

Na podlagi 41. člena Statuta Javnega zavoda Krajinski park Strunjan, ki ga je svet zavoda sprejel na 2. redni seji dne 05.11.2008 (soglasje ustanovitelja dano dne 14.11.2008) je svet Javnega zavoda Krajinski park Strunjan dne 14. 7. 2010 sprejel

## **PRAVILNIK O SPLOŠNIH POGOJIH ZAPOSLOVANJA IN O DELOVNIH RAZMERJIH V JAVNEM ZAVODU KRAJINSKI PARK STRUNJAN**

### **I. SPLOŠNE DOLOČBE**

#### 1. člen

Ta pravilnik je interni splošni akt, s katerim Javni zavod Krajinski park Strunjan (v nadaljevanju: javni zavod) določa pogoje zaposlovanja in druge pravice in obveznosti delavcev in delodajalca iz delovnega razmerja.

#### 2. člen

Ta pravilnik velja in se uporablja za zaposlene na vseh nivojih organiziranosti javnega zavoda, ne glede na to, ali so zaposleni za določen ali nedoločen čas, s polnim ali krajšim delovnim časom, razen če ni s pogodbo o zaposlitvi drugače določeno.

#### 3. člen

Kot delodajalec po tem pravilniku šteje javni zavod, kot delavec pa, kdor ima z javnim zavodom sklenjeno pogodbo o zaposlitvi.

### **II. PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELODAJALCA IN DELAVCEV**

#### **1. Sistemizacija**

#### 4. člen

Delovna mesta, dela in naloge za posamezno delovno mesto v javnem zavodu, pogoji za zasedbo delovnega mesta se določijo s pravilnikom o organizaciji dela in sistemizaciji delovnih mest v javnem zavodu.

## **2. Objava delovnega mesta**

### **5. člen**

Prosta delovna mesta se objavijo javno. Za javno objavo šteje objava na pristojni območni enoti Zavoda za zaposlovanje. Prosta delovna mesta pa se lahko objavijo tudi v javnih medijih.

## **3. Zaposlitev delavca in pogodba o zaposlitvi**

### **6. člen**

(1) Sklep o potrebi za zaposlitev novih delavcev sprejme direktor. Izbiro med kandidati opravi direktor javnega zavoda kot delodajalec oziroma od njega pooblaščen oseba na podlagi izpolnjevanja objavljenih pogojev za zasedbo delovnega mesta iz prejšnjega člena.

(2) Z izbranim kandidatom iz prejšnjega odstavka se sklene pogodba o zaposlitvi za delovno mesto iz prejšnjega člena.

(3) Delodajalec mora izbranega kandidata pred podpisom pogodbe seznaniti z vsebino vseh splošnih aktov delodajalca, ki določajo pravice in obveznosti delavca.

(4) Delodajalec mora splošne akte hraniti na mestu, dostopnem vsem delavcem.

(5) Delavec lahko kadarkoli zahteva vpogled v vsebino splošnih aktov, česar mu delodajalec ne more odreči.

## **4. Poskusno delo**

### **7. člen**

(1) V pogodbi o zaposlitvi se delavec in delodajalec lahko dogovorita o poskusnem delu, ter določita njegovo trajanje ter način njegovega spremljanja in vrednotenja.

(2) Potek poskusnega dela spremlja in končno oceno izdela direktor javnega zavoda oz. od njega pooblaščen oseba ali komisija. Ocena mora temeljiti na vrednotenju vnaprej pripravljenega programa, ki je izdelan za vsakega posameznega delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi s poskusnim delom, posebej. Ta program je del pogodbe o zaposlitvi, za izvedbo prejšnjega odstavka.

(3) Poskusno delo se praviloma lahko dogovori v primeru sklenitve pogodbe za nedoločen čas.

(4) V kolikor je poskusno delo določeno na način iz prejšnjega odstavka, lahko traja največ:

- za dela, za katere se zahteva V. in VI. stopnja izobrazbe, 2 meseca
- za dela, za katere se zahteva VII., VIII. in IX. stopnja izobrazbe, 3 mesece.

(5) Poskusno delo se lahko podaljša v primeru začasne odsotnosti delavca, vendar največ za toliko delovnih dni, kolikor je bil delavec odsoten z dela.

(6) Ocena o poskusnem delu mora biti delavcu vročena v pisni obliki najmanj tri dni<sup>1</sup> pred iztekom poskusnega dela, sicer se šteje, da je poskusno delo delavec uspešno opravil.

## **6. Dokumentacija o delavcu**

### **8. člen**

(1) Za celotno dokumentacijo o delavcu med njegovim delom in po prenehanju njegovega dela pri delodajalcu skrbi in je odgovoren delodajalec v skladu z določbami Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti (Uradni list RS, št. 40/06).

