 točk |
| - vsak nepreskrbljen otrok | + 20 točk |
| - lastništvo oziroma družabništvo v zasebnem podjetju | - 50 točk |
| - lastništvo kmetije nad 2 ha ali gozda nad 5 ha | - 30 točk |

V primeru, da imata dva delavca enako število točk, ima prednost delavec z nižjim dohodkom na družinskega člana.

38. člen

Delovno razmerje zaradi nujnih operativnih razlogov pri delodajalcu zaposlenemu ne preneha:

- v času služenja vojaškega roka,
- v času, ko je odsoten z dela zaradi začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni,
- nosečnici in delavki v času odsotnosti z dela zaradi porodniškega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka,
- zaposlenemu, ki je član organa upravljanja, sindikalnemu zaupniku v času opravljanja njegove funkcije in še dve leti po prenehanju opravljanja funkcije,
- če je mogoče zaposlenega pri delodajalcu razporediti na drugo delovno mesto, ki ne ustreza njegovi strokovni izobrazbi in usposobljenosti, če se s tako razporeditvijo strinja.

39. člen

Samo s pisnim soglasjem zaposlenega lahko preneha delovno razmerje:

- zaposlenemu z manj kot 1 letom delovne dobe,
- obema zakoncema, če sta zaposlena pri istem delodajalcu,
- zaposlenemu, katerega zakonec je prijavljen kot nezaposlen na Zavodu za zaposlovanje,
- zaposlenemu, ki je edini hranilec v družini,
- zaposlenemu invalidu, ki ne izpolnjuje pogojev za invalidsko upokožitev,
- zaposlenemu na strokovnem izpopolnjevanju ali izobraževanju, na katerega ga je poslal delodajalec,
- zaposlenemu z otrokom zmerno ali težje motenim v duševnem ali telesnem razvoju.

40. člen

Starejšemu zaposlenemu, ki mu do izpolnitve pogojev manjka do 5 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.

41. člen

Zaposlenemu, kateremu ni mogoče trajno zagotoviti dela pri delodajalcu, preneha delovno razmerje po preteku 6 mesecev po dokončnosti sklepa o prenehanju delovnega razmerja.

Šestmesečni rok za delavce iz prve, druge in tretje alineje 38. člena začne teči, ko se delavec vrne na delo.

42. člen

V času, ki je opredeljen v 41. členu je delodajalec dolžan zagotavljati delavcu nadomestilo plač v višini 80% osnovne plač delavca povečane za dodatek na delovno dobo. Če delavec v tem času opravlja delo, ima pravico do plače po dejanskem delu.

Če po sporazumu z delavcem preneha delovno razmerje pred iztekom šestmesečnega roka, je delodajalec dolžan izplačati delavcu celoten znesek nadomestila plače.

Delodajalec je dolžan izplačati delavcu, ki je zaposlen v zavodu najmanj 2 leti, odpravnino v višini 50% njegove povprečne mesečne plače v zadnjih treh mesecih za vsako leto dela pri delodajalcu. Delodajalec ni dolžan izplačati odpravnine delavcu, kateremu v okviru programa razreševanja presežkov delavcev zagotovi ustrezno zaposlitev pri delodajalcu, ali dokupi delovno dobo.

Zaposlenemu, ki mu je prenehalo delo pri delodajalcu, ima pod enakimi pogoji prednostno pravico pri sklenitvi delovnega razmerja, če delodajalec v roku enega leta zaposluje nove delavce.

11. Delovni čas

43. člen

Tedenski delovni čas je 40 ur.

Zaposleni v zdravstveni negi imajo pravico do 30-minutne dnevne strokovne priprave za delo pri delodajalcu. Strokovna priprava na delo se izvaja na delovnem mestu in je del delovnega procesa v rednem delovnem času.

Zaposleni ima med delovnim časom pravico do odmora, ki traja 30 minut.

Zaposleni ima med dvema zaporednima delovnima dnevoma pravico do počitka, ki traja najmanj 12 ur. Zaposleni ima pravico do tedenskega počitka, ki traja nepretrgoma 24 ur; če pa mora delati na dan svojega tedenskega počitka, mu je potrebno za tak počitek zagotoviti en dan v naslednjem tednu.

Zaposlenim, ki imajo po zakonu pravico do skrajšanega delovnega časa zaradi posebnih pogojev dela, se ta delovni čas šteje kot polni delovni čas.

44. člen

Pri delodajalcih, kjer je potrebno zaradi narave dela 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.

45. člen

Za delo v izmenah se šteje tisto delo, pri katerem se z dvo- ali triizmenskim delom zagotavlja neprekinjena zdravstvena dejavnost.

Dežurstvo je posebni delovni pogoj delovnega mesta, ko mora biti zaposleni prisoten pri delodajalcu, da lahko opravlja nujne storitve.

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

Delodajalec s splošnim aktom obveznost opravljanja dežurne službe oziroma stalne pripravljenosti in primere, kdaj se to delo šteje kot delo opravljeno preko polnega delovnega časa.

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

46. člen

Zaposlenega, ki je dopolnil 50 let starosti, praviloma ni mogoče proti njegovi volji razporediti v nočno delo in dežurstvo.

12. Letni dopust

47. člen

Zaposleni ima pravico do letnega dopusta, ne glede na to ali dela poln ali krajši delovni čas od polnega.

Če zaposleni v koledarskem letu ne izpolni pogoja nepretrganega dela 6 mesecev, ima pravico do dopusta, ki je sorazmeren času, prebitem na delu. Letni dopust se takemu delavcu izračuna tako, da se najprej ugotovi dopust, ki bi ga zaposleni imel, če bi izpolnil pogoj nepretrganega dela, nato pa se to število deli z 12 meseci in pomnoži s številom mesecev, ki jih je zaposleni že izpolnil pri delodajalcu.

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

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

1. Zaposlenemu pripada glede na delovno dobo:

- 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 dela pripada:

- za III. tarifno skupino	2 dni
- za V. tarifno skupino	3 dni
- za VI. tarifno skupino	4 dni
- za VII. tarifno skupino	5 dni
3. Zaposlenemu se glede na delovne pogoje, v katerih pretežno opravlja delo, letni dopust poveča za:

- hrup in vibracije	1 dan
- prah	1 dan
- večje obremenitve vida (mikroskop, monitor, ultrazvok, računalnik)	1 dan
- neugodne klimatske razmere (mikro- in makroklima, 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 seštevajo, vendar znaša največ 3 dni. Delovna mesta, na katerih se pojavljajo ti pogoji, delodajalec opredeli v aktu u sistemizaciji na podlagi analize delovnih mest.
4. Zaposlenemu se letni dopust poveča za:

- delo v prosekturi	10 dni
- delo v intenzivni terapiji III	4 dni
- delo v intenzivni negi in terapiji I in II ter v operacijski sobi in urgentni službi	2 dni
- delo v posebnih pogojih (dežurstvo, izmensko delo, terensko delo)	2 dni
5. Zaposlenemu 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	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. Glede na zdravstvene in socialne razmere se letni dopust poveča za:

- za vsakega otroka do 15. leta starosti	1 dan
- pri kroničnih boleznih, ki zahtevajo vsakoletno neprekinjeno daljše zdravljenje v zdravstveni ustanovi, oziroma bolezni, ki zahteva neprekinjeno daljše zdravljenje	1 dan
- invalidu II. kategorije	3 dni
- invalidu III. kategorije	2 dni
- zaposlenemu, ki neguje in varuje zmerno ali težje telesno prizadeto osebo, težje ali	

- težko duševno prizadeto osebo 5 dni
 - zaposlenemu z najmanj 60% telesno okvaro 5 dni
 7. Zaposlenemu, ki dopolni 50 let, se letni dopust poveča za 5 dni
 8. Zaposlenemu 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 dan	3 dni	5 dni
C) Priprava in/ali raztapljanje citostatikov	1 dan	3 dni	7 dni
D) Aplikacije citostatikov	1 dan	2 dni	3 dni

Vrednost posameznih alinej lahko seštevamo.

