

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

Neuradno prečiščeno besedilo Kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji obsega:

- Kolektivno pogodbo za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 52/94 z dne 30. 8. 1994),
- Spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 49/95 z dne 25. 8. 1995),
- Spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 34/96 z dne 29. 6. 1996),
- Spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 51/98 z dne 17. 7. 1998),
- Spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 28/99 z dne 22. 4. 1999),
- 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),
- Spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 39/00 z dne 12. 5. 2000),
- Spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 56/01 z dne 6. 7. 2001),
- Aneks h kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja v RS (Uradni list RS, št. 52/94, 49/95, 34/96, 45/96, 51/98, 28/99, 39/00 in 56/01) (Uradni list RS, št. 64/01 z dne 3. 8. 2001),
- Popravek aneksa h kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 78/01 z dne 5. 10. 2001),
- Aneks h kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 56/02 z dne 28. 6. 2002),
- Zakon o kolektivnih pogodbah – ZkolP (Uradni list RS, št. 43/06 z dne 21. 4. 2006),
- Aneks h Kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 52/94, 49/95, 34/96, 45/96, 51/98, 28/99, 39/00, 56/01, 64/01, 78/01 in 56/02) (Uradni list RS, št. 60/08 z dne 16. 6. 2008).

KOLEKTIVNA POGODBA za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji

(neuradno prečiščeno besedilo št. 11)

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. Stranke kolektivne pogodbe

1. člen

To kolektivno pogodbo skleneta Ministrstvo za šolstvo in šport in reprezentativni sindikati organizirani v dejavnosti vzgoje in izobraževanja za območje Republike Slovenije.

2. Veljavnost kolektivne pogodbe

2. člen

Ta kolektivna pogodba velja in se uporablja za vse zavode in delodajalce, ki kot javno službo opravljajo dejavnost vzgoje in izobraževanja ter dejavnost dijaških in študentskih domov, in za vse delavce v Republiki Sloveniji, ki so pri njih zaposleni.

Izraz "zaposleni delavci" v smislu te pogodbe pomeni vse delavce, ki so sklenili delovno razmerje za določen ali nedoločen čas, s polnim ali krajšim delovnim časom od polnega v zavodu ali pri delodajalcu v dejavnosti vzgoje in izobraževanja.

Izraz "ravnatelj" v smislu te pogodbe pomeni ravnatelja, rektorja, dekana oziroma direktorja.

Izraz »svet javnega zavoda« v smislu te pogodbe pomeni tudi organ upravljanja visokošolskega zavoda.

Izraz »organizator izobraževanja« v smislu te pogodbe pomeni organizatorja praktičnega pouka (vodja delavnic) oziroma organizatorja dela na posestvu (vodja posestva), organizatorja delovne prakse, organizatorja praktičnega usposabljanja v obratovalnicah, organizatorja praktičnega izobraževanja na višjih strokovnih šolah, vodjo oziroma organizatorja izobraževanja odraslih, računalnikarja-organizatorja informacijskih dejavnosti in organizatorja šolske prehrane.

Ta pogodba velja tudi za učence in študente na praksi.

Določbe te kolektivne pogodbe se uporabljajo kot splošni akt v smislu zakona o delovnih razmerjih, če ni s statutom zavoda ali drugim splošnim aktom urejeno ugodneje.

II. OBLIGACIJSKI DEL

3. Pozitivna izvedbena dolžnost

3. člen

Stranki te kolektivne pogodbe si morata prizadevati za izvrševanje te pogodbe in spoštovanje njenih določb.

4. Negativna izvedbena dolžnost

4. člen

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

5. Posledice kršitve obligacijskega dela kolektivne pogodbe

5. člen

V primeru, da ena stranka krši obveznosti, ki jih je prevzela s to kolektivno pogodbo, lahko pogodbi zvesta stranka od pogodbe odstopi. Odstop je potrebno drugi stranki predhodno pisno napovedati v roku, ki ne sme biti krajši od treh mesecev. Pred iztekom roka iz predhodnega odstavka, od pogodbe ni mogoče odstopiti. Po odstopu od pogodbe lahko vsaka stranka zahteva sklenitev nove kolektivne pogodbe.

6. Reševanje kolektivnih sporov

6. člen

Za reševanje kolektivnih sporov med strankama kolektivne pogodbe, ki jih ni bilo mogoče rešiti z medsebojnimi pogajanjmi, se ustanovi komisija za pomirjevanje in arbitražni svet. Šteje se, da gre za spor med strankama, če se stranki ne sporazumeta o sklenitvi, spremembi oziroma dopolnitvi kolektivne pogodbe oziroma o drugih ukrepih za reševanje spornih vprašanj.

7. Sestava komisije za pomirjevanje

7. člen

Vsaka stranka imenuje v komisijo za pomirjevanje dva člana. Člani komisije sporazumno imenujejo predsednika komisije kot petega člana iz vrst uglednih strokovnih in znanstvenih delavcev. Komisija za pomirjanje se konstituira najkasneje v 60 dneh.

8. Začetek postopka

8. člen

Postopek pomirjanja se začne na zahtevo katerekoli stranke.

9. Učinki pomirjanja

9. člen

Pomirjanje velja za neuspešno, če katerakoli stranka pisno izjavi, da šteje pomirjanje za neuspešno, če stranka ne imenuje člana komisije za pomirjanje ali če člani ne imenujejo predsednika komisije.

Vsak sporazum, ki ga stranki dosežeta mora biti sestavljen v pisni obliki. Sporazum je sestavni del kolektivne pogodbe in jo dopolnjuje ali spreminja.

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

10. Imenovanje arbitražnega sveta

10. člen

Vsaka stranka imenuje tri člane arbitražnega sveta. Vsak član mora imeti namestnika. Predsednika in namestnika arbitražnega sveta imenujeta stranki sporazumno izmed strokovnjakov s področja delovnega prava. V primeru, da sporazum o imenovanju predsednika in namestnika ni dosežen, ju imenuje sodišče pristojno za delovne spore.

Če ena od strank ne imenuje arbitrov in se ne udeležuje sej ter tako ovira odločanje arbitraže, lahko nasprotna stranka sproži spor pred stvarno pristojnim sodiščem.

11. Odbor za razlago kolektivne pogodbe

11. člen

Stranki kolektivne pogodbe imenujeta petčlanski odbor za razlago kolektivne pogodbe. Vsaka stranka imenuje dva člana, petega pa imenujeta sporazumno.

12. člen

Kadar stranka, ki zastopa delavce po tej kolektivni pogodbi, nastopa v razmerju do druge stranke, zavzema do posameznih vprašanj enotno stališče. V ta namen oblikuje komisijo, v kateri so zastopani z določenim številom članov posamezni sindikati organizirani v dejavnosti vzgoje in izobraževanja. Število članov v komisiji je odvisno od števila članov, ki jih posamezna sindikalna organizacija ima. Ta komisija ima pristojnost, da imenuje člane v komisijo za pomirjanje, arbitražni svet in odbor za tolmačenje kolektivne pogodbe.

12. Ponudba za spremembo ali dopolnitev kolektivne pogodbe

13. člen

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

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

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

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

Določbe tega člena se smiselno uporabljajo tudi za postopek sklenitve nove kolektivne pogodbe.

13. Posledice kršitve pravic in dolžnosti strank

14. člen

V primeru, da ena od strank krši obveznosti, ki jih je prevzela s kolektivno pogodbo, lahko pogodbi zvesta stranka od pogodbe odstopi. Odstop je potrebno drugi stranki predhodno pisno napovedati v roku, ki ne sme biti krajši kot tri mesece.

Pred iztekom roka iz prejšnjega odstavka od pogodbe ni mogoče odstopiti.

III. NORMATIVNI DEL

14. Sodelovanje delavcev pri upravljanju zavoda

15. člen

Delavci sodelujejo pri upravljanju zavoda kot posamezniki in preko predstavnikov v zavodu.

16. člen

Vsakemu delavcu mora zavod omogočiti sodelovanje pri upravljanju.

Delavec kot posameznik ima pravico:

- do pobud, ki se nanašajo na njegovo delovno mesto, delovno ali organizacijsko enoto in odgovorov na te pobude;
- biti pravočasno obveščen o spremembah na svojem delovnem področju;
- povedati svoje mnenje o vseh vprašanjih, ki se nanašajo na njegovo delovno mesto ali organizacijo dela
- zahtevati da mu ravnatelj ali od njega pooblaščen delavec pojasni vprašanja s področja plač in drugih področij delovnega razmerja.

Pobude, vprašanja in zahteve iz prve in četrte alinee prejšnjega odstavka delavec naslovi pisno ali ustno neposredno na ravnatelja ali pomočnika ravnatelja.

Ravnatelj oziroma pomočnik ravnatelja mora na pisno pobudo, zahtevo ali vprašanje pisno odgovoriti najkasneje v 30 dneh od postavljene pobude, zahteve ali vprašanja.

15. Obveščanje delavcev

17. člen

Ravnatelj mora obveščati delavce o:

- spremembah dejavnosti oziroma programov zavoda
- spremembah organiziranosti, organizaciji dela in delovnih postopkih
- letnih programih dela in poslovanja in njihovem uresničevanju
- spremembah veljavnih zakonov, o novih zakonih, drugih predpisih in splošnih aktih, ki zadevajo delavce v dejavnosti
- predvidenih kadrovskih spremembah (novo zaposlovanje, prerazporejanje, kolektivno odpuščanje) in razlogih zanje
- letni razporeditvi in občasni prerazporeditvah delovnega časa
- kriterijih in merilih za ugotavljanje skupinske in posamične delovne uspešnosti delavcev
- merilih za spodbujanje inovativnosti

- ukrepih za zdravo in varno delovno okolje
- predlogu letnega delovnega načrta
- sistemizaciji delovnih mest.

Ravnatelj mora obveščati delavce tudi o drugih zadevah, ki vplivajo na socialno-ekonomski položaj, pravice ter obveznosti delavcev iz dela in delovnega razmerja.

