

Na podlagi 41. člena Statuta Javnega zavoda Krajinski park Strunjan je svet Javnega zavoda Krajinski park Strunjan sprejel na dopisni seji dne 16.12.2024 naslednji

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

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

(1) 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

(1) 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

(1) 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

(1) Delovna mesta, dela in naloge za posamezno delovno mesto v javnem zavodu ter 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

(1) 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.

(2) Določila tega člena, izhajajo iz veljavne zakonodaje s področja delovnih razmerij.

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 osebna na podlagi izpolnjevanja objavljenih pogojev za zasedbo delovnega mesta iz prejšnjega člena.

(2) Z izbranim kandidatom¹ iz prejšnjega odstavka se sklene pogodba o zaposlitvi za delovno mesto iz prejšnjega člena. Delodajalec je dolžan delavcu izročiti pisni predlog pogodbe vsaj 3 dni pred predvideno sklenitvijo oziroma v skladu z veljavno zakonodajo s področja delovnih razmerij.

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

(4) Delodajalec je dolžan delavca seznaniti z vsemi informacijami o delovnem razmerju.

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

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

(7) Delavec lahko, med trajanjem delovnega razmerja, delodajalcu predlaga drugo obliko zaposlitve, zaradi izboljšanja zaposlitve oz. pogojev dela. Delodajalec pa mora odgovor pisno utemeljiti v 30 dneh. Odgovor delodajalca se pošlje po elektronski poti na naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(8) Delavec lahko, med trajanjem delovnega razmerja, predlaga drugačno razporeditev delovnega časa zaradi usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Delodajalec bo pisni odgovor na predlog zagotovil v 15 dneh, ob upoštevanju potreb delovnega procesa.

(9) Določila 7. in 8. odstavka tega člena, izhajajo iz veljavne zakonodaje s področja delovnih razmerij.

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 osebna 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.

¹ V pravilniku uporabljeni izrazi, zapisani v slovnični obliki moškega spola, so uporabljeni kot nevtralni in veljajo enakovredno za oba spola.

(3) Poskusno delo se praviloma lahko dogovori v primeru sklenitve pogodbe za nedoločen čas. Poskusno delo v primeru pogodbe za določen čas se določi skladno z veljavno zakonodajo s področja delovnih razmerij.

(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 pred iztekom poskusnega dela, sicer se šteje, da je poskusno delo delavec uspešno opravil.

(7) Določila 1., 3. in 5. odstavka tega člena, izhajajo iz veljavne zakonodaje s področja delovnih razmerij.

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 in spremembe, ZEPDSV*) in Zakonom o varstvu osebnih podatkov (*Uradni list RS, pt. 163/22*).

(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.

(3) Določila 2. odstavka tega člena, izhajajo iz veljavne zakonodaje s področja evidenc iz delovnega razmerja.

7. Delovni čas

9. člen

- (1) Tedenski polni delovni čas znaša 40 ur.
- (2) Delovni čas v tednu je razporejen na 5 delovnih dni, od ponedeljka do petka.
- (3) Delodajalec lahko določi drugačen delovni čas, kadar to zahteva narava dela.

10. člen

- (1) Delovni čas je zaradi narave organizacije dela lahko tudi neenakomerno razporejen, v skladu z zakonodajo s področja delovnih razmerij.
- (2) V kolikor se delo opravlja v neenakomerno razporejenem oziroma začasno prerazporejenem delovnem času, se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju šestih mesecev (v nadaljevanju: **referenčno obdobje**).
- (3) Povprečni čas dela, ki presega povprečni polni delovni čas znotraj referenčnega obdobja, javni uslužbenec lahko izravna v okviru premakljivega začetka in konca delovnega časa.
- (4) Neenakomerna razporeditev delovnega časa se izvede s sklepom.

11. člen

- (1) Delodajalec lahko odloči, da morajo delavci delati preko polnega delovnega časa v primerih, ki jih določa zakonodaja s področja delovnih razmerij.
- (2) Delo preko polnega delovnega časa se odredi na način in določi v obsegu, kot to določa zakonodaja s področja delovnih razmerij.
- (3) V primeru iz prejšnjega odstavka se opravljeno delo, ki presega polni delovni čas, obračuna in plača kot nadurno delo.
- (4) Nadurno delo se odredi s sklepom.

8. Odmor, odklop, krajši delovni čas 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.
- (3) Določila 1. in 2. odstavka tega člena, izhajajo iz veljavne zakonodaje s področja delovnih razmerij.

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 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. Kadar delavec zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, ni v celoti izrabil letnega dopusta do 30. junija naslednjega leta, lahko preostanek dopusta izkoristi do 31. marca leta, ki sledi letu, v katerega je možen prenos letnega dopusta.

(3) Določila 1. in 2. odstavka tega člena, izhajajo iz veljavne zakonodaje s področja delovnih razmerij.