Pod pojmom minimalno se razume 1/3 delovnega časa.

Pod pojmom srednje se razume 1/3 do 2/3 delovnega časa.

Pod pojmom maksimalno se razume stalno delo.

9. Zaposlenemu 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 aparatov, | |
| - 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.

48. člen

Pod dnevi letnega dopusta so mišljeni delovni dnevi.

V dneve letnega dopusta se ne všttevajo tiste sobote, ki za delavca pri delodajalcu niso delovne.

Če je delovni čas razporejen na 6 delovnih dni v tednu (vse sobote so delovne), se zaposlenemu na vsakih 5 dni dopusta le-ta poveča za 1 dan.

V primeru, da sta delovni le dve soboti v mesecu, se zaposlenemu na vsakih 10 dni dopusta le-ta poveča za 1 dan. Pri drugačnih razporeditvah števila delovnih sobot se dopust poveča v smislu te določbe.

Zaposleni ima pravico 2 dni dopusta izrabiti na tisti dan, ki ga sam določi. O tem mora obvestiti pristojnega delavca vsaj 2 dni pred izrabo.

13. Odsotnost z dela z nadomestilom oziroma brez nadomestila plače

49. člen

Zaposleni je lahko odsoten z dela s pravico do nadomestila plače v posameznem koledarskem letu zaradi osebnih okoliščin, in sicer:

- do sedem dni zaradi nege ožjega družinskega člana 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, ki so prizadele njega in njegovo družino,
- tri dni zaradi sklenitve zakonske zveze, rojstva otroka, smrti ožjega družinskega člana (zakonski partner, otrok, starši) in selitve,
- dva dni za poroko otroka,
- en dan zaradi smrti bližnjih sorodnikov (stari starši, brat, sestra, vnuk, tašča, tast), zaradi vpoklica k vojaškim vajam, ki trajajo nad 6 dni, in drugih neodložljivih opravkov,
- do 7 delovnih dni v primeru, ko se zaposleni izobražuje v lastnem interesu.

V primerih iz prejšnjega odstavka zaposlenemu praviloma ni mogoče zavriniti odsotnosti ne glede na potrebe delovnega procesa.

Navedene odsotnosti skupaj ne smejo preseči sedem delovnih dni v koledarskem letu.

Zaposleni je lahko odsoten do deset dni za medicinsko programiran oddih na osnovi predloga specialista medicine dela.

Zaposlenemu je potrebno zagotoviti odsotnost z dela zaradi izvajanja državljanskih dolžnosti.

50. člen

Zaposleni 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:

- neodložljivega osebnega opravka,
- zasebnega potovanja,
- nege družinskega člana, ki ni medicinsko indicirana,
- zdravljenja na lastne stroške,
- strokovnega izpopolnjevanja, kadar zaposleni nima pravice do odsotnosti z nadomestilom plače,
- za sodelovanje na kulturnih in športnih prireditvah kot izvajalec,
- sodelovanje na kongresih, konferencah kot delegat ali član vodstva.

V primeru odsotnosti z dela brez pravice do nadomestila plače zaposlenemu pravice in obveznosti iz delovnega razmerja mirujejo.

Prispevke iz delovnega razmerja zaposlenega za ta čas lahko plača delodajalec, razen v primerih iz prve in druge alineje.

Zaposleni 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 zaposlenemu ta čas všteva v zavarovalno dobo, če sam poravna ustrezne prispevke.

O odsotnosti z dela po 49. in 50. členu odloča direktor na podlagi zahteve zaposlenega in ustrezne dokumentacije.

14. Izobraževanje zaposlenih

51. člen

Zaposleni imajo pravico in dolžnost stalnega izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa z namenom ohranitve zaposlitve in zaradi napredovanja, zato jim delodajalec omogoča:

- izobraževanje doma in v tujini,
- stalno spremljanje stroke,
- občasno praktično izpopolnjevanje v drugih zdravstvenih zavodih,
- občasno preverjanje teoretičnega in praktičnega znanja,
- izobraževanje v ustreznih izobraževalnih zavodih,
- udeležbo na strokovnih sestankih.

52. člen

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

53. člen

Zaposleni se strokovno izpopolnjujejo:

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

Za strokovno izpopolnjevanje šteje tudi udeležba zaposlenih na mednarodnih strokovnih srečanjih.

54. člen

Zaposleni se morajo strokovno izpopolnjevati, in sicer:

- delavci z visoko strokovno in univerzitetno izobrazbo 10 dni letno,
- delavci z višjo strokovno izobrazbo najmanj 7 dni letno,
- delavci s srednjo strokovno izobrazbo najmanj 5 dni letno.

Zaposleni, ki se je strokovno izobraževal na seminarju ali tečaju, 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 delodajalcu, ki je zaposlenega poslal na izpopolnjevanje, pisno oceno.

55. člen

Delodajalec je dolžan poslati zaposlenega na strokovno izpopolnjevanje, če se pri strokovnem nadzoru ugotovi pomanjkljivo znanje zaposlenega.

56. člen

Letni program strokovnega izpopolnjevanja in izobraževanja za potrebe delodajalca določi direktor na predlog odgovornega za zdravstveno nego in sprejme tudi sklepe o posamičnem izpopolnjevanju in izobraževanju.

Direktor je dolžan enkrat letno pripraviti poročilo o strokovnem izpopolnjevanju in izobraževanju, ki ga predloži odgovornemu za zdravstveno nego, ki poročilo s svojim mnenjem posreduje organu upravljanja.

Iz skupnih sredstev delodajalca namenjenih za izobraževanje, se v letnem planu delodajalca posebej določi višina sredstev, namenjena za izobraževanje zaposlenih v zdravstveni negi.

57. člen

Zaposleni imajo pravico in dolžnost, da se izobražujejo v ustreznih izobraževalnih zavodih.

Izobraževanje za potrebe delodajalca je delovna obveznost, zaradi česar se tako izobraževanje, če poteka med delovnim časom, šteje v delovni čas.

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

58. člen

Če se zaposleni izobražuje za potrebe delodajalca, ima pravico do odsotnosti z dela:

- tri delovne 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, visoki strokovni šoli ali univerzi,
- deset delovnih dni za zaključni izpit na podiplomskem študiju,
- en delovni dan za vsak izpit pri specializaciji,
- petindvajset delovnih dni za magistrski, specialistični izpit,
- petintrideset delovnih dni za doktorat.

59. člen

Zaposlenemu, ki se izobražuje za potrebe delodajalca, pripadajo povračila stroškov, povezanih z izobraževanjem:

- prevoz,
- kotizacija, šolnina,
- stroški prehrane,
- stroški bivanja,
- nadomestilo za ločeno življenje, če je izobraževanje izven kraja stalnega bivališča in če mora biti zaposleni na takem izobraževanju oziroma izpopolnjevanju več kot 30 dni.

Nadomestilo iz pete alinee izključuje nadomestili iz tretje in četrte alinee.

60. člen

Zaposlenemu, ki se izobražuje v lastnem interesu, delodajalec omogoča izobraževanje v skladu s možnostmi. Medsebojni odnosi se uredijo s pogodbo.