O zadevah iz prvega in drugega odstavka tega člena se delavce pisno obvesti najkasneje osem dni pred sprejemom odločitev ravnatelja ali sveta zavoda.

16. Skupno posvetovanje

18. člen

Ravnatelj je dolžan obveščati reprezentativne sindikate v zavodu in zahtevati skupno posvetovanje glede:

- statusnih sprememb
- potrebe po novih delavcih (število in profili)
- razporejanja delavcev iz zavoda v druge organizacije
- razporejanja delavcev iz kraja v kraj
- odpuščanja delavcev.

Potrebne informacije za posvetovanje o zadevah iz prve alineje tega člena je ravnatelj dolžan posredovati reprezentativnim sindikatom najmanj 30 dni, v ostalih zadevah pa 8 dni pred sprejemom odločitve ravnatelja ali sveta zavoda. Skupno posvetovanje mora ravnatelj sklicati najmanj 3 dni pred sprejemom odločitve.

17. Predhodno mnenje

19. člen

Ravnatelj mora 15 dni pred sprejemom odločitve zahtevati predhodno mnenje reprezentativnih sindikatov o:

- zaposlovanju oziroma nadaljevanju dela delavcev, ki izpolnjujejo pogoje za starostno upokojitev
- začetku in koncu delovnega časa, odmorih med delom in razporeditvi tedenskega delovnega časa
- času, kraju in načinu izplačil plač in drugih osebnih prejemkov
- uvajanju novih načinov ugotavljanja delovne uspešnosti, razvrščanju oziroma napredovanju v višje plačilne razrede in določanju plač in drugih prejemkov na tej podlagi
- ukrepih za preprečevanje poškodb pri delu in poklicnih boleznih
- določanju različnih oblik nadzora nad delom, obnašanjem in učinkovitostjo dela zaposlenih.

Reprezentativni sindikati oblikujejo predhodno mnenje na podlagi večinskega stališča zaposlenih delavcev.

Če organ upravljanja oziroma ravnatelj pri odločitvi ni upošteval mnenja reprezentativnih sindikatov, jih mora v osmih dneh obvestiti o razlogih za svojo odločitev.

Organ upravljanja oziroma direktor lahko sam odloči o zadevah iz prvega odstavka tega člena, če sindikati ne posredujejo svojega mnenja v osmih dneh od dneva, ko je bila dana zahteva.

Na zahtevo reprezentativnega sindikata mora ravnatelj v osmih dneh organizirati razgovor s sindikalnimi predstavniki.

1. DELOVNA RAZMERJA

1. Sistemizacija

20. člen

Z aktom o sistemizaciji se za posamezno delovno mesto določijo posebni delovni pogoji za sklenitev delovnega razmerja. Delovne izkušnje kot posebni delovni pogoj za sklenitev delovnega razmerja se lahko opredelijo do pet let.

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

21. člen

Sklep o potrebi sklenitve delovnega razmerja sprejme ravnatelj in opravi izbiro med kandidati.

3. Prenos pooblastil

22. člen

Pooblastila za odločanje o pravicah, obveznostih in odgovornostih delavcev (splošno ali posamično pooblastilo), o katerih odloča ravnatelj, lahko prenese na pomočnika ravnatelja.

4. Pogodba o zaposlitvi

23. člen

Zavod in delavec skleneta pisno pogodbo o zaposlitvi, najkasneje z dnem nastopa dela.

Pred podpisom pogodbe o zaposlitvi je potrebno delavca seznaniti z vsebino kolektivnih pogodb, ki urejajo njegove pravice in obveznosti.

Delavec lahko kadarkoli zahteva vpogled v vsebino kolektivnih pogodb in se mu te pravice ne sme odreči.

Pogodbeni stranki se zavezujeta, da bosta izdelali enoten obrazec pogodbe o zaposlitvi, ki bo vseboval minimum obveznih elementov in ga posredovali vsem vzgojnoizobraževalnim zavodom.

5. Poskusno delo

24. člen

Poskusno delo za posamezna dela znaša največ:

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

Poskusno delo ne more biti daljše kot je določeno v objavi.

25. člen

Delavca na poskusnem delu spremlja tričlanska komisija, ki jo imenuje ravnatelj. Člani komisije morajo imeti najmanj takšno stopnjo strokovne izobrazbe kot se zahteva za delovno mesto, na katero je razporejen delavec na poskusnem delu. Eden izmed članov komisije med poskusnim delom spremlja, nadzoruje in pomaga delavcu na poskusnem delu. Komisija svojo odločitev sprejme do izteka roka. Sklep, mora biti obrazložen in imeti pravni pouk.

26. člen

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

Poskusno delo se izjemoma lahko podaljša zaradi odsotnosti z dela zaradi daljše bolezni, vpoklica na vojaške vaje in podobno, če odsotnost znaša več:

- kot 5 delovnih dni za dela I. do IV. skupine zahtevnosti,
- kot 10 delovnih dni za dela V. skupine zahtevnosti,
- kot 15 delovnih dni za dela VI. in VII. skupine zahtevnosti,
- kot 20 delovnih dni za dela VIII. in IX. skupine zahtevnosti.

6. Pripravištvo

27. člen

Delavec, ki sklene delovno razmerje kot pripravnik opravlja pripravništvo in strokovni izpit v skladu s to pogodbo.

Pedagoški delavec in strokovni delavec, ki sklene delovno razmerje kot pripravnik, opravlja pripravništvo in strokovni izpit po specialnih predpisih.

Pripravništva ni potrebno ponovno opravljati delavcu, ki je v nadaljnjem izobraževanju dosegal višjo stopnjo izobrazbe v okviru svojega poklica in stroke.

28. člen

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.

29. člen

Pripravnik pripravi poročilo o poteku pripravništva.

Ob koncu pripravniške dobe opravi pripravnik strokovni izpit. Izpit se opravlja praviloma pred iztekom pripravniške dobe.

30. člen

Pripravniška doba traja največ eno leto, razen če zakon ne določa drugače. V tem okviru se določa:

- za pripravnike s srednjo strokovno izobrazbo - največ 6 mesecev,
- za pripravnike z višjo strokovno izobrazbo - največ 8 mesecev,
- za pripravnike z visoko strokovno izobrazbo - največ 10 mesecev.

Pripravništvo se lahko na predlog mentorja skrajša do 1/4 pripravniške dobe. V primeru zelo uspešnega dela pripravnika se lahko na predlog ravnatelja v skladu s posebnimi predpisi skrajša pripravniška doba do 1/2. O skrajšanju pripravniške dobe odloča komisija za spremljanje pripravniške dobe.

31. člen

Pripravništvo se lahko podaljša, če znaša opravičena odsotnost z dela pripravnika:

- za dela IV. in V. stopnje več kot 14 delovnih dni,
- za dela VI. stopnje več kot 21 delovnih dni,
- za dela VII. stopnje več kot 28 delovnih dni.

32. člen

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

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

7. Razporejanje delavcev

33. člen

Delavca se lahko razporedi v drug kraj največ za 6 mesecev, na način in pod pogoji kot jih določa četrti odstavek 24. člena kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti (Uradni I. RS, št. 18/91 in 34/93).

Za nedoločen čas delavca ni mogoče razporediti iz kraja v kraj brez njegove privolitve:

- če pot na delo in z dela traja v normalnih okoliščinah z javnimi prevoznimi sredstvi dve uri in več,
- če je samohranilka(ec) z otrokom do 7 let,
- če ima otroka starega do 5 let,
- če je invalid II. ali III. kategorije,
- če je starejši od 55 let (moški) oziroma 50 let (ženske),
- če neguje težje duševno ali telesno prizadetega družinskega člana.

Če razporeditev iz kraja v kraj brez njegove privolitve zaradi oddaljenosti bivališča zahteva delavčevo preselitev, mu je treba zagotoviti enakovredne bivalne prostore in možnosti šolanja otrok.

34. člen

Zavod mora razporediti delavca – invalida oziroma delavca z zmanjšano delovno zmožnostjo na ustrezno delovno mesto na podlagi pravnomočnega sklepa pristojne komisije, ki je ugotovila spremenjene delovne zmožnosti delavca.

Dokler zavod ne zagotovi delavcu iz prvega odstavka drugega ustreznega dela, mu mora izplačevati nadomestilo za čas čakanja na drugo ustrezno delo v višini 80% osnovne plače, povečane za dodatek na delovno dobo oziroma v višini 100% osnovne plače povečane za dodatek na delovno dobo, če je nastopila invalidnost pri delavcu zaradi poklicne bolezni ali nesreče pri delu.

Če je za delavca ugodneje, se mu nadomestilo, iz drugega odstavka tega člena, izplačuje v višini 70% povprečne plače, ki jo je prejemal v zadnjih treh mesecih, za redno delo brez povečanega obsega dela in delovne uspešnosti.

35. člen

Delavec je dolžan začasno opravljati delo, ki ne ustreza vrsti in stopnji njegove strokovne izobrazbe, znanju in zmožnosti v primeru višje sile, reševanja človeških življenj in zdravja, nenadne krajše odsotnosti drugega delavca in v primeru okvare naprav.

Delavec prejme v primerih razporeditve po prejšnjem odstavku enako plačo kot jo prejema na svojem delovnem mestu oziroma plačo, ki je zanj ugodnejša.

8. Prezem delavcev v drugo organizacijo

36. člen

Delavca je mogoče prevzeti v drug zavod oziroma k drugemu delodajalcu pod naslednjimi pogoji:

- da se v organizaciji ukine določena dejavnost v celoti in iz tega razloga preneha potreba po delu vseh delavcev določene organizacijske enote oziroma določenega poklicnega profila,
- da druga organizacija oziroma delodajalec zaposli vse delavce na delovnih mestih, ki ustrezajo strokovni izobrazbi, znanju in zmožnostim prevzetih delavcev,

- da se delovna doba delavca, ki je prevzet na delo v drugo organizacijo oziroma k drugemu delodajalcu, kot podlaga za uveljavljanje pravic iz delovnega razmerja upošteva kot da delavec ni spremenil zaposlitve.

