

Na podlagi 8. člena ter ob upoštevanju drugega odstavka 20. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/02 in 103/07) in na podlagi 7. in 10. alineje 30. člena Pravil medobčinskega društva slepih in slabovidnih Ljubljana, sprejetih 16. marca 2007, je Izvršni odbor Medobčinskega društva slepih in slabovidnih Ljubljana na dopisni seji dne 3.10. 2008 sprejel

## **PRAVILNIK O DELOVNIH RAZMERJIH**

### **I. SPLOŠNE DOLOČBE**

#### **1. člen**

Ta pravilnik ureja delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in Medobčinskim društvom slepih in slabovidnih Ljubljana (v nadaljevanju: društvo) ob upoštevanju sistemizacije delovnih mest.

#### **2. člen**

Za zadeve, ki niso urejene v tem pravilniku ali drugem internem aktu društva, se neposredno uporabljajo Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/02 in 103/07 – v nadaljevanju: zakon), Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (Ur. l. RS, št. 15/94, 57/95, 19/96, 40/97, 56/98, 76/98, 39/99, 102/00, 62/01, 43/06, 77/07, 60/08 in 75/08 – v nadaljevanju: kolektivna pogodba), Kolektivna pogodba za javni sektor (Ur. l. RS, št. 57/08) in predpisi, ki urejajo plače v javnem sektorju.

Če je kolektivna pogodba v kakšnem delu, ki ga ureja ta pravilnik, za delavce ugodnejša, se v takem primeru neposredno uporabljajo določila kolektivne pogodbe.

#### **3. člen**

V tem pravilniku uporabljeni izrazi, ki se nanašajo na fizične osebe, zapisani v moški spolni slovnični obliki, se uporabljajo kot nevtralen izraz za ženske in moške.

#### **4. člen**

Ta pravilnik ima naslednja poglavja:

#### **I. Splošne določbe**

#### **II. Pogodba o zaposlitvi**

1. Objava delovnega mesta
2. Sklenitev pogodbe o zaposlitvi
3. Pogodba o zaposlitvi za določen čas
4. Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom

## 5. Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu

### III. Pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev

#### 1. Poskusno delo

#### 2. Plačilo za delo

##### 2.1. Plača

###### 2.1.1. Osnovna plača

###### 2.1.2. Del plače za delovno uspešnost

###### 2.1.3. Dodatki

Dodatek za delovno dobo

Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času

Dodatek za mentorsko delo

Drugi dodatki po kolektivni pogodbi

##### 2.2. Nadomestila plače

##### 2.3. Drugi prejemki

Regres za letni dopust

Jubilejne nagrade

Odpravnina ob upokojitvi

Solidarnostne pomoči

##### 13. plača in božičnica

##### 2.4. Povračila stroškov v zvezi z delom

Prehrana med delom

Prevoz na delo in z dela

Službena potovanja v državi

Povračilo stroškov za delo na terenu (terenski dodatek)

Službena potovanja v tujino

Drugi stroški

#### 3. Napredovanje delavcev

#### 4. Delovni čas

5. Odmori in počitki
6. Letni dopust
7. Plačana odsotnost z dela zaradi osebnih okoliščin
8. Neplačana odsotnost z dela
9. Delo v izjemnih okoliščinah
10. Izobraževanje
11. Disciplinska odgovornost

IV. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi

V. Uveljavljanje in varstvo pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja

VI. Sistemizacija delovnih mest

VII. Prehodne in končne določbe

#### 5. člen

Delovno razmerje je razmerje med delavcem in društvom s ciljem opravljanja določenih del, ki so ekonomsko opravičljiva, v katerega se delavec prostovoljno vključi in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom društva.

Delavec s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi pridobi pravice, ki izhajajo iz dela, ter je odgovoren za opravljanje svojega dela in spoštovanje določil pogodbe o zaposlitvi.

#### 6. člen

Delavec ima pravico in dolžnost, da stalno izpopolnjuje svoje znanje in delovne zmožnosti zaradi čim uspešnejšega opravljanja dela na svojem delovnem mestu.

Delavec ima tudi pravico do varstva in do varovanja svojega zdravja pri delu ter hkrati tudi dolžnost spoštovati vse ukrepe za zagotavljanje varnega dela.

#### 7. člen

O sklenitvi in prenehanju delovnega razmerja ter o pravicah, obveznostih in odgovornostih tajnika društva in drugih delavcev v društvu odloča Izvršni odbor, če ta pravilnik ne določa drugače.

Pogodbo o zaposlitvi s tajnikom društva usklajuje Izvršni odbor, podpiše pa jo predsednik društva.

Pogodbo o zaposlitvi z drugimi delavci v društvu usklajuje in podpiše tajnik društva.

## II. POGODBA O ZAPOSLOTVI

### 1. Objava delovnega mesta

#### 8. člen

Letni kadrovski načrt strokovne službe društva sprejme Izvršni odbor, če se v društvu namerava spremeniti število zaposlenih delavcev.