14. člen

(1) Delavcu pripadajo dodatni dnevi letnega dopusta glede na:

- delovno dobo,
- delovno uspešnost,
- zahtevnost delovnega mesta,
- socialne in zdravstvene razmere, v katerih delavec dela in živi.

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

- od 15 let do 20 let - 2 dni;
- nad 20 let do 25 let - 3 dni;
- nad 25 let - 4 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 V. stopnja strokovne izobrazbe - 2 dni;
- delavcu na delovnem mestu, za katero se zahteva VI. stopnja strokovne izobrazbe - 3 dni;
- delavcu na delovnem mestu, za katero se zahteva 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:

- delavec, ki je dopolnil 55 let, invalid, delavec z najmanj 60-odstotno telesno okvaro in delavec, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke za 5 dni;
- za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let za 1 dan.

(6) Ne glede na prejšnji odstavek se za odmero 5 dni letnega dopusta po kriteriju starosti upošteva dopolnjena starost javnega uslužbenca kot sledi:

Leto	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Starost	51 let	51 let	52 let	52 let	53 let	54 let

(7) Določila tega člena izhajajo iz veljavne zakonodaje s področja delovnih razmerij.

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. To določilo izhaja iz veljavne zakonodaje s področja delovnih razmerij.

16. člen

Delodajalec delavcu do konca meseca marca izda obvestilo o dolžini letnega dopusta za tekoče koledarsko leto. To določilo izhaja iz veljavne zakonodaje s področja delovnih razmerij.

17. člen

(1) Delavec ima pravico do oskrbovalnega dopusta v trajanju do pet delovnih v koledarskem letu, zaradi oskrbe in nege družinskega člana ali osebe, s katero živi v skupnem gospodinjstvu, ki izkazuje potrebe po znatnejši negi iz zdravstvenih razlogov. Do tega dopusta je delavec upravičen, kadar ni do takšne oblike odsotnosti upravičen na drugi pravni podlagi. Delavec je dolžan delodajalcu nastop dopusta najaviti pred predvideno odsotnostjo. Če najava iz objektivnih okoliščin ni mogoča, mora delavec delodajalca obvestiti najkasneje v roku 3 delovnih dni po nastopu oskrbovalnega dopusta.

(2) Pravica do oskrbovalnega dopusta iz prejšnjega odstavka se uveljavlja z izjavo, kjer so navedeni razlogi za upravičenost do odsotnosti z ustreznimi dokazili.

(3) Določili tega člena izhajata iz veljavne zakonodaje s področja delovnih razmerij.

18. člen

(1) V primeru, da je delavec žrtev nasilja v družini, mu pripada do 5 delovnih dni plačane odsotnosti v posameznem koledarskem letu, za čas urejanja zaščite, postopkov ter odpravljanja posledic nasilja v družini. Delavec mora delodajalca o načrtovani odsotnosti obvestiti najmanj tri delovne dni pred nastopom odsotnosti. Ob obvestitvi mora delavec predložiti potrdilo o izdelani oceni o ogroženosti zaradi nasilja v družini, dokazilo o podani prijavi na policijo ter dokazila o urejanju zadev v zvezi z nasiljem v družini.

(2) Delodajalec je dolžan delavcu, ki je žrtev nasilja v družini, omogočiti lažje usklajevanje poklicnih obveznosti in obveznosti, ki izhajajo iz urejanja zaščite, pravnih in drugih postopkov odpravljanja posledic nasilja v družini.

(3) Delodajalec je dolžan delavcu, ki je žrtev nasilja v družini, omogočiti sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas za obdobje urejanja zaščite, pravnih in drugih postopkov odpravljanja posledic nasilja v družini.

(4) Vse ukrepe iz zgornjih odstavkov delavec izvaja s pisnim predlogom, ki jim predloži ustrezna dokazila, da postopki v zvezi z nasiljem v družini še niso zaključeni.

(5) Vsi ukrepi, ki so opredeljeni v tem členu, se izvajajo skladno z veljavno zakonodajo s področja delovnih razmerij.

19. člen

(1) Delodajalec se zavezuje, da razen v nujnih primerih, ki bi povzročili škodo in/ali ogrozili delovne procese, ne bo izven delovnega časa posegal v pravico do odklopa delavca s telefonskimi klici ali elektronskimi sporočili, ki zahtevajo odgovor izven delovnega časa.

(2) Delodajalec si pridržuje pravico, da lahko delavca o splošnih informacijah glede delavca, njegovega dela in/ali delodajalca (v kolikor je to relevantno za delavca) tega tudi izven delovnega časa obvešča preko službene in (z dovoljenjem delavca) osebne elektronske pošte, a od delavca ne pričakuje, da nanje odgovori po poteku polnega delovnega časa. Vsako elektronsko sporočilo, ki ne predstavlja nujnega primera opredeljenega v prvem odstavku tega člena vsebuje tudi opomnik, da le ta ne terjajo odgovora izven delovnega časa.