61. člen

Zaposleni, ki ga je delodajalec poslal na daljše izobraževanje, je dolžan na poziv delodajalca prekiniti izobraževanje, če je neobhodno potrebno, da se vrne na delo.

Odločitev sprejme direktor v soglasju s pristojnim organom.

62. člen

Pravice in obveznosti zaposlenega in delodajalca v zvezi z izobraževanjem se določijo v pogodbi o izobraževanju.

15. Delovna praksa dijakov in študentov

63. člen

Dijake in študente zdravstvene nege sprejme na delovno prakso odgovorni za zdravstveno nego.

Delovna praksa se opravlja po programu šole, ki pošilja učence in študente na prakso. Dijaki in študentje zdravstvene nege lahko opravljajo pri delodajalcu tudi počitniško delo.

Dijaku oziroma študentu se določi mentorja, ki skrbi, da je dijak seznanjen z delovnimi pogoji in drugimi okoliščinami dela in ki ga bo spremljal v času 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 pri delu oziroma poklicne bolezni,
- prehrane med delom,
- povračila za prevoz na delo.

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

16. Varstvo pravic zaposlenih

64. člen

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

65. člen

- Zaposleni ima pravico pred pristojnim organom pri delodajalcu:
- vložiti zahtevo za varstvo pravic,
 - vložiti ugovor zoper sklepe, ki jih ti organi sprejemajo o njegovih pravicah, obveznostih in odgovornostih.

Zahtevo ali ugovor lahko zaposleni vložijo v 15 dneh, odkar je izvedel za kršitev pravice oziroma od dneva, ko mu je bila vročena odločba, s katero je bila kršena njegova pravica.

Vloženi ugovor zadrži izvršitev odločbe do izdaje dokončne odločbe pri delodajalcu, razen v naslednjih primerih, ko se z odločbo:

- določa plača,
- zaposlenega začasno odstrani z delovnega mesta in je prerazporejen na drugo delovno mesto pri delodajalcu ali z dela,
- zaposlenega začasno razporedi na drugo delovno mesto, če gre za nujne primere,
- zaposlenemu nalaga delo preko polnega delovnega časa v skladu z zakonom o delovnih razmerjih,
- nujno začasno prerazporeja delovni čas,
- zaposlenemu odredi čakanje na delo.

66. člen

Zaposleni 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 pristojni organ delodajalca odloča o zahtevi zaposlenega oziroma ugovoru, mora zahtevati mnenje sindikata ter ga obvezno obravnavati in se o njem izjasniti, če ga je sindikat posredoval.

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

67. člen

Pristojni organ delodajalca je dolžan v 30 dneh od vložitve zahteve oziroma ugovora odločiti o zahtevi oziroma ugovoru.

Če zaposleni ni zadovoljen z dokončno odločitvijo pristojnega organa delodajalca ali če ta v 30 dneh od vložitve ugovora oziroma zahteve ne odloči, ima zaposleni v nadaljnjih 15 dneh pravico zahtevati varstvo pravic pred pristojnim sodiščem.

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

Direktor oziroma pooblaščen delavec mora pravnomočno sodno odločbo, izdano v postopku za varstvo pravic zaposlenega, 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.

68. 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.

17. Prenehanje delovnega razmerja

69. člen

Odpovedni rok znaša za zaposlene, ki so razporejeni:

- v III. tarifno skupino največ 1 mesec
- v V. tarifno skupino največ 2 meseca
- v VI. in VII. tarifno skupino največ 3 mesece.

Odpovedni rok se lahko skrajša s sporazumom med zaposlenim in direktorjem.

70. člen

Zaposleni, ki izpolni pogoje za pridobitev pravice do polne starostne pokojnine, lahko nadaljuje z delom, če je opravljanje del delovnega mesta, ki ga zaseda, nujno za nemoten delovni proces, pa se na objavo ni prijavil kandidat, ki bi izpolnjeval zahtevane pogoje in po pridobitvi predhodnega mnenja sindikata.

71. člen

Med trajanjem odpovednega roka s strani delodajalca, ima zaposleni pravico do 16 ur odsotnosti z dela na mesec zaradi iskanja nove zaposlitve. To odsotnost lahko zaposleni izrabi po urah v dogovoru z direktorjem.

18. Varnost pri delu

72. člen

Delodajalec je odgovorni nosilec za varno delo zaposlenega in zato mora:

- prilagoditi delo posameznim zaposlenim, 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 zaposlene, 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 delovna sredstva, obleko in obutev,
- skleniti osebno nezgodno zavarovanje za zaposlene, ki so pri opravljanju svojih delovnih nalog posebej izpostavljeni in ogroženi, in sicer: za zaposlene, ki opravljajo delo na terenu (patronažna služba, preventivna dejavnost, zračni prevozi, reševalna služba s spremljevalci – brez internega transporta, služba za eksplantacijo organov) in za zaposlene, ki delajo s plini, vnetljivimi snovmi, kislinami ali lugi in zaposlene, ki v okviru svojih rednih delovnih dolžnosti delajo v istem prostoru, kjer poteka neposredno delo s

temi snovmi (v operativni dejavnosti, v sterilizaciji, v nuklearni medicini in v intenzivnih terapijah).

Zavarovalna polica se sklone v korist zavarovanca.

Vsi ukrepi za varno delo so stroški delodajalca, ki sprejme pravilnik o varstvu pri delu.

Zaposleni je dolžan skrbeti za lastno varnost in zdravje ter za varnost sodelavcev pri delu v skladu s pravilnikom o varstvu pri delu, se držati pravil varnega dela in navodil odgovornih delavcev ter se izobraževati za varno delo.

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

19. Odškodnina za nezakonite odločitve

73. člen

Zaposlenemu pripada odškodnina, kadar je s pravnomočno sodno odločbo ugotovljeno:

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

Pavšalna odškodnina znaša 5 povprečnih mesečnih neto plač pri delodajalcu za zadnje tri mesece pred pravnomočnostjo sodbe.

VII. TARIFNI DEL

1. Splošna določba

74. člen

Določbe in zneski iz te kolektivne pogodbe so obvezni minimalni standardi v dejavnosti zdravstva in socialnega varstva in osnove za določanje plač in drugih prejemkov pri delodajalcih. Plače se izplačujejo najmanj enkrat mesečno, in sicer do 10. v mesecu za pretekli mesec. Osnovne plače zaposlenih so javne.

Zaposlenim, 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 zaposleni dela pri več delodajalcih, uveljavlja navedene pravice pri posameznem delodajalcu v skladu z dogovorom.

2. Osnovna plača

75. člen

[\(prenehanje uporabe oziroma sprememba za delavce in delodajalce\)](#)

V pogodbi o zaposlitvi delodajalec in zaposleni določita osnovno plačo delavca. Osnovna plača zaposlenega za polni delovni čas in normalne delovne pogoje ne more biti nižja od izhodiščne plače za tarifno skupino, v katero je zaposleni razporejen.

76. člen

(prenehanje uporabe oziroma sprememba za delavce in delodajalce)

Vsa delovna mesta pri delodajalcu so glede na zahtevnost in odgovornost dela, ki se opravlja na delovnem mestu in glede na napore pri delu razvrščena v:

- tarifne skupine in
- plačilne razrede.

