

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

Neuradno prečiščeno besedilo Pravilnika o napredovanju delavcev zaposlenih v zdravstvu obsega:

- Pravilnik o napredovanju delavcev zaposlenih v zdravstvu (Uradni list RS, št. 41/94 z dne 12. 7. 1994),
- Pravilnik o spremembah in dopolnitvah pravilnika o napredovanju delavcev, zaposlenih v zdravstvu (Uradni list RS, št. 14/97 z dne 14. 3. 1997).

PRAVILNIK o napredovanju delavcev zaposlenih v zdravstvu

(neuradno prečiščeno besedilo št. 1)

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Ta pravilnik določa število plačilnih razredov za katere lahko delavci razvrščeni v posamezne tarifne skupine napredujejo, postopek, pogoje in način napredovanja, kriterije za napredovanje ter s tem razporejanje delavcev v plačilne razrede.

2. člen

Delodajalec je dolžan enkrat letno obvestiti Ministrstvo za zdravstvo o opravljenih napredovanjih na podlagi določil tega pravilnika.

3. člen

Delodajalec je dolžan v že obstoječi evidenci o delavcih zavoda za vsakega delavca posebej zbirati dokumente pomembne za napredovanje.

II. POSTOPEK IN SPLOŠNI POGOJI NAPREDOVANJA

4. člen

Preverjanje pogojev za napredovanje se pri delodajalcu opravi trikrat letno in sicer 1. januarja, 1. maja in 1. septembra.

5. člen

- Zaposleni lahko na delovnem mestu napredujejo največ:
- za tri plačilne razrede v tarifnih skupinah I., II., III., IV.

- za štiri plačilne razrede v tarifnih skupinah V. in VI.
- za pet plačilnih razredov v tarifnih skupinah VII., VIII., IX.
- za sedem plačilnih razredov zdravniki in zobozdravniki.

6. člen

Zaposleni, ki ne izpolnjujejo predpisanih pogojev za zasedbo delovnega mesta, ne morejo napredovati.

7. člen

Osnovni plačilni razredi za posamezna delovna mesta po posameznih tarifnih skupinah so določeni z zakonom in kolektivnimi pogodbami.

Količniki za določitev osnovne plače delovnih mest, ki niso določeni z zakonom oziroma kolektivnimi pogodbami se določijo z aktom o sistemizaciji delovnih mest v javnem zavodu, s katerim mora predhodno soglašati Ministrstvo za zdravstvo.

8. člen

Zaposleni, ki izpolni pogoje za napredovanje lahko napreduje vsake tri leta, pri čemer se pod triletnim obdobjem šteje obdobje 34-38 mesecev, razen če ni v tem pravilniku za posebne primere drugače določeno.

9. člen

Zaposleni napreduje praviloma vsake tri leta, pri čemer se upošteva dejanska delovna doba na delovnih mestih enake ali podobne zahtevnosti v poklicu z najmanj polovičnim delovnim časom. Za delovna mesta enake ali podobne zahtevnosti se po tem pravilniku štejejo delovna mesta v isti tarifni skupini.

V obdobje iz prvega odstavka tega člena se ne všteva čas pripravništva, 6 mesecev sekundariata in daljše odsotnosti od 6 mesecev razen v primerih strokovnega izpopolnjevanja na katerega ga napoti delodajalec, in porodniškega dopusta ter dopusta za nego in varstvo otroka, odsotnosti zaradi poklicne bolezni in zaradi poškodb pri delu.

Praviloma napreduje zaposleni za en plačilni razred vsake tri leta, pri čemer se uporablja kriterije iz 18., 19., 20., 21., 22. člena tega pravilnika ob pogoju, da posamezni kriterij ni že pogoj za zasedbo delovnega mesta, na katerega je razporejen.

Iz posameznega pogoja iz 18., 19., 20. in 21. člena tega pravilnika lahko zaposleni napreduje največ za dva plačilna razreda.

10. člen

Izjemoma lahko napreduje zaposleni, ki za najmanj 100% preseže skupno število točk potrebnih za napredovanje za en plačilni razred, in je nadpovprečno delovno uspešen:

- hkrati za največ tri plačilne razrede, pri čemer je za vsako 100% preseganje števila točk možno napredovati za en plačilni razred ali
- za en plačilni razred pred potekom treh let od zadnjega napredovanja, vendar ne prej kot v osemnajstih mesecih.