V primerih iz prejšnjega odstavka tega člena sklene delavec delovno razmerje brez objave.

Pogodbo o prevzemu delavcev na delo skleneta organa upravljanja v obeh organizacijah na podlagi predhodnega mnenja sindikata.

8.a Prehodi delavcev iz vrtca v osnovno šolo ob uvedbi 9-letnega programa

36.a člen

Osnovna šola, ki uvede 9-letni program, prevzame v skladu z normativi in standardi za osnovno šolo, v začetku šolskega leta, ko začne prvič izvajati 9-letni program, vzgojitelje predšolskih otrok. V osnovno šolo, ki izvaja program 9-letne osnovne šole, je mogoče iz vrtca začasno za obdobje enega šolskega leta, razporediti vzgojitelje predšolskih otrok, da se tako otrokom olajša prehod iz vrtca v šolo.

Prevzem vzgojiteljev predšolskih otrok v šolskem letu, ko začne osnovna šola prvič izvajati program 9-letne osnovne šole

36.b člen

Osnovna šola praviloma v šolskem letu, ko začne prvič izvajati program 9-letne osnovne šole prevzame od vrtca vzgojitelje predšolskih otrok za poučevanje v prvem razredu, izvajanje vzgojno-izobraževalnega dela v oddelkih podaljšanega bivanja in jutranje varstvo.

Prevzem se opravi praviloma med vrtcem in šolo, ki delujeta na območju občine, ki je ustanoviteljica obeh zavodov. Ravnatelj šole najkasneje do 31. maja ugotovi potrebno število vzgojiteljev predšolskih otrok za opravljanje vzgojno-izobraževalnega dela v osnovni šoli in drugih oblik organiziranega dela z učenci ter za navedena mesta pripravi posebno interno objavo in jo posreduje vrtcem, ki delujejo na območju šolskega okoliša. Interna objava se objavi v prostorih vrtca, v njej pa je treba navesti:

- zahtevane pogoje,
- 8-dnevni rok, do katerega se lahko prijavijo kandidati,
- 8-dnevni rok, v katerem bodo kandidati obveščeni o izbiri.

Za objavo interne objave v prostorih vrtca je odgovoren njegov ravnatelj.

Osnovna šola praviloma prevzame tiste vzgojitelje predšolskih otrok, ki izpolnjujejo naslednje pogoje:

- izpolnjujejo izobrazbene pogoje za vzgojitelja predšolskih otrok iz tretjega odstavka 40. oziroma 56. člena zakona o vrtcih (Uradni list RS, št. 12/96) v povezavi s 103. členom zakona o osnovni šoli (Uradni list RS, št. 12/96 in 33/97).
- imajo opravljena najmanj dva modula izobraževanja za učitelje v prvem vzgojno-izobraževalnem obdobju in
- imajo izkušnje v oddelkih s programom priprave na šolo.

V primeru, da se prijavi več kandidatov, ki izpolnjujejo pogoje, kot je predvidenih delovnih mest, opravi izbiro delavcev, ki bodo prevzeti, ravnatelj šole v soglasju z ravnateljem vrtca.

Pogodbo o prevzemu vzgojiteljev predšolskih otrok iz vrtca v šolo skleneta ravnatelj vrtca in šole.

Vzgojitelj predšolskih otrok iz prejšnjega odstavka sklene v osnovni šoli delovno razmerje za nedoločen čas. Pri uveljavljanju pravic iz delovnega razmerja (dodatki, dopusti, jubilejne nagrade, napredovanje itd.) se delavcu upošteva tudi delovna doba, ki jo je dopolnil v vrtcu.

Delavcem, ki so bili prevzeti v skladu s prejšnjimi odstavki, tri leta po prevzemu ne more prenehati delovno razmerje zaradi nujnih operativnih razlogov.

Razporejanje vzgojiteljev predšolskih otrok v osnovno šolo za obdobje enega leta

36.c člen

Vzgojitelja predšolskih otrok, ki je v vrtcu opravljal delo v oddelku otrok pred vstopom v program 9-letne osnovne šole, je mogoče za obdobje enega šolskega leta začasno razporediti iz vrtca v osnovno šolo za poučevanje v prvem razredu, izvajanje vzgojno-izobraževalnega dela v oddelkih podaljšanega bivanja in jutranje varstvo v osnovni šoli.

Vzgojitelj predšolskih otrok sklene delovno razmerje v osnovni šoli za obdobje, ki ga opredelita ravnatelj šole in vrtca. Vzgojitelju v tem času v vrtcu mirujejo pravice iz delovnega razmerja.

Po preteku delovnega razmerja, sklenjenega v skladu s prejšnjim odstavkom, se vzgojitelj predšolskih otrok vrne v vrtec in nadaljuje z delovnim razmerjem, ki ga je imel sklenjenega v vrtcu.

O začasni razporeditvi vzgojitelja predšolskih otrok v šolo sporazumno odločita ravnatelj vrtca in šole.

Pri uveljavljanju pravic iz delovnega razmerja (dodatki, dopust, jubilejne nagrade, napredovanja in podobno) se delavcu upošteva tudi delovna doba, ki jo je dopolnil v vrtcu oziroma v šoli.

To določilo velja in se smiselno uporablja tudi za razporeditev učitelja, ki izpolnjuje pogoje za vzgojitelja predšolskih otrok in ostale pogoje iz drugega odstavka 36.b člena te pogodbe iz šole v oddelek vrtca, v katerega so vključeni otroci, ki bodo v naslednjem šolskem letu vstopili v šolo.

36.č člen **(prenehal veljati)**

9. Delo na domu

37. člen

V aktu o sistemizaciji vzgojnovarstvenega zavoda se določi, na katerih delovnih mestih je dopustno uvesti delo na domu.

Pogoji in način opravljanja dela na domu se uredijo med vzgojnovarstvenim zavodom in delavcem s pogodbo o zaposlitvi.

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

Delavec, ki dela na domu, ima enake pravice in obveznosti iz dela in delovnega razmerja kot delavci, ki delajo v vzgojnovarstvenem zavodu.

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

V času trajanja delovnega razmerja delavca brez njegove privolitve ni mogoče razporediti na delo na domu.

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

38. člen

Pri določanju delavcev, katerih delo postane nepotrebno zaradi nujnih operativnih razlogov se upošteva seštevek točk po vseh kriterijih. Kot presežek se najprej opredelijo delavci z manjšim številom točk.

39. člen

Kriteriji za ugotavljanje začasnih in trajnih presežkov delavcev:

1. Delovna uspešnost delavca:	točk
a) nadpovprečna	30
b) povprečna	10
c) podpovprečna	0

Kriterij delovne uspešnosti se upošteva samo v primeru, če se je ocenjevala v zavodu eno leto pred uvedbo postopka za določanje presežnih delavcev.

2. Strokovna izobrazba:

Delavec ima:	
a) zahtevano strokovno izobrazbo	30
b) eno stopnjo nižjo strokovno izobrazbo	10
c) dve ali več stopenj nižjo strokovno izobrazbo od zahtevane	0

3. Naziv:

a) mentor	10
b) svetovalec	20
c) svetnik	30

4. Delovne izkušnje za delo, ki ga delavec opravlja:

a) ima zahtevane delovne izkušnje	5
b) nima zahtevanih delovnih izkušenj	0
5. Dosežena delovna doba:	
a) do 3 let	3
b) nad 3 do 7 let	6
c) nad 7 do 10 let	9
d) nad 10 do 15 let	13
e) nad 15 do 20 let	17
f) nad 20 do 25 let	20
g) nad 25 let	25
6. Zdravstveno stanje:	
a) delavec ima kronično ali ponavljajoče obolenje	10
b) slabše zdravstveno stanje delavca zaradi poškodb pri delu	20
7. Socialno stanje:	
a) zaposlen samo eden izmed zakoncev oziroma samohranilec	20
b) število nepreskrbljenih otrok:	
- za vsakega otroka po	5
c) delavec, ki opravlja obrtno dejavnost kot postranski poklic (popoldanska obrt) ali delavec, ki je lastnik kmetijskih obdelovalnih površin nad 4 ha – 30 točk	
d) delavec, katerega zakonec opravlja obrtno dejavnost kot postranski poklic ali je lastnik kmetijskih obdelovalnih površin nad 4 ha – 30 točk	
e) delavec, ki je pretežni lastnik ali družabnik v delujočem zasebnem ali mešanem podjetju – 30 točk	

Za nepreskrbljene otroke se štejejo otroci, ki živijo z delavcem v skupnem gospodinjstvu in nimajo lastnih sredstev za preživljanje.

40. člen

Delavcu, ki mu preneha delovno razmerje zaradi nujnih operativnih razlogov, pripada odpravnina v višini 50% njegove povprečne izplačane plače brez odtegljajev v zadnjih treh mesecih za vsako leto dela v vzgojnoizobraževalnih zavodih.

Odpravnina iz prejšnjega odstavka se izplača delavcu najkasneje do izteka odpovednega roka.

41. člen

Kriteriji se upoštevajo na podlagi dokumentiranih podatkov, s katerimi razpolaga zavod oziroma jih na podlagi poziva posredujejo delavci. Podatki se upoštevajo po stanju na dan, ko pristojni organ ugotovi trajen presežek delavcev.

Delavcu, ki predloži dokončen sklep, s katerim je njegov zakonec določen kot presežek, lahko preneha delovno razmerje samo z njegovim soglasjem.

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

42. člen

Ravnatelj mora delavca obveščati o vseh aktivnostih, povezanih z nastankom in reševanjem presežnih delavcev, delavci pa morajo biti osebno seznanjeni z možnimi načini reševanja svojega delovnega položaja.

43. člen

Če svet zavoda sprejme program razreševanja presežnih delavcev in pri tem ne upošteva stališč mnenj in predlogov sindikata, lahko sindikat v osmih dneh od dneva, ko mu je bil vročen program razreševanja presežnih delavcev, sproži postopek pred arbitražno komisijo.