77. člen

(prenehanje uporabe oziroma sprememba za delavce in delodajalce)

Tarifne skupine in njim pripadajoče stopnje izobrazbe (profili poklica) so naslednje:

	Tarifna skupina	Profil – stopnja izobrazbe
III.	Srednje zahtevna dela	2 letna srednja šola (KV)
V.	Bolj zahtevna dela	4 letna srednja šola
VI.	Zelo zahtevna dela	Višja strokovna izobrazba
VII.	Visoko zahtevna dela	Visoka strokovna izobrazba
VIII.	Najbolj zahtevna dela	Specializacija
IX.	Izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	Doktorat znanosti

Razvrstitev delovnih mest v tarifne skupine izhaja iz sistemizacije delovnih mest na osnovi zahtevane stopnje strokovne izobrazbe. Razvrstitev zaposlenega v tarifno skupino glede na delovno mesto, na katerega je razporejen, opravi direktor in se določi v pogodbi o zaposlitvi.

78. člen

(prenehanje uporabe oziroma sprememba za delavce in delodajalce)

Izhodiščna plača tarifne skupine je najnižja možna osnovna plača zaposlenih, ki so razvrščeni v tarifno skupino. Izhodiščne bruto plače za posamezne tarifne skupine so določene v naslednjih razmerjih do najnižje izhodiščne plače iz drugega odstavka tega člena:

Tarifna skupina	Količnik
III.	1,40
V.	2,10
VI.	2,65
VII.	3,10
VIII.	3,80

Znesek izhodiščne bruto plače za I. tarifno skupino (količnik 1,00) se določa in usklajuje po določilih kolektivne pogodbe za gospodarstvo.

Izhodiščna plača za I. tarifno skupino (količnik 1,00) ne more biti nižja od zneska zjamčenega osebnega dohodka.

79. člen

(prenehanje uporabe oziroma sprememba za delavce in delodajalce)

Osnovna plača zaposlenega se določi s plačilnim razredom. Vsakemu plačilnemu razredu odgovarja določeno relativno razmerje do najnižje izhodiščne plače za I. tarifno skupino (količnik 1,00) po tabeli plačilnih razredov, ki je v prilogi te kolektivne pogodbe.

80. člen

(prenehanje uporabe oziroma sprememba za delavce in delodajalce)

Pri razvrščanju delovnih mest v plačilne razrede (vrednotenju delovnih mest) se upoštevajo naslednji razponi osnovnih plač po tarifnih skupinah:

Tarifna skupina	Relat. razmerje	
	od	do
III.	1.40	1.65
V.	2.10	2.50
VI.	2.65	3.00
VII.	3.10	4.00
VIII.	3.80	6.00
IX.	4.70	6.00

Razponi iz prvega odstavka tega člena ne predstavljajo omejitve pri določanju višjih plačilnih razredov iz naslova napredovanja zaposlenih in iz naslova vodenja organizacijskih enot.

81. člen

(prenehanje uporabe oziroma sprememba za delavce in delodajalce)

Za razvrščanje delovnih mest v plačilne razrede (vrednotenje delovnih mest) se praviloma upoštevajo naslednji kriteriji:

- potrebna stopnja strokovne izobrazbe (tarifna skupina),
- zahtevana dodatna ali funkcionalna znanja,
- potrebne delovne izkušnje,
- stopnja odgovornosti dela ter vodenja organizacijskih enot (odgovornost za rezultate lastnega dela in za usklajevanje dela v skupini),
- programiranost dela, napor pri delu z ljudmi in umski napor,
- upoštevajo se škodljivi vplivi delovnega okolja in težji delovni pogoji iz 88., 89. in 90. člena, če so na delovnem mestu stalno prisotni.

82. člen

(prenehanje uporabe oziroma sprememba za delavce in delodajalce)

Seznam tipičnih delovnih mest dejavnosti, ki so razvrščena v plačilne razrede (osnovni plačilni razredi delovnih mest), je v prilogi te kolektivne pogodbe.

Za konkretna delovna mesta, ki niso zajeta v seznamu tipičnih delovnih mest, se določi plačilne razrede v splošnem aktu – sistemizaciji zavoda, pri čemer se upošteva določbe te pogodbe in plačilne razrede za podobna – primerjalna delovna mesta v seznamu tipičnih delovnih mest.

83. člen

(prenehanje uporabe oziroma sprememba za delavce in delodajalce)

Zaposleni lahko v okviru istega delovnega mesta napreduje v višji plačilni razred. Na istem delovnem mestu je možno napredovati največ za pet plačilnih razredov iznad osnovnega plačilnega razreda za delovno mesto.

Napredovanje se izvaja v skladu s pravilnikom o napredovanju.

84. člen

(prenehanje uporabe oziroma sprememba za delavce in delodajalce)

Za vodilna in vodstvena delovna mesta, kjer predstavlja pretežni del nalog vodenje in organiziranje dela, ter vodilna delovna mesta po statutu zavoda, se pri določitvi plačilnega razreda delovnega mesta v sistemizaciji zavoda upošteva kriterij vodenja organizacijskih enot.

Pri tem se upošteva primerljiva delovna mesta v zavodu, nivo organizacijske enote v zavodu ter zahtevnost, odgovornost in kompleksnost vodenja glede na:

- število delavcev, za katere je zaposleni na tem delovnem mestu odgovoren,
- vsebino in obseg dela enote,
- izobrazbeno strukturo delavcev v enoti,
- velikost prihodka zavoda.

Za druga delovna mesta se lahko določi dodatek za vodenje v skladu z 99. členom.

85. člen

(prenehanje uporabe oziroma sprememba za delavce in delodajalce)

Razvrščanje zaposlenih po tej kolektivni pogodbi v posamezne plačilne razrede opravi direktor, po predhodnem mnenju sindikatov. Če direktor pri tem ne upošteva mnenj sindikatov, lahko sindikat sproži postopek arbitraže v zavodu. Arbitraža je dolžna predhodno pridobiti strokovno mnenje.

3. Vrednotenje oteženih delovnih pogojev in vplivov delovnega okolja

86. člen

(prenehanje uporabe oziroma sprememba za delavce in delodajalce)

Če se delo na delovnem mestu opravlja pod takimi pogoji dela in vplivi delovnega okolja, ki niso normalni in katerih ni mogoče odpraviti, so zaposleni upravičeni do povišanja plače iz tega naslova.

Če se ti pogoji dela pojavljajo na delovnem mestu stalno, se ti pogoji dela upoštevajo pri določitvi količnika oziroma plačilnega razreda za delovno mesto in so zajeti v osnovni plači zaposlenega. Ti pogoji se štejejo kot stalno prisotni takrat, če so prisotni pri delu zaposlenega na delovnem mestu več kot 2/3 delovnega časa.

Če se ti pogoji dela pojavljajo občasno, se določijo in obračunajo kot dodatek. Višina dodatka je odvisna od časa trajanja dela pod oteženimi vplivi dela in delovnega okolja.

a) Vplivi delovnega okolja in obremenitev pri delu

87. člen

(prenehanje uporabe oziroma sprememba za delavce in delodajalce)

Povečani vplivi delovnega okolja se upoštevajo le v primeru, če se pojavljajo kljub upoštevanju preventivnih oziroma zaščitnih ukrepov. Za ocenjevanje oteženih vplivov okolja se upoštevajo naslednji kriteriji:

- mikroklima,
- osvetlitev in bleščanje,
- ropot in vibracije,
- aerosoli, plini, pare in škodljive kemijske snovi,
- voda,
- okužbe – infekcije,
- delo na terenu,
- nevarnost nesreč pri delu,
- fizične obremenitve.

Pri ocenjevanju se upošteva intenziteto (stopnja oteženosti) in število vplivov, ki se pri delu pojavljajo. Opisi oteženih vplivov po kriterijih iz prvega odstavka tega člena so v posebni prilogi, ki je sestavni del te pogodbe.

Realizacija tega člena je določena v 133. členu te kolektivne pogodbe.