11. člen

Zaposleni napreduje kasneje kot v 3 letih oziroma se mu čas za napredovanje podaljša v naslednjih primerih:

- če ne opravi ali se ne udeleži izobraževanja ali usposabljanja na katerega je napoten (za dve leti);
- če je s sklepom pristojnega organa razporejen na drugo delovno mesto, ker nima potrebnega znanja in zmožnosti za opravljanje del delovnega mesta, h katerim je razporejen (za tri leta);
- če mu je v zadnjih treh letih izrečen disciplinski ukrep za hujšo kršitev delovne obveznosti (za dve leti);
- če mu je izrečen disciplinski ukrep za lažjo kršitev delovne obveznosti (za eno leto);
- če je bil v zadnjem triletnem obdobju pravnomočno kaznovan zaradi kaznivega dejanja, povezanega z opravljanjem poklica (za tri leta);
- če je svoje delo opravljal v nasprotju s kodeksom poklicne etike, kar dokazuje pravnomočna odločba Rzsodišča poklicne zbornice (za tri leta).

V primeru, da je zaposleni v postopku zaradi suma na dejanja iz 3., 4., 5. in 6. alineje prejšnjega odstavka tega člena se postopek napredovanja izpelje, odločba o napredovanju se zadrži. Ko je postopek zaključen in je bil le-ta neutemeljen, velja odločba za nazaj.

12. člen

Zaposleni lahko napreduje za en plačilni razred, ob pogoju, da je ocenjen najmanj kot povprečno delovno uspešen in je iz ostalih pogojev za napredovanje zbral naslednje število točk:

- | | |
|---|-----------|
| - razporejeni od I. do IV. tarifne skupine | 50 točk |
| - razporejeni v V. tarifni skupini in VI. tarifni skupini | 70 točk |
| - razporejeni v VII. do IX. tarifni skupini | 100 točk. |

Če zaposleni preseže potrebno število točk za napredovanje, se presežek prenese v naslednje napredovalno obdobje.

Če se zaposleni zaradi pridobitve višje stopnje izobrazbe razporedi na bolj zahtevno delovno mesto v višji plačilni razred, obdrži točke iz dotedanega napredovanja s tem, da se mu za naslednje triletno obdobje oziroma do prvega napredovanja upošteva le polovica zbranih točk.

13. člen

Pogoji za napredovanje na delovnem mestu so:

- dodatna funkcionalna znanja
- interdisciplinarna usposobljenost
- samostojnost in zanesljivost pri delu
- ustvarjalnost
- delovna uspešnost.

14. člen

Preverjanje pogojev za napredovanje se opravi na podlagi obrazca št. 1, ki je sestavni del pravilnika in ki se izpolni za vse, ki so izpolnili dobo predvideno za napredovanje. Dokazila, ki so podlaga za napredovanje je mogoče uveljaviti samo enkrat.

Upoštevajo se dokazila, ki jih je zaposleni pridobil v obdobju, na katerega se nanaša napredovanje.

15. člen

Predlog za napredovanje mora biti vročen delavcu, ki ima v 15 dneh pravico do ugovora. Nadrejeni oziroma vodja oddelka je dolžan v 15 dneh po prejetem ugovoru ponovno preveriti dokazila in druge pogoje za napredovanje in nato dokončno odločiti in predlog skupaj z izpolnjenim obrazcem oddati direktorju, ki odloči o napredovanju.

16. člen

Če nadrejeni oziroma vodja oddelka ne poda predloga za napredovanje, delavec pa ocenjuje, daje izpolnil pogoje za napredovanje, lahko da pobudo za napredovanje sam. Pobudo da direktorju, ki si je v 15 dneh dolžan priskrbeti mnenje neposredno nadrejenega oziroma vodje oddelka.

17. člen

Direktor mora v 30 dneh po prejemu predloga izdati odločbo o napredovanju.

Zoper odločbo o napredovanju lahko delavec v roku 15 dni od prejema odločbe vložiti ugovor. O ugovoru odloči direktor, ki mora v 30 dneh izdati dokončno odločbo.

17.a člen

Če je zaposleni razporejen na drugo delovno mesto v isti ali nižji tarifni skupini v istem ali drugem zdravstvenem zavodu, obdrži število plačilnih razredov, ki jih je dosegel na prejšnjem delovnem mestu.

Ne glede na določbo prejšnjega odstavka se lahko zaposlenemu, ki je razporejen na drugo delovno mesto, zniža število plačilnih razredov za napredovanje, če pristojni organ ugotovi, da mu število plačilnih razredov na prejšnjem delovnem mestu ni bilo določeno v skladu z zakonom in tem pravilnikom.

V primerih, ko je zaposleni razporejen na drugo delovno mesto v skladu s 23. členom zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 14/90, 5/91 in 71/93) ne more obdržati števila plačilnih razredov za napredovanje v skladu s prvim odstavkom tega člena.