Če sindikat v roku, določenem v prejšnjem odstavku, ne sproži postopka pred arbitražno komisijo, je program dokončen.

V primeru, ko je sindikat sprožil postopek pred arbitražno komisijo, je program dokončen, ko arbitražna komisija odloči.

Kadar se arbitražna komisija ne more konstituirati, ker posamezna stranka ni imenovala svojega arbitra, imenuje arbitra na predlog stranke sodišče za delovne spore z območja, na katerem je sedež zavoda.

11. Delovni čas

44. člen

Polni delovni čas je 40 ur tedensko.

12. Letni dopust

45. člen

Delavci zaposleni v vzgojnoizobraževalnih zavodih praviloma izrabijo večino letnega dopusta v času šolskih počitnic.

46. člen

Delavec ima pravico do letnega dopusta po kriterijih opredeljenih s to pogodbo, ne glede na to ali dela polni ali krajši delovni čas od polnega.

Če delavec ne izpolni pogoja nepretrganega dela šestih mesecev, ima pravico do sorazmernega dela dopusta. Sorazmerni del dopusta se določi tako, da se število pripadajočih dni letnega dopusta deli z dvanajstimi meseci in pomnoži s številom mesecev, ki jih je delavec že izpolnil v zavodu.

47. člen

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

1. točka

Delavcu pripada glede na delovno dobo naslednje število dni letnega dopusta:

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

2. točka

Glede na najvišjo stopnjo izobrazbe, ki se zahteva za delovno mesto:

- delavcem VIII. in IX. skupine zahtevnosti – 6 dni letnega dopusta
- delavcem VII. -in VII./2 skupine zahtevnosti – 5. dni letnega dopusta,
- delavcem VI. in VI./2 skupine zahtevnosti – 4 dni letnega dopusta,
- delavcem V. skupine zahtevnosti – 3 dni letnega dopusta
- delavcem na vseh ostalih delovnih mestih – 2 dni letnega dopusta.

3. točka

Delavcu se letni dopust glede na zahtevnost dela poveča:

- za vodenje zavoda – 5 dni,
- za vodenje enote vrtca, podružnične šole oziroma opravljanja funkcije pomočnika ravnatelja – 4 dni,
- za vzgojnoizobraževalno in drugo delo z otroci oziroma učenci s posebnimi potrebami v zavodih za vzgojo in izobraževanje otrok, mladoletnikov in mlajših polnoletnih oseb s posebnimi potrebami in šolah s prilagojenim programom:
 - a) z lažjo motnjo v duševnem razvoju, z motnjami vida sluha in govora ter z motnjami v telesnem in gibalnem razvoju – 3 dni
 - b) z motnjami vedenja in osebnosti in z zmerno motnjo v duševnem razvoju – 5 dni
 - c) s težjo motnjo v duševnem razvoju ter z več motnjami – 10 dni
- za delo v hrupu, vročini, prahu in vlagi, oziroma pod vplivom vremenskih razmer – 3 dni
- za delo v nočnem času – 3 dni

Učiteljem, vzgojiteljem, varuhom, svetovalnim delavcem in drugim strokovnim delavcem, ki jih določa zakon, se letni dopust poveča za 1 dan.

4. točka

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

- materi in očetu-samohranilcu za vsakega otroka do 7 leta starosti 2 dni,
- materi in očetu-samohranilcu za vsakega otroka nad 7 let do 15 let starosti za 1 dan,
- invalidu II. in III. kategorije za 1 dan,
- delavcu, ki neguje in varuje težje telesno ali zmerno, težje ali težko duševno prizadeto osebo za 5 dni,
- delovnemu invalidu in delavcu z najmanj 60% telesno okvaro za 5 dni,

5. točka

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

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

48. člen

Kot dnevi letnega dopusta se štejejo delovni dnevi. V dneve letnega dopusta se ne všttevajo sobote.

Delavec ima pravico dva dni letnega dopusta izrabiti na tista dneva, ki ju sam določi, pri čemer mora o tem obvestiti zavod tri delovne dni pred izrabo. Delavec teh dveh dni ne more koristiti v istem tednu.

13. Odmor

49. člen

Delavci imajo pravico do dnevnega 30 minutnega odmora. Odmor se ne sme organizirati na začetku ali ob koncu delovnega časa. Izraba dnevnega odmora za pedagoške delavce se uredi z razporeditvijo delovnega časa v okviru zavoda.

14. Odsotnost z dela z nadomestilom plače

50. člen

Delavec je lahko odsoten z dela največ 7 delovnih dni s pravico do nadomestila plače v posameznem koledarskem letu, in sicer:

- sedem dni zaradi nege ožjega družinskega člana (zakonec, otroci, posvojenci in pastorki) v primerih, ko nima pravice do nadomestila plače za odsotnost zaradi nege družinskega člana po predpisih o zdravstvenem zavarovanju, in sicer na podlagi zdravniškega potrdila,
- pet dni zaradi aktivnega sodelovanja pri kulturnih, športnih in podobnih prireditvah na državni ali mednarodni ravni in v primeru elementarnih nesreč,
- tri dni zaradi sklenitve zakonske zveze, rojstva otroka, smrti ožjega družinskega člana in staršev, selitve v drugo stanovanje,
- dva dni za poroko otroka,
- en dan zaradi smrti bližnjih sorodnikov (stari starši, brat, polbrat, sestra, polsestra, vnuk, vnukinja, tašča in tast), zaradi vpoklica k vojaškim vajam, ki trajajo nad 5 dni.

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

15. Druge krajše odsotnosti

51. člen

Za pripravo na strokovni izpit pripada pripravniku do V. stopnje strokovne izobrazbe 5 delovnih dni, pripravniku VI. in VII. stopnje strokovne izobrazbe pa 7 delovnih dni odsotnosti z dela z nadomestilom plače. To odsotnost lahko koristi le enkrat.

Na osnovi predloga medicine dela ima delavec pravico do odsotnosti 10 delovnih dni z nadomestilom osebnega dohodka za medicinsko programirano zdravljenje.

Delavcu se mora zagotoviti odsotnost z dela zaradi opravljanja državljskih dolžnosti in opravljanja funkcije v državnih organih in organih lokalnih skupnosti ter zaradi opravljanja funkcij v najvišjih organih reprezentativnih sindikatov dejavnosti, ki so opredeljeni s statuti, veljavnimi na dan podpisa te pogodbe.

Prostovoljni krvodajalci imajo pravico do dveh zaporednih prostih delovnih dni vsakokrat, ko dajo kri. Prosti dnevi se jim računajo, kot da so na delu.

Delavec sme biti odsoten z dela ob nadomestilu plače zaradi iskanja nujne zdravniške pomoči, vendar največ tri ure za posamezen primer in ne več kot 20 ur na leto. To velja tudi v primeru, ko delavec išče zdravniško pomoč za ožjega družinskega člana.

16. Odsotnost z dela brez nadomestila plače

52. člen

Delavec je lahko odsoten brez nadomestila plače do 30 delovnih dni v posameznem koledarskem letu pod pogojem, da odsotnost ne bo bistveno motila delovnega procesa. Delavcu se odobri odsotnost zaradi:

- zasebnega potovanja,
- nege družinskega člana, ki ni medicinsko indicirana,
- zdravljenja na lastne stroške,
- strokovnega izpopolnjevanja, kadar delavec nima pravice do odsotnosti z nadomestilom osebnega dohodka,
- sodelovanja na kulturnih in športnih prireditvah,
- sodelovanja na kongresih, konferencah političnih strank in drugih organizacij,
- drug neodložljiv osebni opravke.

V primeru odsotnosti delavca z dela brez pravice do nadomestila osebnega dohodka, delavcu pravice in obveznosti iz delovnega razmerja mirujejo.

Delavcu, ki je na izobraževanju v lastnem interesu zavod lahko sofinancira šolnino oziroma mu omogoča izobraževanje v skladu s svojimi možnostmi.

17.1. Stalno strokovno izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje

53. člen

Delavci imajo pravico do stalnega strokovnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja. V ta namen mora zavod delavcem na delovnih mestih za katere se zahteva najmanj srednja izobrazba omogočiti letno najmanj 5 dni strokovnega izobraževanja oziroma 15 dni na vsaka 3 leta, ostalim delavcem pa najmanj 2 dni letno oziroma 6 dni na vsaka tri leta.

Stroške strokovnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja, vključno z nadomestilom plače, plača zavod.

Delavcu pripada povračilo stroškov povezanih s stalnim strokovnim izobraževanjem, izpopolnjevanjem in usposabljanjem:

- potni stroški,
- kotizacija,
- stroški bivanja.

17.2 Izobraževanje za pridobitev javno veljavne izobrazbe

54. člen

Delavci imajo pravico do izobraževanja za pridobitev javno veljavne izobrazbe v svojem interesu ali v interesu zavoda, zavod pa ima pravico delavce napotiti na takšno izobraževanje.

Delavec se je dolžan izobraževati, če ga zavod napoti na izobraževanje za pridobitev javno veljavne izobrazbe.

Delavec, ki se za pridobitev javno veljavne izobrazbe izobražuje v interesu zavoda in delavec, ki je na takšno izobraževanje napoten, sklene z zavodom pogodbo, s katero se uredijo medsebojne pravice in obveznosti.

a) Izobraževanje v interesu zavoda in napotitev na izobraževanje

55. člen

Delavcu, ki se izobražuje za pridobitev javno veljavne izobrazbe v interesu zavoda in delavcu, ki je na izobraževanje napoten s strani zavoda, pripada:

- za vsako prvo opravljanje izpita na ravni izobraževanja do V. stopnje – 3 delovni dnevi,
- za vsako prvo opravljanje izpita na višji ali visoki stopnji izobraževanja – 5 delovnih dni,
- za zaključni izpit na ravni izobraževanja do V. stopnje zahtevnosti – 10 delovnih dni,
- za diplomu na višji ali visoki šoli – 15 delovnih dni,
- za vsako prvo opravljanje izpita na podiplomskem študiju – 10 delovnih dni,
- za pripravo magistrske naloge – 25 delovnih dni,
- za pripravo doktorske disertacije – 35 delovnih dni.