Vplivi okolja se obračunavajo kot dodatek, če so prisotni pri delu na delovnem mestu manj kot 2/3 delovnega časa. Višina mesečnega dodatka, izražena v količniku (razmerju) glede na najnižjo izhodiščno plačo (količnik 1,00), lahko znaša z upoštevanjem vseh vplivov iz prvega odstavka tega člena od 0,05 do 0,15, in sicer:

- za občasno delo v takih pogojih, ki obsega več kot 1/3 delovnega časa:
 - povečan vpliv 0,10,
 - močan vpliv 0,15;
- za občasno delo v takih pogojih, ki obsega manj kot 1/3 delovnega časa in več kot 10 ur tedensko:
 - povečan vpliv 0,05,
 - močan vpliv 0,07.

Dodatek za močan vpliv se upošteva takrat, ko nastopa več škodljivih vplivov iz prvega odstavka ali posamezen vpliv z visoko stopnjo intenzitete.

b) Delo s citostatiki

88. člen

(prenehanje uporabe oziroma sprememba za delavce in delodajalce)

Delovna mesta z neprimernimi vplivi so tudi tista, kjer poteka delo s citostatiki in kontaminiranimi odpadki.

a) Za občasno delo v teh pogojih, ki obsega več kot 1/3 delovnega časa in se opravlja na Onkološkem inštitutu v Ljubljani, Hematološki kliniki in Hematološkem oddelku Pediatrične klinike v Ljubljani:

- | | |
|--|------|
| - delo s kontaminiranimi odpadki (izločki) | 0,15 |
| - nega bolnika ali priprava citostatikov | 0,30 |
| - aplikacije citostatikov in nega | 0,40 |

- priprava, aplikacije citostatikov in nega 0,50
- priprava, aplikacije in nega v ambulantni KT 0,90
- b) Za občasno delo v teh pogojih, ki obsega manj kot 1/3 delovnega časa in več kot 10 ur tedensko:
 - delo s kontaminiranimi odpadki (izločki), samo aplikacije, samo priprava citostatikov 0,10
 - nega bolnika 0,20
 - priprava, aplikacije citostatikov in nega 0,30
 - priprava, aplikacije in nega v ambulantni KT 0,30.

Alinee se med seboj izključujejo.

c) Delo s psihično motenimi osebami

89. člen

(prenehanje uporabe oziroma sprememba za delavce in delodajalce)

Delovna mesta z oteženimi delovnimi pogoji so tudi tista, kjer poteka neposredno delo s psihično motenimi, kombinirano motenimi ali s psihično motenimi s telesno prizadetostjo.

Ta vpliv se obračuna kot dodatek, če je prisoten pri delu na delovnem mestu manj kot 2/3 delovnega časa. Višina mesečnega dodatka, izražena v odstotku glede na osnovno plačo zaposlenega znaša:

- za občasno delo v takih pogojih, ki obsega več kot 1/3 delovnega časa:
 - delo z zmerno motenimi 5%,
 - delo s težje motenimi 8%,
- za občasno delo v takih pogojih, ki obsega manj kot 1/3 delovnega časa in več kot 10 ur tedensko:
 - delo z zmerno motenimi 3%,
 - delo s težje motenimi 5%.

d) Ionizirajoče sevanje

90. člen

(prenehanje uporabe oziroma sprememba za delavce in delodajalce)

Na delovnih mestih, kjer poteka delo v kontroliranem področju ionizirajočega sevanja, se ta vpliv upošteva kot dodatek pri obračunu mesečne plače zaposlenega. Glede na stopnjo intenzivnosti sevanja se ta vpliv lahko ovrednoti s količnikom od 0,30 do 0,90 (relativnega razmerja) glede na najnižjo izhodiščno plačo (količnik 1,00), in sicer:

- za delovne razmere, kjer obstaja verjetnost, da posameznik prejme letno efektivno ekvivalentno dozo, večjo od 3/10 letne mejne doze, znaša dodatek 0,90;
- za delovne razmere, kjer obstaja verjetnost, da zaposleni prejme letno efektivno ekvivalentno dozo, večjo od 1/10 letne mejne doze, znaša dodatek 0,60;
- za delovne razmere, kje obstaja verjetnost, da posameznik letno prejme efektivno ekvivalentno dozo, večjo od 1 mSv oziroma manjšo od 1/10 letne mejne doze, znaša dodatek 0,30.

4. Plača na podlagi delovne uspešnosti

91. člen

(prenehanje uporabe oziroma sprememba za delavce in delodajalce)

Če je zaposleni pri svojem delu nadpovprečno uspešen – dosega nadpovprečne rezultate dela, je upravičen do plače iz osnove povečane delovne uspešnosti.

Ta del plače se določa in obračunava v odstotku na osnovno plačo zaposlenega (od vrednosti plačilnega razreda zaposlenega).

92. člen

(prenehanje uporabe oziroma sprememba za delavce in delodajalce)

Za ugotavljanje uspešnosti dela se praviloma upoštevajo naslednji kriteriji:

- kvaliteta dela,
- znanje in strokovnost,
- kvantiteta dela,
- iniciativnost in sposobnost prilagajanja,
- odnos do dela in delovnih sredstev,
- uspešnost vodenja in organiziranja dela.

Kriteriji so lahko za posamezne skupine zaposlenih različni. Pri delih, kjer uspešnosti ni mogoče ali ni racionalno meriti, se leta ocenjuje. Ocenjuje jo zaposleni, ki organizira in vodi delovni proces.

Merila za določanje in ocenjevanje delovne uspešnosti pri delodajalcu pripravijo strokovna služba delodajalca, sprejme pa jih organ upravljanja ali direktor zavoda. Pred sprejemom meril je direktor dolžan pridobiti mnenje sindikata.

5. Drugi dodatki

a) Dodatek za delovno dobo

93. člen

Zaposlenemu pripada dodatek za delovno dobo v višini 0,5% od osnovne plače zaposlenega za vsako izpolnjeno leto delovne dobe. Ta dodatek se delavkam, ki imajo več kot 25 let delovne dobe, poveča še za 0,25% za vsako izpolnjeno leto delovne dobe nad 25 let. [\(prenehanje uporabe oziroma sprememba za delavce in delodajalce\)](#)

V delovno dobo po tej kolektivni pogodbi 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.

b) Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času

94. člen

(prenehanje uporabe oziroma sprememba za delavce in delodajalce)

Zaposlenim pripadajo dodatki za delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden.

Ti dodatki se zaposlenim obračunavajo le za čas, ko je zaposleni delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.

Osnova za izračun dodatkov je osnovna plača zaposlenega (preračunana na urno postavko).

95. člen

(prenehanje uporabe oziroma sprememba za delavce in delodajalce)

Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času pripadajo zaposlenim najmanj v naslednji višini:

Za izmensko delo v popoldanskem in nočnem času oziroma za redno delo v popoldanskem in nočnem času, pripada zaposlenemu dodatek v višini 10% od osnove.

Za delo v deljenem delovnem času pripada zaposlenemu dodatek v višini:

- 15% od osnove, če prekinitve delovnega časa traja 1 uro ali več;
- 20% od osnove, če prekinitve delovnega časa traja 2 uri ali več.

Za nočno delo pripada delavcu dodatek v višini 50% od osnove, razen za primere iz drugega in tretjega odstavka 98. člena in za opravljene storitve v času dežurstva oziroma stalne pripravljenosti, ki so izražene v pavšalu (niso dejansko evidentirane), ko zaposlenemu pripada dodatek v višini 30% od osnove, kot jo določa 98. člen.