III. KRITERIJI ZA NAPREDOVANJE

18. člen

Kriteriji za pridobivanje točk iz pogoja dodatna funkcionalna znanja, so vsa pridobljena in s potrdilom dokazana usposabljanja, ki so pomembna za uspešnejše opravljanje dela na delovnem mestu.

Tečaji za pridobitev dodatnih znanj:

- za delovna mesta do IV. tarifne skupine – 10 točk
- za delovna mesta V. in VI. tarifne skupine – 15 točk

- za delovna mesta VII. do IX. tarifne skupine – 20 točk
- udeležba na podiplomskem vsaj enosemestralnem tečaju brez izpita – 50 točk
- udeležba na podiplomskem vsaj enosemestralnem tečaju z opravljenim izpitom – 100 točk
- podiplomski vsaj enosemestralni tečaj z opravljenim izpitom – 100 točk
- opravljeno strokovno izpopolnjevanje s teoretičnim in praktičnim delom – 100 točk
- opravljen magisterij – 100 točk
- opravljen doktorat – 150 točk.

19. člen

Kriteriji iz pogoja interdisciplinarne usposobljenosti so vse prvine usposobljenosti za opravljanje del na različnih delovnih mestih v okviru poklica:

- recenzija strokovnega članka – 15 točk
- prevod strokovnega članka – 10 točk
- recenzija strokovne knjige – 25 točk
- prevod znanstvene knjige ali učbenika – 45 točk
- za večkratno nadomeščanje odsotnosti strokovnega vodje službe oziroma delavca na drugem delovnem mestu v napreduvalnem obdobju – 20 točk
- sodelovanje v interdisciplinarnem teamu pri organizacijski ali strokovni nalogi – 25 točk
- za vsako leto opravljanja voljene ali imenovane strokovnokoordinativne funkcije v ali izven zavoda – 40 točk
- imenovanje na vodilne naloge (oddelka, službe, klinike OE zavoda) – 80 točk
- predavanje ali tečaj za laični oziroma manj zahteven avditorij – 15 točk
- za vsako leto mentorstva pripravniku, sekundariju, specializantu – 25 točk
- uspešno vodenje interdisciplinarnega teama pri strokovni nalogi – 50 točk
- vodenje teme na strokovnem izpopolnjevanju – 60 točk
- opravljena dvojna specializacija – 100 točk.

20. člen

Kriterij iz pogoja samostojnosti in zanesljivosti pri delu pomeni, da delavec opravlja delo zanesljivo in samostojno, tako da razbremenjuje nadrejenega njegovih nadzorstvenih zadolžitvah. Oceno pripravi za vsako zaključeno triletno obdobje neposredno nadrejeni. Ocenjuje se v tem obdobju pridobljena samostojnost in zanesljivost, uporabljanje pridobljenih teoretičnih znanj v delovnem procesu odsotnost potreb po dodatnih navodilih, natančnost in ažurnost dela.

Ocena je lahko:

- pričakovana – 40 točk
- nadpričakovana – 60 točk.

21. člen

Kriteriji iz pogoja ustvarjalnosti zajemajo prvine analiz in sprememb obstoječega načina dela, uvajanja novih načinov izvajanja delovnih programov ali prenos in preizkušanje druge znanih načinov, razširitve strokovnosti običajnih delovnih programov ali na tej osnovi pridobljena priznanja:

- vodenje strokovnega tečaja ali seminarja – 15 točk
- referat na strokovnem sestanku – 25 točk
- objavljeni strokovni ali strokovni organizacijski članek – 40 točk

- vodenje teme na strokovnem izpopolnjevanju – 60 točk
- avtorstvo posameznega poglavja v strokovni knjigi – 60 točk
- avtorstvo poljudnoznanstvene knjige ali učbenika za nižjo strokovno skupino – 75 točk
- pridobitev javnega priznanja – 80 točk
- avtorstvo strokovne knjige ali učbenika svoje strokovne skupine – 100 točk
- pridobitev naziva svetovalec – 80 točk
- pridobitev naziva primarij – 100 točk
- pridobitev naziva svetnik – 100 točk
- pridobitev naziva višji svetnik – 150 točk
- uvedba nove v tujini uveljavljene metode dela v državo – 150 točk
- uveljavitev slovenske medicine v svetu (uvedba nove diagnostične ali terapevtske metode, razjasnitev nejasne etiologije) – 200 točk.

V primeru, da gre za soavtorstvo iz 3., 5., 6. in 8. alineje tega člena se število predvidenih točk pomnoži z 1,5 in deli s številom avtorjev.