Delavcu pripada tudi povračilo stroškov šolnine, razen če zavod sam krije te stroške.

Če je izobraževanje organizirano med delovnim časom, se čas izobraževanja šteje v redni delovni čas, delavec pa ima enake pravice, kot če bi delal.

b) Izobraževanje v lastnem interesu

55.a člen

Delavcu, ki se za pridobitev javno veljavne izobrazbe izobražuje v lastnem interesu, zavod omogoča izobraževanje v skladu s svojimi možnostmi.

Zavod lahko z delavcem iz prejšnjega odstavka sklene pogodbo o ureditvi medsebojnih pravic in obveznosti.

Če se z zakonom za posamezno delovno mesto na področju vzgoje in izobraževanja pogoji za opravljanje dela spremenijo in se predpiše zahtevnejša stopnja strokovne izobrazbe, kot je veljala ob sklenitvi delovnega razmerja delavca za to delovno mesto, potem pripada delavcu, ki se za doseg te strokovne izobrazbe izobražuje v lastnem interesu:

- za vsako prvo opravljanje izpita 2 delovna dneva,
- za pripravo na zaključni izpit 7 delovnih dni
- za pripravo diplome 10 delovnih dni.

S pogodbo iz drugega odstavka se te pravice lahko določijo za delavca tudi ugodneje.

56. člen

Program strokovnega izpopolnjevanja in izobraževanja za potrebe zavoda določi ravnatelj po predhodnem mnenju strokovnega organa. Ravnatelj sprejema tudi sklepe o posamičnem izpopolnjevanju in izobraževanju.

Strokovni organ je dolžan najmanj enkrat na leto obravnavati poročilo o strokovnem izpopolnjevanju delavcev in ga s svojim mnenjem posredovati svetu zavoda.

Poročilo pripravi ravnatelj.

57. člen

Delavci imajo pravico in dolžnost, da se izobražujejo pri ustreznih izobraževalnih zavodih v Sloveniji.

V primerih, ko v Sloveniji ni ustreznih izobraževalnih zavodov, se lahko napoti delavca na izobraževanje v tujino.

58. člen

Delavec, ki ga je zavod poslal na izobraževanje, je dolžan ostati na delu v zavodu toliko časa po zaključenem študiju, kot je trajalo izobraževanje.

18. Delovna praksa dijakov in študentov

59. člen

Dijake in študente sprejme na delovno prakso ravnatelj.

Delovna praksa se opravlja po programu šole, ki pošilja učence in študente na prakso.

60. člen

Dijaku oziroma študentu se določi mentorja. Mentor dijaka oziroma študenta na delovni praksi spremlja, vodi in nadzoruje, ob koncu pa tudi oceni njegovo delo.

61. člen

Zavod mora dijaka in študenta na delovni praksi:

- seznaniti s predpisi o varstvu pri delu,
- seznaniti z nevarnostmi pri delu, ki ga bo opravljajal,
- zavarovati za primer nesreče pri delu,
- seznaniti s predpisi o tajnosti podatkov.

19. Varstvo starejših delavcev

62. člen

Vzgojitelju, pomočniku vzgojitelja, varuhu, učitelju in predavatelju višje šole s 35 leti delovne dobe oziroma s 30 leti delovne dobe za ženske, od tega najmanj 25 let oziroma 20 let v vzgoji in izobraževanju za ženske, se učna obveznost, vzgojno delo ali delovno usposabljanje zmanjša za 2 uri.

Pedagoškim delavcem, ki so morali za nastop dela v vzgoji in izobraževanju izpolnjevati z zakonom predpisan pogoj o pridobljenih ustreznih delovnih izkušnjah in so ta pogoj izpolnili, se pri ugotavljanju delovne dobe iz prejšnjega odstavka k delovni dobi v vzgoji in izobraževanju prišteje tudi dejanska delovna doba, ki jo je delavec kot pogoj za nastop dela v vzgoji in izobraževanju izpolnil s predhodno pridobljenimi delovnimi izkušnjami.

Delavec oziroma delavka iz prvega odstavka prejema plačo za polni delovni čas.

20. Varstvo pri delu

63. člen

Ravnatelj je dolžan v skladu z normativi in standardi sprejeti ustrezne ukrepe, da se zagotovi varno delo delavcev in varnost otrok. V nasprotnem primeru delavec ni dolžan sprejeti dela.

Ravnatelj oziroma poslovodni organ zavoda je odgovoren za varno delo, zato mora:

- prilagajati delo tehničnemu napredku in spoznanjem stroke doma in v svetu
- organizirati preventivne zdravstvene preglede najmanj enkrat na tri leta za vse delavce zavoda.

21. Prenehanje delovnega razmerja

64. člen

Dolžina odpovednega roka:

- | | |
|--|-----------|
| - za delavce I., II. in III. skupine zahtevnosti | 1 mesec |
| - za delavce IV. in V. skupine zahtevnosti | 2 meseca |
| - za delavce VI. in VII. Skupine zahtevnosti | 3 mesece |
| - za delavce VIII. in IX. Skupine zahtevnosti | 4 mesece. |

V času odpovednega roka ima delavec pravico do 12 ur odsotnosti z dela na mesec, zaradi iskanja nove zaposlitve.

Delavec in ravnatelj zavoda se lahko sporazumeta o krajšem odpovednem roku. Sporazum mora biti sestavljen v pisni obliki.

22. Odgovornost delavcev za delovne obveznosti

65. člen

Disciplinske organe, ki odločajo o disciplinski odgovornosti in sankcije za disciplinsko odgovornost določa zakon. Delavec je lahko odgovoren za hujšo ali lažjo kršitev delovne obveznosti.

Lažje kršitve delovne obveznosti:

1. zamujanje na delo in predčasno odhajanje z dela najmanj 5-krat mesečno
2. neopravičen izostanek z dela do tri dni v obdobju treh mesecev
3. netočno oziroma lažno prikazovanje delovnega časa ali drugih dejstev, z namenom protipravne pridobitve dnevnic ali drugega nadomestila
4. neopravičena odklonitev strokovnega izpopolnjevanja
5. uporaba delovnih sredstev v osebne namene ali namene tretjih oseb.

66. člen

Hujše kršitve delovne dolžnosti:

1. neizpolnjevanje ter nevestno, nepravočasno in malomarno izpolnjevanje delovnih in drugih obveznosti
2. nezakonito razpolaganje s sredstvi
3. nesmotrno in neodgovorno uporabo sredstev
4. opustitev dejanj, ki jih poslovodni organ ali delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi mora storiti v okviru svojih pooblastil
5. če delavec tri mesece zaporedoma iz neopravičenih razlogov ne dosega pričakovanih rezultatov dela
6. kršitev predpisa o varstvu pred požarom, eksplozijo, elementarnimi nesrečami in škodljivim delovanjem strupenih in drugih nevarnih materialov ter določb splošnega akta oziroma kolektivne pogodbe
7. zlorabo položaja in prekoračitev danega pooblastila
8. izdajanje poslovne, uradne ali druge tajnosti, določene z zakonom ali splošnim aktom oziroma kolektivno pogodbo in kršitev predpisov, ki urejajo varovanje osebnih podatkov
9. zlorabo pravice do bolezenskega dopusta
10. kršitev predpisov in opustitev ukrepov za varstvo delavcev, delovnih sredstev in življenjskega okolja
11. kršitev predpisa o obrambi ter določb splošnega akta oziroma kolektivne pogodbe
12. motnje enega ali več delavcev v delovnem procesu, ki izrazito otežuje izpolnjevanje delovnih obveznosti
13. dajanje nepravilnih podatkov, zaradi česar je delavec v zmoti glede uveljavljanja pravic
14. onemogočanje vpogleda v listine in poslovanje zavoda, če je delavcu to potrebno, da bi uveljavil svojo pravico
15. oviranje delavca pri uveljavljanju pravic v zavodu, pred sodiščem ali pri drugem organu
16. sprejem delavca na delo v nasprotju z določbami zakona, kolektivno pogodbo ali splošnimi akti

17. sprejemanje ali dajanje podkupnine oziroma neopravičeno pridobivanje premoženjske koristi v zvezi z delom
18. omejevanje pravic delavca ali postavljanje delavca v neugoden položaj, ker je izražal lastno mnenje
19. opravljanje privatnega dela v delovnem času
20. opravljanje del in sklepanje poslov, na svoj ali tuj račun, ki sodijo v delovno področje ali dejavnost zavoda in je bila zaradi takega ravnanja povzročena škoda oziroma so bili prizadeti interesi zavoda
21. ponarejanje zapisnikov, sklepov in drugih aktov
22. neopravičeni izostanek z dela več kot tri dni v obdobju treh mesecev
23. prihod na delo v vinjenem stanju ali pod vplivom drugih narkotičnih sredstev
24. uživanje alkoholnih in drugih narkotičnih sredstev med delovnim časom
25. če odgovorni delavec ne odstrani z dela vinjenega delavca ali delavca, ki je pod vplivom narkotičnih sredstev
26. če ravnatelj ne obvešča delavcev ali ne zahteva predhodnega mnenja oziroma ne organizira skupnega posvetovanja.

67. člen

Ukrep prenehanja delovnega razmerja se izreče za primere določene v točkah 1 do 12 prejšnjega člena.

68. člen

Disciplinskega postopka ni potrebno uvesti, če so posledice kršitve delovne obveznosti neznatne ali pa jih sploh ni.

69. člen

Delavcu v disciplinskem postopku se mora osebno vročiti:

- zahtevo za uvedbo disciplinskega postopka
- vabilo na zaslišanje ali na obravnavo pred disciplinski organ
- odločbo disciplinskega organa I. in II. stopnje.