Za delo v nedeljo pripada zaposlenemu dodatek v višini 100% od osnove.

Za delo na dan državnega praznika in dela prostega dne po zakonu pripada zaposlenemu dodatek v višini 130% od osnove.

Za delo preko polnega delovnega časa (nadure) pripada zaposlenemu dodatek v višini 50% od osnove. Delo preko polnega delovnega časa se obračuna in izplača mesečno.

96. člen

(prenehanje uporabe oziroma sprememba za delavce in delodajalce)

Dodatki iz predhodnega člena se med seboj ne izključujejo, razen:

- dodatka za delo na dan državnega praznika (oziroma prostega dne po zakonu) in dodatka za delo na nedeljo.

Do dodatkov iz predhodnega člena so upravičeni tudi učenci in študenti na obvezni praksi.

c) Dodatek za mentorsko delo

97. člen

(prenehanje uporabe oziroma sprememba za delavce in delodajalce)

Zaposlenemu, ki je ob svojem rednem delovnem času določen za uvajanje pripravnikov, specializantov in zaposlenih na usposabljanju (pripravnik, inštruktor), pripada za vsako, s programom določeno mentorsko uro, dodatek v višini 30% od urne vrednosti njegove osnovne plače in se mu za opravljanje mentorskega dela zmanjša redna delovna obveznost za 2 uri tedensko.

d) Dežurstvo in stalna pripravljenost

98. člen

(prenehanje uporabe oziroma sprememba za delavce in delodajalce)

Čas, v katerem zaposleni med dežurstvom ali v stalni pripravljenosti opravlja storitve, se v mejah kadrovskih in organizacijskih možnosti prerazporeja v redni delovni čas; če pa to ni mogoče, pa predstavlja delo preko polnega delovnega časa in se mora gibati v zakonsko določenih mejah. Opravljeno delo med dežurstvom in v stalni pripravljenosti se ugotavlja na podlagi evidence, način evidentiranja pa določi ustrezní akt delodajalca.

Za vsako uro obvezne prisotnosti pripada zaposlenemu ob delavniku plačilo v višini 90% urne vrednosti osnovne plače delovnega mesta, za katero se dežurstvo opravlja. Če ure obvezne prisotnosti sovpadajo z nedeljo, praznikom ali nočnim časom, pripadajo zaposlenemu tudi dodatki v višini, kot so določeni v 95. členu te pogodbe.

Za vsako uro stalne pripravljenosti pripada zaposlenemu plačilo v višini 30% urne vrednosti osnovne plače delovnega mesta, za katero se stanje pripravljenosti opravlja. Ob nedeljah, praznikih ali v nočnem času se dodatek poveča za ustrezne dodatke iz 95. člena te pogodbe.

Ure obvezne prisotnosti, stalne pripravljenosti in ure opravljanja storitev se medsebojno izključujejo.

f) Dodatek za vodenje (funkcijski dodatek)

99. člen

(prenehanje uporabe oziroma sprememba za delavce in delodajalce)

Zaposleni, ki kot del svojih nalog opravljajo tudi naloge vodenja, vendar niso razporejeni na delovno mesto, katerega plačilni razred je določen v skladu s 84. členom, so upravičeni do dodatka za vodenje. Dodatek lahko znaša od 0,20 do 1,00 količnika. Konkretno višino mesečnega dodatka iz tega naslova se določi glede na:

- število delavcev, za katere je odgovoren,
- vsebino in obseg dela,
- izobrazbeno strukturo zaposlenih.

g) Dodatek za znanstveno stopnjo

100. člen

(prenehanje uporabe oziroma sprememba za delavce in delodajalce)

Zaposleni, ki doseže stopnjo izobrazbe magisterij ali doktorat, ki ni pogoj za opravljanje dela na delovnem mestu, ki ga zaseda, vendar je v okviru potrebne usmeritve izobrazbe za delovno mesto, je upravičen do dodatka. Višina dodatka, izražena v količniku oziroma razmerju glede na najnižjo izhodiščno plačo (količnik 1,00), znaša za:

- magistra 0,20,
- doktorja znanosti 0,50.

Dodatka po tem členu se ne seštevata.

101. člen

(prenehanje uporabe oziroma sprememba za delavce in delodajalce)

Za stalno in neposredno delo z varovanci v javnih socialnovarstvenih zavodih, ki zagotavljajo institucionalno varstvo v posebnih socialnovarstvenih zavodih, socialnovarstvenih zavodih za usposabljanje in varstvenodelovnih centrih, pripada zaposlenemu dodatek k osnovni plači:

- za delo z osebami z lažjo motnjo v duševnem razvoju, z motnjami vida, sluha, govora ter z motnjami v telesnem in gibalnem razvoju v višini 10%,
- za delo z osebami z zmerno motnjo v duševnem in telesnem razvoju v višini 16%,
- za delo z osebami s težjo motnjo v duševnem in telesnem razvoju v višini 20%,
- za delo z osebami s težko motnjo v duševnem in telesnem razvoju v višini 25%.

Dodatek iz prejšnjega odstavka zaposlenemu pripada, če nima zaradi tega povišanega količnika osnovne plače.

Javne socialnovarstvene zavode in delovna mesta, na katerih se obračunava dodatek iz prvega odstavka tega člena, določi minister, pristojen za socialno varstvo.

h) Dodatek za nevarnost okužb ali zahtevnost socialnih stikov

102. člen

(črtan)

i) Dodatek za posebne obremenitve in odgovornosti

103. člen

(prenehanje uporabe oziroma sprememba za delavce in delodajalce)

Zaposlenim pri delodajalcih in zavodih s področja socialnega varstva, ki so razporejeni na delovna mesta v tarifnih skupinah V.–IX., pripada dodatek za posebne obremenitve in odgovornosti v višini 0,05 do 0,35 količnika.

Višina dodatka iz prvega odstavka tega člena za zaposlene v zdravstvenih zavodih, izražena v količniku na najnižjo izhodiščno plačo (količnik 1,00), znaša:

- za najzahtevnejša dela v zdravstvenem teamu in odgovornost za sredstva 0,25
- za sodelovanje v zdravstvenem ali strokovnem teamu 0,20
- za izvajanje zdravstvene nege bolnikov, ko so ogrožene življenjske funkcije in lahko nastopi odpoved le-teh 0,18
- za izvajanje zdravstvene nege bolnikov, ko so življenjske funkcije nestabilne in je potrebno zagotavljati neprekinjen nadzor in za druge obremenitve v interdisciplinarnem zdravstvenem teamu 0,15
- za zahtevnost dela v strokovnem teamu in odgovornost za sredstva 0,10
- za celovito zdravstveno nego na negovalnih oddelkih in ambulantah 0,10
- za odgovornost pri ravnanju z zdravstvenimi materiali in za posebne obremenitve pri izvajanju nalog v zdravstvenem teamu 0,05

Dodatki za zaposlene v zavodih s področja socialnega varstva, ki opravljajo zdravstvene storitve ali druga dela, ki so istovrstna z deli v zdravstvenih zavodih, se določijo v skladu z drugim odstavkom tega člena.

Dodatki iz tega člena se med seboj izključujejo.

Dodatki za posamezna delovna mesta se določijo selektivno po tarifnih skupinah na podlagi enotnega seznama delovnih mest za zdravstvene zavode in zavode s področja socialnega varstva. Pri določitvi dodatka se upošteva delo, ki ga zaposleni v skladu s sistemizacijo delovnih mest opravlja več kot 2/3 delovnega časa.