(3) Delodajalec si pridržuje pravico, da lahko delavca o pomembnih in/ali časovno občutljivih informacijah glede delavca, njegovega dela in/ali delodajalca (v kolikor je to relevantno za delavca) tega tudi izven delovnega časa obvešča preko SMS sporočil na službeno telefonsko številko in (z dovoljenjem delavca) na osebno telefonsko številko.

(4) Delodajalec se zavezuje, da razen v nujnih primerih, ki bi povzročili škodo in/ali ogrozili delovne procese, ne bo izven delovnega časa posegal v pravico do odklopa delavca s pozivom na opravljanje dela izven delovnega časa.

20. člen

(1) Delavec, ki neguje otroka, starega do osem let ali zagotavlja oskrbo družinskega člana oziroma člana istega gospodinjstva, lahko v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja predlaga sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas za določen čas.

(2) Delodajalec mora svojo odločitev o predlogu delavca iz prejšnjega odstavka pisno utemeljiti v 15 dneh. Pisna utemeljitev se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(3) Če se sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas na podlagi prvega odstavka tega člena z delavcem, ki je že zaposlen pri delodajalcu za nedoločen čas, v času opravljanja dela po pogodbi o zaposlitvi za določen čas mirujejo pravice, obveznosti in odgovornosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

(4) Vse ukrepe iz zgornjih odstavkov delavec izvaja s pisnim predlogom, ki jim predloži

ustrezna dokazila.

(5) Vsi ukrepi, ki so opredeljeni v tem členu, se izvajajo skladno z veljavno zakonodajo s področja delovnih razmerij.

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

21. člen

Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela v posameznem koledarskem letu in sicer:

- zaradi nege ožjega družinskega člana v primerih, ko nima pravice do nadomestila osebnega dohodka za odsotnost zaradi nege družinskega člana po predpisih o zdravstvenem zavarovanju in sicer na podlagi zdravniškega potrdila do 7 dni;
- zaradi aktivnega sodelovanja pri kulturnih, športnih in podobnih prireditvah do 7 dni;
- sklenitev zakonske zveze do 3 dni;
- rojstvo otroka do 3 dni;
- smrt ožjega družinskega člana do 3 dni;
- zaradi selitve v drugo stanovanje ali kraj bivanja do 3 dni;
- zaradi smrti bližnjih sorodnikov in drugih neodložljivih obveznosti 1 dan;
- hujše nesreče, ki zadane delavca 1 dan.

10. Odsotnost brez nadomestila

22. 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

23. 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) Kadar je delavec napoten na izobraževanje s strani delodajalca, 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 diplomo 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

24. 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. 43/11, ZVZD-1*).

(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.

25. člen

(1) Na predhodni preventivni zdravstveni pregled mora:

- delavec, ki prvič sklene delovno razmerje in
- delavec po prekinitvi delovnega razmerja, daljši 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.

(4) Določila tega člena izhajajo iz veljavne zakonodaje s področja zdravja in varnosti pri delu.

26. člen

(1) Na usmerjene obdobjne zdravstvene preglede se razporedijo vsi delavci, zaposleni v javnem zavodu v skladu z izjavo o zdravju in varnosti pri delu z oceno tveganja. To določilo izhaja iz veljavne zakonodaje s področja zdravja in varnosti pri delu.

27. člen

(1) 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. To določilo izhaja iz veljavne zakonodaje s področja zdravja in varnosti pri delu.

28. 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.

(3) Določili tega člena izhajata iz veljavne zakonodaje s področja zdravja in varnosti pri delu.

29. 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.

(3) Določili tega člena izhajata iz veljavne zakonodaje s področja zdravja in varnosti pri delu.

30. člen

(1) Preizkus znanja o varstvu pri delu morajo opraviti vsi delavci v javnem zavodu, ki

opravljajo dela skladno z določbami prejšnjega člena. To določilo izhaja iz veljavne zakonodaje s področja zdravja in varnosti pri delu.

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

31. 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 skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju (*Uradni list RS, št. 95/2024, ZSTSPJS*) in podzakonski predpisi, izdani na njegovi podlagi, Kolektivna pogodba za javni sektor (*Uradni list RS, št. 99/24, KPJS*) in Kolektivna pogodba za dejavnost okolja in prostora – tarifni del (*Uradni list RS, št. 99/24*).

IV. PREHODNA IN KONČNA DOLOČBA

32. 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 uporabljajo novi oz. spremenjeni ali dopolnjeni predpisi neposredno.

33. člen

Ta pravilnik začne veljati dan po sprejemu na dopisni seji Sveta Javnega zavoda Krajinski park Strunjan in se prične uporabljati s 1. januarjem 2025. S pričetkom veljavnosti tega pravilnika preneha veljati Pravilnik o splošnih pogojih zaposlovanja in o delovnih razmerjih v Javnem zavodu Krajinski park Strunjan z dne 7. 1. 2019.

Strunjan, 17.12.2024

Igor Karlič
predsednik sveta Javnega zavoda Krajinski park Strunjan