V primerih iz prve in druge alineje tega člena je potrebno delavcu vročiti zahtevo in vabilo osem dni pred obravnavo oziroma drugim dejanjem v disciplinskem postopku. V vabilu je potrebno delavca izrecno poučiti, da bo obravnava ali drugo dejanje v njegovi nenavzočnosti, če svoje odsotnosti ne opraviči.

O vročeni zahtevi, vabilu in odločbi iz prvega odstavka tega člena se obvesti tudi sindikat zavoda, katerega član je delavec.

70. člen

O disciplinski odgovornosti delavca odloča senat disciplinske komisije. Predsednik disciplinske komisije imenuje za vsako obravnavo posebej tričlanski senat izmed članov disciplinske komisije.

Če obstaja sum, glede nepristranosti odločanja posameznega člana senata, lahko zahteva delavec njegovo izločitev.

71. člen

Na disciplinski obravnavi se vodi zapisnik. O odgovornosti delavca odloča senat na nejavni seji. Zapisnik o odločanju senata se vodi posebej.

Delavec ima pravico v pripravljalnem postopku ali na glavni obravnavi predlagati izvedbo posameznih dokazov, ki jih senat disciplinske komisije izvede po svoji presoji.

72. člen

Zoper odločitev disciplinskega organa lahko ugovarja delavec v zakonsko določenem roku. Ugovor lahko poda delavec pisno ali ustno na zapisnik. Po pooblastilu delavca lahko vloži ugovor tudi sindikalni zaupnik.

Če odločba disciplinske komisije ne vsebuje pravnega pouka, ali pa je pravni pouk napačen, to ne sme biti v škodo delavca.

73. člen

O ugovoru odloča svet zavoda. Če ugovarja samo delavec, svet zavoda ne sme izreči strožjega ukrepa, kot ga je izrekel disciplinski organ prve stopnje. Delavcu se ne sme izreči strožjega ukrepa tudi v primeru, ko vrne svet zavoda zadevo v ponovno odločanje disciplinski komisiji.

23. Odškodninska odgovornost

74. člen

O odškodninski odgovornosti delavca odloča ravnatelj, če povzročena škoda ne presega čiste zajamčene plače.

Če škoda presega znesek iz prvega odstavka, odloča o odškodninski odgovornosti disciplinska komisija.

Delavec ima pravico do odškodnine, če mu je bila povzročena škoda na delu ali v zvezi z delom.

24. Odškodnina za nezakonite odločbe

75. člen

Delavcu pripada pavšalna odškodnina, ki znaša pet izplačanih povprečnih plač v zavodu, kadar je s pravnomočno odločbo sodišča ugotovljeno:

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

Za izračun odškodnine se upošteva povprečje zadnjih treh mesecev pred pravnomočnostjo odločbe sodišča.

2. PLAČE, DODATKI, NADOMESTILA PLAČE, DRUGI OSEBNI PREJEMKI IN STROŠKI

1. Splošne določbe o plačah

76. člen

V pogodbi o zaposlitvi zavod oziroma delodajalec in delavec določita osnovno plačo delavca v skladu z zakonom.

Za normalne delovne pogoje se štejejo pogoji kot jih opredeljujejo normativi za opravljanje vzgojnoizobraževalne dejavnosti.

77. člen

(prenehal veljati)

78. člen

(prenehal veljati)

2. Dodatki

79. člen

(prenehal veljati)

80. člen

(prenehal veljati)

80.a člen

(prenehal veljati)

80.b člen

(prenehal veljati)

80.c člen

(prenehal veljati)

80.č člen

(prenehal veljati)

80.d člen

(prenehal veljati)

80.e člen

(prenehal veljati)

80.f člen
([prenehal veljati](#))

80.g člen
([prenehal veljati](#))

80.h člen
([prenehal veljati](#))

80.i člen
([prenehal veljati](#))

81. člen
([prenehal veljati](#))

81.a člen
([prenehal veljati](#))

81.b člen
([prenehal veljati](#))

81.c člen
([prenehal veljati](#))

81.č člen
(črtan)

81.d člen
([prenehal veljati](#))

81.e člen
([prenehal veljati](#))

81.f člen
([prenehal veljati](#))

82. člen
([prenehal veljati](#))

82.a člen
([prenehal veljati](#))

82.b člen
(prenehal veljati)

82.c člen
(prenehal veljati)

2.2. Dodatki za težje delovne pogoje

83. člen
(prenehal veljati)

2.3. Dodatek za delovno dobo

84. člen
(prenehal veljati)

2.4. Dodatki za manj ugoden delovni čas

85. člen
(prenehal veljati)

85.a člen

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

Za dela v popoldanskem času se šteje delo v vrtcu in v dijaškem domu med 12. in 22. uro in delo v ostalih vzgojnoizobraževalnih zavodih med 13. in 20. uro.

Prvi odstavek tega člena ne velja za delavce, ki izvajajo podaljšano bivanje ter pedagoško in drugo strokovno delo, ki se konča do 16. ure.

a) Dodatek za izmensko delo

86. člen
(prenehal veljati)

b) Deljen delovni čas

87. člen
(prenehal veljati)

c) Nočno delo in delo na dela proste dneve

88. člen
([prenehal veljati](#))

d) Delo preko polnega delovnega časa

89. člen
([prenehal veljati](#))

3. Dežurstvo in stalna pripravljenost

90. člen

Dežurstvo je posebni delovni pogoji, ko mora biti delavec prisoten v zavodu, da bo ob nastopu nujnega dela lahko to delo opravil.

Za vsako uro obvezne navzočnosti pripada delavcu ob delavnikih plačilo v višini 90% urne vrednosti osnovne plače. ([prenehal veljati](#))

Če ure obvezne prisotnosti sovpadajo z nedeljo, praznikom oziroma dela prostih dni ali nočnim časom pripadajo delavcu tudi dodatki iz 88. člena te pogodbe. ([prenehal veljati](#))

4. Plača iz naslova uspešnosti delavca

91. člen
([prenehal veljati](#))

5. Nadomestilo plače

92. člen

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

- zaradi bolezni;
- poklicne bolezni in nesreče pri delu;
- letnega dopusta in druge odsotnosti z dela;
- za praznik in dela prost dan po posebnem republiškem zakonu;
- odsotnosti z dela zaradi strokovnega izpopolnjevanja oziroma izobraževanja;
- v drugih primerih, določenih z zakonom, kolektivno pogodbo ali splošnim aktom zavoda oziroma delodajalca;
- v primeru odklonitve dela na delovnem mestu, če niso zagotovljeni varni delovni pogoji, pa to pomeni nevarnost za življenje in zdravje delavca ali otrok;
- v času stavke, če arbitražni svet ugotovi, da je bila stavka organizirana v skladu z zakonom in stavkovnimi pravili dejavnosti ter da je šlo za bistveno kršitev kolektivne pogodbe s strani delodajalca in so bile poprej izčrpane vse pogajalske možnosti.

V vseh navedenih primerih, razen v primeru prve alineje, pripada delavcu nadomestilo v višini 100% osnove.

V primeru iz prve alinee pripada delavcu za čas, ko gre nadomestilo v breme zavoda oziroma delodajalca nadomestilo v višini 90% od osnove.

Osnova za izračun nadomestila je plača delavca, ki bi jo prejel za redni delovni čas v tekočem mesecu, če bi delal.

93. člen

Delavec, ki se je kot presežni delavec dolžan prekvalificirati ali dokvalificirati, ima za ta čas pravico do nadomestila plače v višini 80% osnovne plače, povečane za dodatek za delovno dobo.

94. člen

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

95. člen

Delavec, ki je začasno razporejen v drug zavod ali k drugemu delodajalcu za čas do 6 mesecev, ne more prejemati nižje osnovne plače, kot jo je prejemal pred razporeditvijo.

96. člen

Delavcu za čas čakanja na delo na domu pripada nadomestilo plače v višini 80% osnovne plače, povečane za dodatek za delovno dobo.

97. člen

Delavec, ki je bil na podlagi sklepa pristojne invalidske komisije razporejen na drugo ustrezno delo, ker zaradi zmanjšane delovne zmožnosti in neposredne nevarnosti za nastanek invalidnosti ni mogel več opravljati svojega dosedanjega dela, ima pravico do nadomestila razlike zaradi zmanjšane plače na drugem ustreznem delu. Obdobje, katero se vzame v poštev za določitev višine plače, je lahko obdobje zadnjih treh mesecev ali koledarsko leto pred nastankom zmanjšane delovne sposobnosti s tem, da se uporablja za delavca ugodnejša varianta. V osnovo za izračun razlike plače se upošteva plača, ki jo je delavec prejel za polni delovni čas.

6. Drugi osebni prejemki

98. člen

Delavcem, ki delajo s krajšim delovnim časom, pripadajo drugi osebni prejemki ter povračilo stroškov v zvezi z delom v enakem znesku kot delavcem, ki delajo s polnim delovnim časom.

a) Regres za letni dopust

99. člen

Delavcem se izplača regres do konca junija tekočega leta v višini kot je določena s kolektivno pogodbo za negospodarske dejavnosti.

Pravica do regresa za letni dopust je vezana na pravico do letnega dopusta. Vsakemu delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, pripada regres za letni dopust tudi, če letnega dopusta ne izkoristi. Regres za letni dopust izplača organizacija oziroma delodajalec, pri kateri je delavec pridobil pravico do dopusta, razen če ni z novo organizacijo oziroma delodajalcem drugače dogovorjeno.

b) Jubilejne nagrade

100. člen

Delavcu pripada jubilejna nagrada v višini:

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

povprečne mesečne plače v gospodarstvu Republike Slovenije dosežene za pretekle tri mesece pred izplačilom.

Delavec prejme jubilejno nagrado v četrtertletju, v katerem dopolni delovno dobo iz prejšnjega odstavka.

c) Odpravnina ob upokojitvi

101. člen

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

Če je zavod oziroma delodajalec delavcu dokupil delovno dobo, je delavec upravičen do razlike odpravnine, v primeru, da so bila sredstva za dokup manjša od odpravnine.