Realizacija tega člena je določena v 133. členu te kolektivne pogodbe.

j) Dodatek za dvojezično poslovanje

104. člen

(prenehanje uporabe oziroma sprememba za delavce in delodajalce)

Zaposlenim, ki delajo na območju občin, kjer živi italijanska ali madžarska narodna skupnost in so razporejeni na delovna mesta, za katera je z aktom o sistemizaciji zahtevano znanje jezika narodne skupnosti, pripada dodatek za dvojezično poslovanje. Dodatek znaša za:

- aktivno znanje jezika narodne skupnosti 6%,
- pasivno znanje jezika narodne skupnosti osnovne plače delavca 3%.

k) Dodatek za zdravstveno nego

104.a člen

(prenehanje uporabe oziroma sprememba za delavce in delodajalce)

Zaradi zahtevnosti delovnega procesa so zaposleni v zdravstveni negi upravičeni do dodatka za zdravstveno nego. Višina in dinamika uveljavljanja dodatka za zdravstveno nego sta določeni v sporazumu o aneksu h kolektivni pogodbi, ki je priloga 1 tega aneksa.

Dodatek za nego je določen glede na količnik zaposlenega.

Količnik dodatka za zdravstveno nego iz sporazuma o aneksu h kolektivni pogodbi za zaposlene v zdravstveni negi Priloga 1, (Uradni list RS, št. 73/98, v nadaljnjem besedilu: sporazum) se poviša za količnik 0,15 zaradi nevarnosti okužb ali zahtevnosti socialnih stikov.

Dodatek za zdravstveno nego in dodatek za zahtevnost in izpostavljenost dela iz aneksa kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva (Uradni list RS, št. 76/98) se izključujeta.

104.b člen

(prenehanje uporabe oziroma sprememba za delavce in delodajalce)

Dodatek za zdravstveno nego se s 1. 5. 2000 in 1. 12. 2000 poveča za količnike kot so opredeljeni v 2. točki dogovora o realizaciji povečanja dodatka za zdravstveno nego, ki je priloga tega aneksa.

6. Nadomestila plače

105. člen

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

- zaradi bolezni in poškodbe, ki ni povezana z delom;
- poklicne bolezni, nesreče pri delu in bolezni v zvezi z delom,
- letnega dopusta in druge odsotnosti z dela z nadomestilom plače po 49. členu te pogodbe,
- na dela prost dan po zakonu,
- odsotnosti z dela zaradi napotitve na izobraževanje oziroma izobraževanja v interesu delodajalca oziroma v primerih strokovnega izpopolnjevanja iz 53. člena, če so v interesu delodajalca,
- 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 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 nadomestilo plače, ki bremeni delodajalca, v višini 80% osnove.

Osnova za obračun nadomestila plače je plača zaposlenega, 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.

106. člen

Nadomestila plače v primeru dalj časa trajajoče odsotnosti zaposlenega 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 delodajalca, se obračunavajo v skladu z zakoni in drugimi predpisi.

107. člen

V primeru, da delodajalec začasno ne more zagotoviti zaposlenim dela pri delodajalcu 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 zaposleni pravico do nadomestila plače za čas do polnega delovnega časa v višini 80% osnovne plače, povečane za dodatek za delovno dobo.

108. člen

Zaposleni, 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.

109. člen

Zaposlenemu, kateremu delodajalec 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 zaposlenemu, kateremu je bil vročen sklep o prenehanju delovnega razmerja kot trajno presežnemu zaposlenemu in v času odpovednega roka ne dela. Če zaposleni v času odpovednega roka dela, ima pravico do plače po dejanskem delu.

110. člen

Zaposleni, 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.

111. člen

Zaposleni, 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 zaposleni 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.

112. člen

Plača zaposlenega in nadomestilo plače iz 105. člena za polni delovni čas ne more biti nižje od zneska zjamčenega osebnega dohodka.

Nadomestilo plače zaposlenega za polni delovni čas iz 108. in 109. člena ne more biti nižje od zjamčenega nadomestila osebnega dohodka.

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

7. Drugi prejemki

a) Regres za letni dopust

113. člen

Zaposlenemu 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 zaposlenega do izplačila regresa za letni dopust je vezana na pravico do izrabe letnega dopusta.

b) Jubilejne nagrade

114 člen

Zaposlenemu pripada jubilejna nagrada v višini:

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

v višini neto osnove, določene na podlagi zakona o začasni določitvi osnove za določanje plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja (Uradni list RS, št. 19/97).

Jubilejna nagrada se izplača v roku enega meseca po dopolnitvi delovne dobe iz prejšnjega odstavka. Pri upoštevanju delovne dobe se uporablja 93. člen te pogodbe.

c) Odpravnina ob upokojitvi

115. člen

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

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

d) Solidarnostne pomoči

116. člen

Zaposlenemu oziroma njegovi družini pripada solidarnostna pomoč v višini neto osnove, določene na podlagi zakona o določitvi začasne osnove za določanje plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja, in sicer v naslednjih primerih:

- smrt zaposlenega,
- smrt ožjega družinskega člana ali staršev, če živijo v skup. gospodinstvu,
- ob nastanku težje invalidnosti,
- daljša bolezen,
- požari in elementarne nesreče, ki prizadenejo zaposlenega.

Predlog za dodelitev solidarnostne pomoči pripravi sindikat.

8. Povračila stroškov v zvezi z delom

a) Prehrana med delom

117. člen

Zaposlenim se zagotovi povračilo stroškov za prehrano med delom za dneve prisotnosti na delu, v višini določeni s kolektivno pogodbo za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji. Do povračila stroškov prehrane med delom so upravičeni tudi zaposleni, ki delajo najmanj s polovičnim delovnim časom, pripravniki, učenci in študentje na praksi.

Če zaposleni 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 zaposlenemu povračilo stroškov najmanj za tri obroke dnevno.

b) Prevoz na delo in z dela

118. člen

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

119. člen

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

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

120. člen

Dnevnica predstavlja povračilo stroškov za prehrano na službenem potovanju v pavšalnem znesku. Zaposleni 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.

121. člen

Višina dnevnic je določena s Kolektivno pogodbo za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji.

122. člen

Stroški za prenočevanje na službeni poti se povrnejo v višini zneska po predloženem računu, za prenočevanje v hotelu, ki ga odobri delodajalec.

123. člen

Zaposlenemu 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 zaposlenemu 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)

124. člen

Terenski dodatek predstavlja povračilo stroškov zaposlenim za prehrano in prenočevanje v času bivanja in dela na terenu, če je terensko delo organizirano izven sedeža delodajalca in bivališča zaposlenega. Terenski dodatek pripada zaposlenim, če sta na terenu prehrana in prenočišče organizirana (sicer ima pravico do povračila stroškov po potnem nalogu). Znesek terenskega dodatka znaša 21% dnevnice za službeno potovanje v državi, ki traja nad 12 ur.

Terenski dodatek in dnevnicata se izključujeta.

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

e) Službena potovanja v tujino

125. člen

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

f) Nadomestilo za ločeno življenje

126. člen

Nadomestilo za ločeno življenje se izplačuje zaposlenemu, ki je začasno razporejen na delo ali strokovno izpopolnjevanje izven kraja stalnega bivališča njegove ožje družine, v višini določeni s kolektivno pogodbo za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji.

g) Drugi stroški

127. člen

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

9. Inovacije

128. 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.

Konkretni izračun odškodnine je stvar pogodbe med avtorjem in delodajalcem.

10. Plače pripravnikov

129. člen

(prenehanje uporabe oziroma sprememba za delavce in delodajalce)

Pripravniku pripada osnovna plača najmanj v višini 70% vrednosti količnika plačilnega razreda, ki velja za delovno mesto, za katerega se usposablja. Ostale določbe tarifnega dela te kolektivne pogodbe veljajo za pripravnike v taki višini, kot za ostale zaposlene.