(2) Dokumentacija o delavcu vključuje:

- podatke o delavcu (ureditev obveznega zavarovanja, osebni podatki),
- sklep o izbiri kandidata ob sprejemu na delovno mesto,
- sklep o uspešno prestani poskusni dobi,
- pogodba o zaposlitvi,
- sklep o napredovanju,
- pogodbe o izobraževanju, štipendiranju ali usposabljanju, na katero ga je napotil delodajalec,
- potrdila in spričevala o pridobljeni izobrazbi oziroma zaključenem izpopolnjevanju, v času, ko je delavec zaposlen v javnem zavodu,
- potrdilo o letnem dopustu,
- potrdila o odsotnosti z dela (zaradi bolezni, porodniškega dopusta ...),
- drugo.

## **7. Delovni čas**

### **9. člen**

(1) Tedenski delovni čas znaša 40 ur.

(2) Delovni čas v tednu je razporejen na 5 delovnih dni.

(3) Delodajalec lahko določi drugačen delovni čas, kadar to zahteva narava dela, v skladu z zakonom.



## 10. člen

Delovni čas je zaradi narave organizacije dela lahko tudi neenakomerno razporejen, v skladu z določbami Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02, 79/06-ZZZPB-F, 46/07-odl. US, 103/07, 45/08-ZArbit in 83/09-odl. US).

## 11. člen

(1) Delovni čas, ki je v povprečju daljši od 40 ur in ni bil prerazporejen, se obračuna in plača kot delo preko polnega delovnega časa.

(2) Delodajalec lahko odloči, da morajo delavci delati preko polnega delovnega časa v primerih, ki jih določa zakon.

(3) Delo preko polnega delovnega časa se odredi na način in določi v obsegu, kot to določa zakon, pri čemer mora delodajalec upoštevati vse zakonske omejitve pri odrejanju dela preko polnega delovnega časa.

## 8. Odmor in letni dopust

## 12. člen

(1) Delavec, ki dela polni delovni čas ima pravico do odmora med delovnim časom, ki traja 30 minut in se všteva v delovni čas.

(2) Delavec, ki dela krajši delovni čas, vendar najmanj 4 ure na dan, ima pravico do odmora med delovnim časom v sorazmerju s časom, prebitim na delu.

## 13. člen

(1) Delavec ima pravico do letnega dopusta v posameznem koledarskem letu, ki ne more biti krajši kot štiri tedne, ne glede na to, ali dela polni ali krajši delovni čas.

(2) Če delavec v koledarskem letu zaradi odsotnosti z dela zaradi bolezni ali porodniškega dopusta oz. dopusta za nego in varstvo otroka <sup>2</sup>ni mogel izrabiti letnega dopusta do konca koledarskega leta ali je bil dopust iz istih razlogov prekinjen, lahko izrabi celotni letni dopust oz. preostali del letnega dopusta najkasneje do 30. 6. naslednjega koledarskega leta.

## 14. člen

(1) Skupna dolžina letnega dopusta delavca je odvisna od:

- delovne dobe,
- delovne uspešnosti,

- zahtevnosti delovnega mesta,
- socialnih in zdravstvenih razmer, v katerih delavec dela in živi:

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

|                        |        |
|------------------------|--------|
| - do 3 leta            | 16 dni |
| - nad 3 let do 7 let   | 17 dni |
| - nad 7 let do 10 let  | 18 dni |
| - nad 10 let do 15 let | 20 dni |
| - nad 15 let do 20 let | 22 dni |
| - nad 20 let do 24 let | 23 dni |
| - nad 25 let           | 24 dni |

(3) Glede na delovno uspešnost pripadajo delavcu največ trije dnevi letnega dopusta.

(4): Na podlagi zahtevnosti delovnega mesta pripada delavcu naslednje število dni dopusta:

|                                                                                                               |        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| - delavcu na delovnem mestu, za katero se zahteva<br>V. stopnja strokovne izobrazbe                           | 2 dni  |
| - delavcu na delovnem mestu, za katero se zahteva<br>VI. stopnja strokovne izobrazbe                          | 3 dni  |
| - delavcu na delovnem mestu, za katero se zahteva<br>VII. in VII/2 stopnja strokovne usposobljenosti in višja | 4 dni. |

(5) Delavcu se glede na socialne in zdravstvene razmere, v katerih delavec dela in živi, letni dopust poveča:

- za vsakega otroka , ki še ni dopolnil 15 let za 1 dan
- invalidu II. in III. kategorije za 5 dni
- delavcu, ki je dopolnil 50 let za 5 dni
- delavcu, ki neguje ali varuje težje telesno ali zmerno, težje ali težko duševno prizadeto osebo za 3 dni.