č) Solidarnostne pomoči

102. člen

Delavcu oziroma njegovi družini pripada solidarnostna pomoč 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), in sicer v naslednjih primerih:

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

- elementarne nesreče ali požari.

7. Povračila stroškov v zvezi z delom

a) Prehrana med delom

103. člen

Delavcem se zagotovi prehrana med delom ali povračilo stroškov za prehrano med delom. Regres za prehrano med delom mesečno znaša 10% povprečne plače na zaposlenega v gospodarstvu RS za pretekle tri mesece. Če je ekonomska cena zagotovljene prehrane nižja od zneska pripadajočega regresa za prehrano, so delavci upravičeni do plačila razlike. Višina regresa je enaka za vse delavce.

Delavec ni upravičen do regresa za prehrano v času bolniške odsotnosti, dopusta, ko je na službenem potovanju in mu je zagotovljena dnevnic ali nadomestilo za druge opravičene odsotnosti.

b) Povračilo stroškov za službena potovanja

104. člen

Za službena potovanja doma in v tujini se povrnejo stroški po predloženih računih na osnovi potnega naloga.

- Delavec je upravičen za potovanja po domovini do naslednje višine dnevnic:
- cela dnevnic za vsakih 24 ur službenega potovanja in za službeno potovanje, ki je trajalo manj kot 24 in več kot 12 ur,
 - polovična dnevnic za službeno potovanje, ki je trajalo več kot 8 in manj kot 12 ur,
 - znižana dnevnic za službeno potovanje, ki je trajalo več kot 6 in manj kot 8 ur, če se je potovanje pričelo 2 uri pred začetkom delovnega časa ali končalo 2 uri po koncu delovnega časa.

Cela dnevnic za službeno potovanje v državi, brez stroškov za prenočišče, znaša 5% povprečne plače v gospodarstvu Republike Slovenije, izplačane v zadnjem trimesečju.

Polovična dnevnic znaša 50%, znižana 35% cele dnevnic iz prejšnjega odstavka. Regres za prehrano in dnevnic se med seboj izključujeta.

Stroški za prenočitev se delavcem priznajo v polnem znesku po priloženem računu, razen hotela de luxe kategorije. V tem primeru delavcu pripada 87,4% cele dnevnic. Stroški za prenočišče se delavcu povrnejo tudi brez predloženega računa, in sicer v višini zneska, ki predstavlja 30% vrednosti dnevnic.

Za službena potovanja v tujino pripadajo delavcem dnevnic, kot jih določa odredba o izdatkih za službena potovanja in selitve v tujino oziroma drugi veljavni predpis.

c) Terenski dodatek

105. člen

Terenski dodatek predstavlja povračilo stroškov delavcem za prehrano in prenočevanje v času bivanja in dela na terenu, če je terensko delo organizirano izven sedeža podjetja in bivališča delavca. Če traja delo na terenu dalj kot tri dni (npr. šola v naravi...) pripada delavcem terenski dodatek, če sta na terenu organizirana hrana in prenočišče (sicer ima pravico do povračila stroškov po potnem nalogu). Znesek terenskega dodatka znaša 25% cele dnevnice.

Terenski dodatek in dnevnicata se izključujeta.

Plačilo za povečan obseg dela in terenski dodatek se ne izključujeta.

105.a člen

Delavcu pripada dodatek v višini 50% cele dnevnice za spremstvo učencev na eni ekskurziji in dveh športnih dnevnik v šolskem letu v primeru, če traja ekskurzija ali športni dan več kot 8 ur in poteka najmanj 15 km izven kraja sedeža šole.

Dodatek iz prejšnjega odstavka in dnevnicata se ne izključujeta.

č) Kilometrina

106. člen

Nadomestilo stroškov za uporabo lastnega avtomobila za službene potrebe znaša 30% cene super bencina za prevoženi kilometer.

d) Prevoz na delo in z dela

107. člen

Delavcu se nadomestijo stroški prevoza na delo in z dela v višini stroškov javnega prevoznega sredstva. Do povračila so upravičeni vsi delavci, katerih bivališče je oddaljeno od delovnega mesta 1 km po najkrajši poti. Če prevoz z javnim sredstvom ni možen, se delavcu prizna znižana kilometrina v višini 15% cene super bencina.

Delavcu se priznajo stroški za prevoz na delo in z dela za vsak dan prisotnosti na delu.

e) Ločeno življenje

108. člen

Nadomestilo za ločeno življenje znaša mesečno 40% poprečne plače izplačane na delavca v gospodarstvu Republike Slovenije za pretekla tri mesece. Nadomestilo za ločeno življenje se izplačuje delavcu, ki je začasno razporejen na delo in strokovno izpopolnjevanje izven kraja stalnega bivališča njegove ožje družine.

Delavec ni upravičen do povračila za ločeno življenje, če odkloni primerno družinsko stanovanje ali če se je vselil v družinsko stanovanje, družine pa ni preselil.

f) Drugi stroški

109. člen

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

9. Inovacije

110. člen

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

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

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

10. Pripravniki in učenci na praksi

111. člen

Delavcu pripravniku pripada 70% osnovne plače za delovno mesto za katero se usposablja.

Učencem in študentom na praksi se za polni delovni čas in predviden delovni rezultat obvezne prakse izplača plačilo najmanj v višini 15% povprečne plače v gospodarstvu Republike Slovenije za pretekli mesec.

Pripravniki, učenci in študentje imajo pravico do vseh dodatkov, nadomestil in osebnih prejemkov ter povračil stroškov v zvezi z delom v skladu s kolektivno pogodbo.

11. Osebni dohodek sindikalnih zaupnikov

112. člen **(prenehal veljati)**

3. POGOJI ZA DELOVANJE SINDIKATA

113. člen

Reprezentativnim sindikatom dejavnosti se za njihovo delovanje zagotavlja plačilo 1 ure in 20 minut na zaposlenega v vzgoji in izobraževanju.

Zavod zagotavlja sindikatom za njihovo delo naslednje pogoje:

- sindikalnim zaupnikom najmanj ena plačana ura letno za vsakega delavca vendar ne manj kot 65 ur letno, za opravljanje njegovih funkcij in sodelovanje v delu organov sindikata v zavodu. V tako določeno število ur se ne všteta delovanje sindikalnih zaupnikov izven zavoda in sodelovanje v organih sindikata dejavnosti ter odsotnost zaradi izobraževanja, ki ga organizira reprezentativni sindikat. Ne glede na število sindikalnih zaupnikov v zavodu skupno število plačanih ur za njihovo sindikalno delo ne sme biti manjše kot število delavcev v zavodu in ne manjše kot 65 ur letno.

Razlika ur iz prvega in drugega odstavka tega člena se izrabi na podlagi dogovora med strankami kolektivne pogodbe.

Odločitev pooblaščenega delavca ali organa zavoda s katero naj bi bil sindikalni zaupnik prerazporejen na drugo delovno mesto, v drugo organizacijo oziroma k drugemu delodajalcu ali kako drugače postavljen v manj ugoden ali podrejen položaj, je brez pravnega učinka, če sindikat ne poda pisnega soglasja. Rok, v katerem je sindikat dolžan dati soglasje, je osem dni.

V primeru, ko sindikat oceni, da je odločitev posledica sindikalne dejavnosti sindikalnega zaupnika in zato ne poda soglasja, lahko pooblaščen delavec ali organ sproži postopek pred arbitražo. Dokazno breme je na zavodu oziroma delodajalcu.

Zoper sindikalnega zaupnika tudi ni mogoče brez soglasja sindikata zavoda začeti disciplinskega postopka ali mu znižati njegove osnovne plače oziroma plače iz naslova učinkovitosti pod povprečje zadnjih treh mesecev. V primeru spora je dokazno breme na zavodu ali delodajalcu.

Spor pred arbitražo lahko sproži tudi sindikat, če meni da je sindikalni zaupnik šikaniran zaradi sindikalne dejavnosti. Glede sestave arbitraže in postopka pred arbitražo, se smiselno uporabljajo določbe te kolektivne pogodbe o arbitraži, ki v primeru spora odloča o programu razreševanja presežnih delavcev v zavodu.

113.b člen

Sindikalnim zaupnikom zavodov se vroča vabila z gradivi za seje svetov zavodov in omogoča sodelovanje na celotnih sejah.

[Priloga: Opis kriterijev oteženih vplivov delovnega okolja](#)

[Tarifna priloga h kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji](#)

[Izračun količnikov za plače po usklajenem predlogu sprememb KP dejavnosti](#)

[Tabela dinamike izplačevanja dodatkov – 26. člen sprememb in dopolnitev Kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji](#)

[Tabela 1: Dinamika izplačevanja dodatkov – Prvi odstavek 25. člena sprememb in dopolnitev Kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji \(Uradni list RS, št. 39/00\)](#)

[Tabela 2: Dinamika izplačevanja dodatkov – Drugi odstavek 25. člena sprememb in dopolnitev Kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji \(Uradni list RS, št. 39/00\)](#)

[Tabela 1- Dinamika izplačevanja dodatkov \(Uradni list RS, št. 56/01\)](#)

[Tabela 2 - Dinamika izplačevanja dodatkov \(dodatki se seštevajo\) \(Uradni list RS, št. 56/01\)](#)

Aneks h kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja v RS (Uradni list RS, št. 64/01) ([prenehal veljati](#))

[Aneks h kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji \(Uradni list RS, št. 56/02\)](#)

[Aneks h Kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji \(Uradni list RS, št. 52/94, 49/95, 34/96, 45/96, 51/98, 28/99, 39/00, 56/01, 64/01, 78/01 in 56/02\)](#)

[Prevedba delovnih mest in nazivov plačne skupine D](#)

[Prevedba delovnih mest plačne skupine J](#)

Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. [52/94](#)) vsebuje naslednje prehodne in končne določbe:

»IV. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

114. člen

Kolektivna pogodba se uporablja od 1. septembra 1994 dalje.