11. Plače sindikalnih zaupnikov

130. člen

Za čas opravljanja profesionalne funkcije pripada sindikalnemu zaupniku osnovna plača v višini, kot jo je prejemal pred začetkom opravljanja te funkcije, vendar najmanj v višini količnika 2,65.

Tako določen izhodiščni količnik se sindikalnemu zaupniku poviša za plačilne razrede iz naslova napredovanja po pravilniku o napredovanju. Na to plačo se obvezno prišteva še dodatek za delovno dobo. Plača sindikalnega zaupnika se valorizira z rastjo plač v organizaciji oziroma pri delodajalcu. Sindikalni zaupnik je upravičen do dodatkov in nadomestil plač ter prejemkov skupne porabe in povračil stroškov v skladu s to kolektivno pogodbo.

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.

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.

Sindikalnemu zaupniku se lahko določi delovna uspešnost, ki je nižja od povprečne ocene delovne uspešnosti v zavodu oziroma onemogoči napredovanje (drugi odstavek tega člena), če k takemu ravnanju poda sindikat soglasje v osmih dneh od prejete direktorjevega predloga.

[Priloga 1: Sporazum o aneksu h kolektivni pogodbi - \(prenehanje uporabe oziroma sprememba za delavce in delodajalce\)](#)

[Priloga 2: Dogovor med Ministrstvom za zdravstvo, Sindikatom delavcev v zdravstveni negi Slovenije, drugimi sindikati s področja zdravstva in Zbornico zdravstvene nege Slovenije](#)

[Priloga: Dogovor o realizaciji povečanega dodatka za zdravstveno nego - \(prenehanje uporabe oziroma sprememba za delavce in delodajalce\)](#)

[Aneks h Kolektivni pogodbi za zaposlene v zdravstveni negi \(Uradni list RS, št. 60/98, 73/98, 39/99, 63/99 in 73/00\) \(Uradni list RS, št. 60/08\)](#)

[Aneks h Kolektivni pogodbi za zaposlene v zdravstveni negi \(Uradni list RS, št. 107/11\)](#)

[Aneks h Kolektivni pogodbi za zaposlene v zdravstveni negi \(Uradni list RS, št. 40/12\)](#)

[Aneks h Kolektivni pogodbi za zaposlene v zdravstveni negi \(Uradni list RS, št. 46/13\)](#)

Kolektivna pogodba za zaposlene v zdravstveni negi (Uradni list RS, št. [60/98](#)) vsebuje naslednje prehodne in končne določbe:

»VII. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

131. člen

Pogajanja glede dopustov, ki so opredeljeni v 9. točki 47. člena te kolektivne pogodbe, se ponovno začnejo, ko bo Ministrstvo za zdravstvo razpolagalo z meritvami vplivov zaradi dela z viri ionizirajočega sevanja.

132. člen

Zaposleni, ki opravljajo posebno težka, naporna in zdravju škodljiva dela in jim je z odločbo pristojnega organa na podlagi prejšnjih predpisov priznana pravica do delovnega časa, krajšega od 40 ur, obdržijo do izdaje izvršilnega predpisa iz 38. člena zakona o

delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 14/90, 5/91, 71/93) to pravico v obsegu in na način, določen z odločbo.

133. člen

Člena 87. in 103. te kolektivne pogodbe se izvajata v skladu z dogovorom o načinu realizacije 76. člena in dogovorom o načinu realizacije 89.c člena kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva, ki sta bila podpisana dne 9. 4. 1996.

Za zaposlene v zdravstveni negi bodo veljale tudi vse spremembe kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva, ki bodo uveljavljene po podpisu te pogodbe in se po svoji vsebini nanašajo tudi na tipična delovna mesta v zdravstveni negi, kot jih določa ta pogodba.

134. člen

Ta kolektivna pogodba začne veljati osmi dan po objavi v Uradnem listu RS.«.

Aneks h kolektivni pogodbi za zaposlene v zdravstveni negi (Uradni list RS, št. [73/98](#)) vsebuje naslednjo končno določbo:

»4

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

Zakon o minimalni plači, o načinu usklajevanja plač in o regresu za letni dopust v obdobju 1999-2001 – ZMPUPR (Uradni list RS, št. [39/99](#)) v zvezi z uporabo določb kolektivne pogodbe določa:

»26. člen

[...]

V času veljavnosti tega zakona se ne uporabljajo tiste določbe kolektivnih pogodb in drugih predpisov, ki so v nasprotju s tem zakonom.«;

ter vsebuje naslednjo končno določbo:

»27. člen

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

Aneks h kolektivni pogodbi za zaposlene v zdravstveni negi (Uradni list RS, št. [63/99](#)) vsebuje naslednjo končno določbo:

»8. člen

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

Aneks h kolektivni pogodbi za zaposlene v zdravstveni negi (Uradni list RS, št. [73/00](#)) vsebuje naslednjo končno določbo:

»2

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

Zakon o kolektivnih pogodbah – ZkoIP (Uradni list RS, št. [43/06](#)) v zvezi s prenehanjem veljavnosti kolektivnih pogodb določa:

»34. člen
(prenehanje veljavnosti kolektivnih pogodb)

(1) Določbe kolektivnih pogodb, ki veljajo na dan uveljavitve tega zakona, se uporabljajo do preteka določenega roka veljavnosti oziroma do sklenitve novih kolektivnih pogodb, če niso v nasprotju s tem zakonom ali zakonom, ki ureja individualna delovna razmerja.

(2) Določbe kolektivnih pogodb, katerih sklenitelji na strani delodajalcev so samo delodajalske asociacije z obveznim članstvom, prenehajo veljati z iztekom prehodnega obdobja iz 32. člena tega zakona.«;

ter vsebuje naslednjo končno določbo:

»36. člen
(uveljavitev zakona)

Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.«.

Aneks h Kolektivni pogodbi za zaposlene v zdravstveni negi (Uradni list RS, št. 60/98, 73/98, 39/99, 63/99 in 73/00) (Uradni list RS, št. [60/08](#)) vsebuje naslednjo končno določbo:

»9. člen

Aneks začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, uporablja pa se začne z dnem prvega obračuna plač na podlagi ZSPJS.«.

Aneks h Kolektivni pogodbi za zaposlene v zdravstveni negi (Uradni list RS, št. [107/11](#)) vsebuje naslednjo končno določbo:

»3. člen

Ta aneks začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije in se uporablja do uveljavitve ustreznih zakonskih določil, ki bodo uredila to področje.«.

Aneks h Kolektivni pogodbi za zaposlene v zdravstveni negi (Uradni list RS, št. [40/12](#)) vsebuje naslednjo končno določbo:

»17. člen
(veljavnost)

Ta aneks začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, uporablja pa se od prvega dne naslednjega meseca, ki sledi mesecu, v katerem je bil uveljavljen zakon, ki ureja uravnoteženje javnih financ.«.

Aneks h Kolektivni pogodbi za zaposlene v zdravstveni negi (Uradni list RS, št. [46/13](#)) vsebuje naslednjo končno določbo:

»7. člen
(veljavnost)

Ta aneks začne veljati z dnem uveljavitve Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o sistemu plač v javnem sektorju, sprejetega na podlagi Dogovora o dodatnih ukrepih na področju plač in drugih stroškov dela v javnem sektorju za uravnoteženje javnih financ v obdobju od 1. junija 2013 do 31. decembra 2014 z dne 20. 5. 2013.«.