#### 15. člen

Delavec ima pravico 1 dan letnega dopusta izrabiti na tisti dan, ki ga sam določi, če o tem obvesti delodajalca najkasneje 3 dni pred izrabo tega dopusta in s tem ni resneje ogrožen delovni proces.

#### 16. člen

Delodajalec delavcu do konca meseca marca izda obvestilo o dolžini letnega dopusta za tekoče koledarsko leto.

## 9. Odsotnost z dela z nadomestilom plače in druge krajše odsotnosti

### 17. člen

Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela do skupaj največ sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu v naslednjih primerih, ko delavec nima pravice do nadomestila plače za odsotnost po predpisih o zdravstvenem varstvu in zavarovanju:

- nega ožjega družinskega člana, na podlagi zdravniškega potrdila (zakonec, izvenzakonski partner, otroci, posvojenci, pastorki, staršev), 7 dni
- sklenitev zakonske zveze, 3 dni
- rojstvo otroka, 3 dni
- smrt ožjega družinskega člana, 3 dni
- smrt bližjih sorodnikov (stari starši, tašča, tast, brat, sestra), 1 dan
- zaradi selitve v drugo stanovanje ali kraj bivanja, 3 dni
- hujša nesreča, ki zadene delavca (poplava, potres, požar ...) 3 dni

## 10. Odsotnost brez nadomestila

### 18. člen

(1) Delodajalec lahko delavcu na njegovo prošnjo in na podlagi dogovora odobri neplačan dopust do 30 delovnih dni v posameznem koledarskem letu, v primerih zasebnega potovanja, sodelovanja na seminarjih, konferencah in podobnih kulturnih, izobraževalnih ali športnih prireditvah, katerih vsebina ni povezana z delom v organizaciji, zaradi zdravljenja v zdravilišču na lastne stroške, v primerih iz 17. člena tega pravilnika, če posebne okoliščine zahtevajo daljšo odsotnost, in ostalih izrednih primerih.

(2) V primeru odsotnosti delavca z dela po prvem odstavku tega člena, delavcu pravice in obveznosti iz delovnega razmerja mirujejo.

## 11. Izobraževanje

### 19. člen

(1) Delavci se imajo pravico izobraževati v svojem interesu ali v interesu delodajalca, delodajalec pa ima pravico delavce napotiti na izobraževanje.

(2) Delavec se je dolžan izobraževati, če ga delodajalec napoti na izobraževanje zaradi potreb delovnega procesa ali če se je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem ali usposabljanjem možno izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga.



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

(4) Če se delavec izobražuje ob delu, mu pripada do:

- 3 delovne dni za vsak izpit na ravni izobraževanja do V. stopnje zahtevnosti,
- 5 delovnih dni za vsak izpit na višji ali visoki stopnji izobraževanja,
- 10 delovnih dni za zaključni izpit na ravni izobraževanja do V. stopnje zahtevnosti,
- 15 delovnih dni za diplomu na višji ali visoki šoli oziroma univerzitetni program,
- 10 delovnih dni za vsak izpit na podiplomskem študiju,
- 25 delovnih dni za magistrski izpit,
- 35 delovnih dni za doktorat.

(5) Število dni dopusta za vse primere, navedene v prejšnjem odstavku tega člena, velja samo za prvo opravljanje izpita.

(6) S pogodbo o izobraževanju se delavec in delodajalec dogovorita o trajanju in poteku izobraževanja ter o ureditvi medsebojnih pravic in obveznosti med izobraževanjem in po njem.

## **12. Zdravstveni pregledi in varstvo pri delu**

### **20. člen**

(1) Delodajalec sklene pogodbo za opravljanje zdravstvenih pregledov s pooblaščenim zdravnikom, skladno z določbami Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 56/99 in 64/01).

(2) Pred pričetkom dela oziroma tekom trajanja dela na določenih delovnih mestih mora delavec opraviti predhodni preventivni zdravstveni pregled.

(3) Preventivni zdravstveni pregledi delavcev javnega zavoda se opravijo kot:

- predhodni preventivni zdravstveni pregled,
- usmerjeni obdobjni zdravstveni pregledi in
- usmerjeni specialni zdravstveni pregledi.

(4) Na zdravstveni pregled napoti izbranega kandidata oziroma delavca direktor oziroma druga pooblaščen oseba z napotnico na posebnem obrazcu, na katerem označi delovno mesto in pogoje za zasedbo delovnega mesta.