115. člen

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

Spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. [49/95](#)) vsebujejo naslednjo končno določbo:

»21. člen

Spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji začnejo veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, uporabljati pa se začnejo s 1. 9. 1995.«.

Spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. [34/96](#)) vsebujejo naslednji prehodni in končni določbi:

»8. člen

Dodatki iz 2., 3. in 4. člena se izplačujejo od 1. 8. 1996 dalje v višini 50%, od 1. 9. 1996 dalje v višini 75% in od 1. 10. 1997 dalje v višini 100%.

9. člen

Če zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti ne bo sprejet do 30. 9. 1996, se bodo njegovi učinki, dogovorjeni s sporazumom med Vlado RS in reprezentativnima sindikatoma s področja vzgoje in izobraževanja, uveljavili s sklenitvijo aneksa k tej kolektivni pogodbi. Aneks bo sklenjen do 31. 10. 1996 in se bo uporabljal za čas od 1. 3. 1997 do uveljavitve sprememb in dopolnitev zakona o razmerjih plač oziroma do uveljavitve drugih zakonskih določb, ki bodo zaposlenim na področju vzgoje in izobraževanja omogočile napredovanje v plačilne razrede.

Nesklenitev aneksa iz prejšnjega odstavka se šteje za kršitev kolektivne pogodbe.

10. člen

[...]

V tarifnem delu kolektivne pogodbe se uredijo tudi delovna mesta pomočnikov ravnateljev z nazivi.

Določbe tega člena se pričnejo uporabljati z dnem pričetka uporabe zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti.

11. člen

Spremembe in dopolnitve te kolektivne pogodbe začnejo veljati osmi dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, uporabljajo pa se od 1. julija 1996.«.

Spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. [51/98](#)) vsebujejo naslednjo končno določbo:

»3. člen

Te spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji začnejo veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.«.

Spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. [28/99](#)) vsebujejo naslednje prehodne in končno določbo:

»26. člen

Dodatki, navedeni v 13., 15., 16., 17., 18., 19. in 20. členu, pripadajo delavcem od 1. 11. 1999 dalje in se izplačujejo po dinamiki, ki je določena v tabeli, ki je sestavni del te pogodbe.

27. člen

Ko bosta univerzi sprejeli pravila o habilitaciji bibliotekarjev in bodo le-ti izvoljeni v nazive ter zasedli delovna mesta, za katera je pogoj izvolitev v te nazive, začnejo za njih veljati dodatki po 80.e členu in prenehajo veljati dodatki po 80.f členu.

28. člen

Odbor za razlago kolektivne pogodbe se konstituira najkasneje en mesec po podpisu teh sprememb in dopolnitev.

29. člen

Spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji začnejo veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu RS.«.

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.«.

Spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. [39/00](#)) vsebujejo naslednje končne določbe:

»25. člen

Dodatki, navedeni v 6., 8., 10., 12., 16. in 18. členu, pripadajo delavcem od 1. januarja 2001 dalje in se izplačujejo po dinamiki, ki je določena v tabeli 1, ki je sestavni del te pogodbe.

Dodatki, navedeni v 9. členu, pripadajo delavcem od 1. januarja 2001 dalje in se izplačujejo po dinamiki, ki je določena v tabeli 2, ki je sestavni del te pogodbe.

26. člen

Dodatek iz 7. člena se uveljavi po naslednji dinamiki:

- od 1. januarja 2001 v višini 50%,
- od 1. decembra 2001 pa v celoti.

27. člen

14. člen se uveljavi s 1. septembrom 2000.

Organizatorjem izobraževanja pripada dodatek iz 80.f člena kolektivne pogodbe od 1. septembra 2000. Dinamika uveljavljanja povišanja tega dodatka pa je določena v 25. členu.

28. člen

Te spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji začnejo veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu RS.«.

Spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. [56/01](#)) določajo:

»1. člen

Povečanje plač, dogovorjeno s temi spremembami in dopolnitvami kolektivne pogodbe, pomeni le del približevanja ustreznim razmerjem med plačami zaposlenih v vzgoji in izobraževanju ter plačami zaposlenih s poklici podobne zahtevnosti v zdravstvu in javni upravi. Ustrezna razmerja med plačami vseh zaposlenih, ki so plačani iz javnih sredstev, bodo, upoštevaje sedanja zakonska razmerja, zahtevnost dela, zahtevnost in dolžino izobraževalnega procesa, mednarodne primerjave med plačami posameznih poklicev in priporočila mednarodnih organizacij o statusu zaposlenih v javnem sektorju, določena z novim zakonom.

Zakonsko določena razmerja med plačami zaposlenih nosilnih poklicev v javnem sektorju ne bodo bistveno odstopala od razmerij, ki izhajajo iz zakona o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in organih lokalnih skupnosti. Če bi zaradi povečanja plač na podlagi kolektivne pogodbe za zdravnike in zobozdravnike prišlo do dodatnega rušenja razmerij med plačami zaposlenih v vzgoji in izobraževanju ter zdravniki, bosta stranki te kolektivne pogodbe takoj, ne glede na rok iz tretjega odstavka 13. člena kolektivne pogodbe, začeli postopek za ponovno vzpostavitev razmerij.

Če zakon iz prvega odstavka, ki bo urejal plače v javnem sektorju, ne bo sprejet v Državnem zboru do 30. aprila 2002, se bo približevanje k ustreznim razmerjem med plačami zaposlenih v vzgoji in izobraževanju in zaposlenih, ki opravljajo dela podobne zahtevnosti v zdravstvu, opravilo s sklenitvijo aneksa k tej kolektivni pogodbi, najkasneje do 15. maja 2002. S tem aneksom se bodo povišali dodatki v enaki višini kot bodo znašala njihova povišanja v letu 2001, brez povišanja iz naslova tretjega odstavka 4. člena dogovora o načinu usklajevanja plač v javnem sektorju za leto 2001 (Uradni list RS, št. 122/00). Povišanje dodatkov iz tega aneksa se bo upoštevalo pri plačah od 1. avgusta 2002 dalje.«;

ter vsebujejo naslednji končni določbi:

»11. člen

Dodatki, navedeni v 2., 3., 5., 6., 7., 8., 9. in 10. členu, se, upoštevajoč spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe z dne 20. aprila 2000, uveljavijo po dinamiki, določeni v TABELI 1, ki je sestavni del te pogodbe.

Dodatki, navedeni v 4. členu, se, upoštevajoč spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe z dne 20. aprila 2000, uveljavijo po dinamiki, določeni v TABELI 2, ki je sestavni del te pogodbe.

12. člen

Te spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji začnejo veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.«.

Aneks h kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja v RS (Uradni list RS, št. [64/01](#)) vsebuje naslednjo končno določbo:

»6. člen

Te določbe aneksa h kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji začnejo veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.«.

Aneks h kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. [56/02](#)) spreminja 1. člen Sprememb in dopolnitev kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. [56/01](#)) tako, da se glasi:

»1. člen

Če bi zaradi povečanja plač na podlagi kolektivne pogodbe za zdravnike in zobozdravnike prišlo do dodatnega rušenja razmerij med plačami zaposlenih v vzgoji in izobraževanju ter zdravniki, bosta stranki te kolektivne pogodbe takoj, ne glede na rok iz tretjega odstavka 13. člena kolektivne pogodbe, začeli postopek za ponovno vzpostavitev razmerij.«;

ter vsebuje naslednjo končno določbo:

»7. člen

Ta aneks začne veljati z dnem objave v Uradnem listu Republike Slovenije, pod pogojem, da je objavljen pred uveljavitvijo ZSPJS.

Pogodbene stranke soglašajo, da se za objavo tega aneksa zaveže Vlada RS.

V primeru izpolnitve odložnega pogoja iz prvega odstavka tega člena, aneks sploh ne začne veljati.«.

Zakon o kolektivnih pogodbah – ZkolP (Uradni list RS, št. [43/06](#)) v zvezi s prenehanjem veljavnosti določb kolektivne pogodbe 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 dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. [60/08](#)) razveljavlja 7. člen Aneksa h kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. [56/02](#)):

»7. člen
(prenehal veljati)«;

ter vsebuje naslednje prehodne in končne določbe:

»III. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

9. člen

Z dnem uveljavitve tega Aneksa prenehajo veljati naslednje določbe Kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 52/94, 49/95, 34/96, 45/96, 51/98, 28/99, 39/00, 56/01, 64/01, 78/01 in 56/02):

- v normativnem delu v poglavju 1. DELOVNA RAZMERJA, v točki 8.a Prehodi delavcev iz vrtca v osnovno šolo ob uvedbi 9-letnega programa 36. č člen,
- v normativnem delu v poglavju 2. PLAČE, DODATKI, NADOMESTILA PLAČE, DRUGI OSEBNI PREJEMKI IN STROŠKI od 77. člena do vključno 85. člena, v prvem odstavku 85.a člena. besedilo: » v višini 8% na osnovno plačo«, od 86. člena do vključno 89. člena, drugi in tretji odstavek 90. člena, 91. člen ter 112. člen,
- Aneks h kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 64/01 in 78/01 – popravek) in
- V Aneksu h kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 56/02) določbe 1. in 4. člena, prva, tretja in četrta alineja drugega odstavka 5. člena in določbe 6. in 7. člena.

10. člen

Dinamika odprave nesorazmerij v osnovnih plačah je določena v Kolektivni pogodbi za javni sektor (Uradni list RS, 57/08).

11. člen

Uporabniki proračuna opravijo prvi obračun plač v skladu z ZSPJS meseca septembra 2008 za mesec avgust 2008, pri čemer v skladu z 49. členom Kolektivne pogodbe za javni sektor, poračunajo $\frac{1}{4}$ nesorazmerja v osnovnih plačah od 1. maja 2008 dalje.

12. člen

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