22. člen

Delovno uspešnost v napredovalnem času predstavlja pisni opis kvantitete in kvalitete dela, ki ga izdelava neposredno nadrejeni. Kriteriji po katerih se ocenjuje delovna uspešnost so:

- doseganje oziroma preseganje predvidenega programa
- kvaliteta opravljenega dela
- prispevek zaposlenega k delovnemu rezultatu. Pisno oceno delovne uspešnosti izdelava ob koncu vsakega triletnega obdobja neposredno nadrejeni oziroma vodja oddelka.

Ocena je lahko:

- podpovprečen
- povprečen
- nadpovprečen.

IV. NADZOR

23. člen

Nadzor nad izvajanjem tega pravilnika se izvaja v okviru nadzora nad izvajanjem zakona o razmerjih plač.

[Obrazec št. 1: Predlog za razporeditev v plačilni razred glede na izpolnjevanje pogojev za napredovanje](#)

[Obrazec št. 2: Predlog za razporeditev v plačilni razred glede na izpolnjevanje pogojev za napredovanje \(prva razporeditev zaposlenega\)](#)

Pravilnik o napredovanju delavcev zaposlenih v zdravstvu (Uradni list RS, št. [41/94](#)) vsebuje naslednje prehodne in končno določbo:

»V. PREHODNE DOLOČBE

24. člen

Zaposleni je pri prvi razporeditvi v skladu z določili zakona o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti (v nadaljnjem besedilu: zakon) ter tega pravilnika uvrščen v plačilni razred na podlagi:

- števila let dejanske delovne dobe, ki jo je dopolnil do uveljavitve tega pravilnika na delovnih mestih enake ali podobne stopnje zahtevnosti, kot je zahtevnost delovnega mesta, na katerega je zaposleni razporejen ob uveljavitvi tega pravilnika in
- ocene o izpolnjevanju pogojev za napredovanje (v nadaljnjem besedilu: pisna ocena)

Določitev plačilnega razreda se opravi na obrazcu št. 2, ki je sestavni del tega pravilnika.

25. člen

Pri prvi razporeditvi se izpolnjevanje pogojev za napredovanje ne ugotavlja na način določen v II. in III. poglavju tega pravilnika in ne dokazuje s pisnimi dokazili.

Pri prvi razporeditvi se ne uporablja 5. člen pravilnika.

26. člen

Pristojni organ oceni izpolnjevanje posameznih pogojev za napredovanje na obrazcu št. 2 in upošteva doseženo število točk ugotovi, da zaposleni:

1. ne izpolnjuje pogojev za napredovanje (do vključno 0,5 točke)
2. delno izpolnjuje pogoje za napredovanje (od 1 do vključno 4,5 točk)
3. izpolnjuje pogoje za napredovanje (od 5 do vključno 9 točk)
4. izpolnjuje pogoje za izjemno napredovanje (od 9,5 do vključno 10 točk).

V primerih iz 1. in 2. točke prejšnjega odstavka mora pristojni organ pisno utemeljiti razloge, ki dokazujejo, da zaposleni ne izpolnjuje posameznega pogoja, v primeru iz 4. točke prejšnjega odstavka pa razloge, ki dokazujejo, da zaposleni izpolnjuje vsak posamezni pogoj.

Pristojni organ mora zaposlenega na njegovo zahtevo seznaniti s pisno oceno.

27. člen

Zaposleni, ki ne izpolnjuje pogojev za napredovanje (1. točka prvega odstavka 26. člena), se uvrsti v plačilni razred, v katerega je uvrščen količnik za določitev osnovne plače delovnega mesta, na katerega je zaposleni razporejen ob uveljavitvi tega pravilnika.

28. člen

Zaposleni, ki izpolnjuje pogoje za napredovanje (3. točka prvega odstavka 26. člena), se uvrsti v plačilni razred, ki bi ga lahko dosegel, če bi glede na število let dejanske delovne dobe napredoval vsaka tri leta.

Ne glede na število let delovne dobe zaposleni, ki izpolnjuje pogoje za napredovanje, pri prvi razporeditvi ne more biti uvrščen za več kot tri plačilne razrede višje (zdravniki pa ne za več kot pet plačilnih razredov višje) od plačilnega razreda, v katerega je uvrščen količnik delovnega mesta.

29. člen

Zaposleni, ki delno izpolnjuje pogoje za napredovanje (2. točka prvega odstavka 26. člena), se uvrsti za en plačilni razred nižje od plačilnega razreda, ki bi ga lahko dosegel v skladu s prejšnjim členom.