### **21. člen**

(1) Na predhodni preventivni zdravstveni pregled mora:

- delavec, ki prvič sklene delovno razmerje,
- delavec po prekinitvi delovnega razmerja, daljšem od 6 mesecev,

(2) Na usmerjeni specialni zdravstveni pregled mora:

- delavec, za katerega se sumi, da je prišlo do okvare njegovega zdravja v zvezi z njegovim delom, oziroma se domneva, da ne more več opravljati svojega dela, kjer je večja nevarnost za poškodbe,
- delavec, ki se je v obdobju enega leta poškodoval trikrat ali več,
- delavec, ki je razporejen na drugo delovno mesto, ki je za zdravje in življenje nevarnejše od prejšnjega delovnega mesta oziroma je na novem delovnem mestu večja psihofizična obremenitev in se zaradi tega zahtevajo večja zbranost, razvitejši refleksi in fizična odpornost ter so te okoliščine pogoj za varno opravljanje dela,
- delavec, za katerega delodajalec domneva, da je alkoholik, narkoman ali tabletoman, če to ogroža varnost pri delu.

(3) Odklonitev zdravniškega pregleda ali neudeležba na zdravniškem pregledu s strani napotenega delavca je lahko podlaga za odpoved pogodbe o zaposlitvi oz. ugotavljanje njegove disciplinske odgovornosti.

## 22. člen

Na usmerjene obdobne zdravstvene preglede se razporedijo vsi delavci, zaposleni v javnem zavodu v skladu z izjavo o zdravju in varnosti pri delu z oceno tveganja.

## 23. člen

Na vseh nivojih organiziranosti strokovnega dela v javnem zavodu je potrebno zagotoviti varstvo pri delu v zvezi z izvajanjem dejavnosti in v tem okviru določiti varstvene ukrepe in normative, s katerimi se določajo način in sredstva za odkrivanje, preprečevanje oziroma odstranjevanje vzrokov, zaradi katerih pri delu lahko pride do poškodb, poklicnih bolezni, drugih bolezni v zvezi z delom in drugih škodljivih posledic za delovno zmožnost, zdravje in življenje delavcev.

## 24. člen

(1) Za zagotovitev organizacije varstva pri delu direktor pooblasti ustreznega delavca z višjo ali visoko izobrazbo ali ustrezno ustanovo.

(2) Pooblaščen delavec ali ustanova organizira opravljanje strokovnih nalog s področja varstva pri delu in zagotavlja izpolnjevanje varstvenih ukrepov, normativov, standardov in tehničnih predpisov..

## 25. člen



(1) Delavcu je lahko odrejeno delo z večjo nevarnostjo za poškodbe oziroma zdravstvene okvare samo v primeru, da so izpolnjeni vsi predpisani pogoji v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu.

(2) Posebna delovna mesta z večjo nevarnostjo za poškodbe oziroma zdravstvene okvare morajo biti opredeljena v pravilniku o notranji organizaciji in sistematizaciji delovnih mest pod pogoji in v skladu z zakonom.

#### 26. člen

Preizkus znanja o varstvu pri delu morajo opraviti vsi delavci v javnem zavodu, ki opravljajo dela skladno z določbami prejšnjega člena.

### **III. OSNOVNA PLAČA, DODATKI, NADOMESTILA, DRUGI OSEBNI PREJEMKI IN POVRAČILA STROŠKOV**

#### 27. člen

Osnovno plačo, dodatke, nadomestila plače, druge osebne prejemke in povračila stroškov v zvezi z delom za zaposlene na vseh nivojih organiziranosti javnega zavoda določajo Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (108/09-uradno prečiščeno besedilo, 8/10-odl.US, 13/10 in 16/10-odl.US) in podzakonski predpisi, izdani na njegovi podlagi, Kolektivna pogodba za javni sektor (Uradni list RS, št. 57/08, 86/08, 3/09, 16/09, 23/09, 33/09, 48/09, 91/09, 8/10-odl.US in 31/10) in Kolektivna pogodba za dejavnost okolja in prostora – tarifni del (Uradni list RS, št. 60/08).

#### 28. člen

### **IV. PREHODNA IN KONČNA DOLOČBA**

#### 29. člen

V kolikor po začetku veljavnosti tega pravilnika pride do spremembe, dopolnitve oz. izdaje novih predpisov, ki so na zakonski oz. podzakonski ravni podlaga za urejanje institutov, ki so tudi predmet tega pravilnika, se do uskladitve slednjega za pogoje zaposlovanja in druge pravice in obveznosti delodajalca iz delovnega razmerja uporabljajo novi oz. spremenjeni ali dopolnjeni predpisi neposredno.

#### 30. člen

Ta pravilnik začne veljati, ko ga sprejme svet javnega zavoda.

Datum, 14. 7. 2010



dr. Katarina Groznik Zeiler  
predsednica sveta Javnega zavoda Krajinski park Strunjan