30. člen

Zaposleni, ki izpolnjuje pogoje za izjemno napredovanje (4. točka prvega odstavka 26. člena), se uvrsti za en plačilni razred višje od plačilnega razreda, ki bi ga lahko dosegel v skladu s prvim odstavkom 28. člena, vendar ne v višji plačilni razred, kot ga je možno z napredovanjem doseči v skladu z zakonom. Na ta način ne more napredovati več kot 15% zaposlenih v javnem zavodu.

31. člen

Ne glede na omejitve števila plačilnih razredov za napredovanje, določeno v drugem odstavku 28. člena, je lahko za 4 ali 5 plačilnih razredov (zdravniki 6 ali 7) višje od plačilnega razreda v katerega je uvrščen količnik delovnega mesta uvrščen zaposleni, ki bi po prvem odstavku 28. člena napredoval za več kot 3 (zdravniki 5) plačilne razrede, če:

- po oceni pristojnega organa uspešno opravlja naloge, ki so bistvenega pomena za delovanje javnega zavoda. Na ta način ne more napredovati več kot 5% zaposlenih v javnem zavodu. V javnem zavodu z manj kot 20 zaposlenimi lahko na ta način napreduje 1 zaposleni;
- bi glede na uvrstitev na podlagi 28. člena prejel nižjo plačo, kot je znašala njegova povprečna plača za polni delovni čas v obdobju zadnjih treh mesecev pred uveljavitvijo tega pravilnika.

32. člen

Če je zaposleni pred uveljavitvijo tega pravilnika napredoval na bolj zahtevno delovno mesto, ki je uvrščeno v višjo tarifno skupino kot delovno mesto, na katerega je bil razporejen pred napredovanjem, pristojni organ ugotovi plačilni razred, v katerega bo zaposleni razvrščen na naslednji način:

- ugotovi se plačilni razred, ki bi ga lahko zaposleni dosegel na prejšnjem delovnem mestu upošteva oceno in delovno dobo v nižji tarifni skupini;
- ugotovi se plačilni razred, ki bi ga lahko zaposleni dosegel na novem delovnem mestu upošteva oceno in delovno dobo v višji tarifni skupini;
- na podlagi ugotovitev iz prejšnjih dveh alinej se zaposlenega uvrsti v plačilni razred, ki je zanj ugodnejši.

33. člen

Za zaposlenega, ki ob uveljavitvi tega pravilnika še ni dopolnil treh let delovne dobe, se ob dopolnitvi treh let preveri izpolnjevanje pogojev za napredovanje na način, določen v prehodnih določbah tega pravilnika.

34. člen

Ne glede na določbo 6. člena tega pravilnika lahko pri prvi razporeditvi v skladu z določili zakona in tega pravilnika napreduje zaposleni, ki je razporejen na delovno mesto, za katerega nima zahtevane stopnje strokovne izobrazbe, če ima na dan uveljavitve tega pravilnika najmanj 20 let delovne dobe, od tega najmanj 10 let na delovnih mestih enake ali podobne stopnje zahtevnosti.

Zaposleni, ki nima delovne dobe, določene v prejšnjem odstavku, lahko napreduje pogojno, če z delodajalcem sklene pogodbo o izobraževanju, s katero se zaveže, da bo v času, določenem z vzgojno-izobraževalnim programom, pridobil ustrezno strokovno izobrazbo.

Ne glede na določbo prvega odstavka tega člena, lahko pri prvi razporeditvi, v skladu z določili zakona in tega pravilnika napreduje tudi zaposleni, ki je razporejen na delovno mesto, za katerega v času prve razporeditve ni bilo organiziranega verificiranega šolanja ustrezne usmeritve. Ta delovna mesta določi direktor javnega zavoda s soglasjem ministra.

VI. KONČNA DOLOČBA

35. člen

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

Pravilnik o spremembah in dopolnitvah pravilnika o napredovanju delavcev, zaposlenih v zdravstvu (Uradni list RS, št. [14/97](#)) dodaja 34.a člen:

»34.a člen

Če je zaposleni pri prvi razporeditvi napredoval v nižji plačilni razred, kot bi ga dosegel, če bi se pri napredovanju upoštevala tudi delovna doba iz 1. člena tega pravilnika, se ga v roku 30 dni od veljavnosti tega pravilnika razporedi v ustrezen, višji plačilni razred.

Zaposlenim, ki se razporedijo v višji plačilni razred na način iz prejšnjega odstavka tega člena, se upošteva delovna doba, ki jo je zaposleni izpolnil z dnem uveljavitve pravilnika o napredovanju delavcev, zaposlenih v zdravstvu.«;

ter vsebuje naslednjo končno določbo:

»4. člen

Ta pravilnik začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu.«.