#### 9. člen

Na podlagi letnega kadrovskega načrta iz prejšnjega člena društvo javno objavi prosto delovno mesto. Za javno objavo se šteje tudi objava v uradnih prostorih Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje.

Objava prostega delovnega mesta oziroma vrste dela mora vsebovati:

- ime delovnega mesta oziroma vrsto dela,
- izobrazbo in druge pogoje, ki jih mora izpolnjevati kandidat za opravljanje del na objavljenem delovnem mestu,
- željena dodatna znanja in sposobnosti,
- čas, za katerega se sklepa pogodba zaposlitvi (določen, nedoločen),
- ali gre za delovno razmerje s polnim delovnim časom ali z delovnim časom, krajšim od polnega,
- potrebne delovne izkušnje,
- trajanje poskusnega dela, če je to predvideno,
- rok za prijavo kandidata, ki ne sme biti krajši od 5 dni.

Rok za prijavo kandidata začne teči naslednji dan po zadnji objavi.

#### 10. člen

Če nobeden od prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, lahko društvo z enim od prijavljenih kandidatov, ki izpolnjuje z zakonom določene pogoje, sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas do enega leta, če je taka zaposlitev potrebna zaradi nemotenega opravljanja dela.

#### 11. člen

Izbiro med kandidati za tajnika društva opravi praviloma Izvršni odbor društva, lahko pa tudi njegovo delovno telo.

Izbiro med kandidati za druge delavce društva opravi tajnik društva skupaj s predsednikom.

#### 12. člen

Društvo mora v 8 dneh po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti neizbrane kandidate o tem, da niso bili izbrani.

Društvo je dolžno neizbranim kandidatom na njihovo zahtevo vrniti vse dokumente, ki so jih predložili kot dokaz za izpolnjevanje zahtevanih pogojev za opravljanje dela.

## **2. Sklenitev pogodbe o zaposlitvi**

### 13. člen

Društvo mora izbranemu kandidatu izročiti pisen predlog pogodbe o zaposlitvi praviloma 3 dni pred predvideno sklenitvijo, pisno pogodbo o zaposlitvi pa ob njeni sklenitvi.

Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati:

- podatke o pogodbenih strankah,
- datum nastopa dela,
- ime delovnega mesta, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi, oziroma vrsto dela s kratkim opisom dela, ki ga mora opravljati po pogodbi o zaposlitvi,
- kraj opravljanja dela,
- čas za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas,
- določilo o tem, ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim delovnim časom ali delovnim časom, krajšim od polnega,
- določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa,
- določilo o znesku osnovne plače v EUR ter o morebitnih drugih plačilih,
- določilo o drugih sestavinah plače, plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in načinu izplačevanja plače,
- določilo o letnem dopustu oziroma o načinu določanja letnega dopusta,
- odpovedni rok,
- navedbo kolektivne pogodbe oziroma splošnih aktov društva, ki urejajo delovna razmerja,
- pripravništvo (če se pogodba o zaposlitvi sklepa s pripravnikom),
- določila o izobraževanju,
- morebitno konkurenčno prepoved,
- način spremembe pogodbe,
- druge pravice in obveznosti delavca in društva.

### 14. člen

Pravice in obveznosti delavca in društva se začnejo uresničevati z dnem nastopa dela, določenim v pogodbi o zaposlitvi, če pa ta ni določen, pa z dnem sklenitve pogodbe o zaposlitvi.

### 15. člen

Društvo je dolžno delavca prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje ter mu izročiti fotokopijo prijave v 15 dneh od nastopa dela.

## **3. Pogodba o zaposlitvi za določen čas**

#### 16. člen

Delavec lahko sklene delovno razmerje za določen čas v primerih in pogojih, določenih z zakonom.

Delovno razmerje za določen čas preneha s potekom časa, določenega v pogodbi o zaposlitvi.

#### 17. člen

Delavec, ki je sklenil delovno razmerje za določen čas ima vse pravice in obveznosti, kot jih ima delavec, ki je sklenil delovno razmerje za nedoločen čas, ob upoštevanju trajanja delovnega razmerja. Konkretno se pravice določijo v pogodbi o zaposlitvi.

### **4. Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom**

#### 18. člen

Društvo lahko sklene z delavcem tudi pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas od polnega delovnega časa, če je to v interesu društva in delavca ter je to ekonomsko smotno glede na naravo in organizacijo dela ali izrabo delovnega časa. V tem primeru ima delavec enake pogodbene in druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas, in jih uveljavlja sorazmerno času, za katerega je sklenil delovno razmerje, razen tistih, za katere zakon določa drugače.

Delavec, ki dela krajši delovni čas od polnega, ne more opravljati nadurnega dela.

### **5. Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu**

#### 19. člen

S pogodbo o zaposlitvi se društvo in delavec lahko dogovorita, da bo delavec na domu opravljal delo.

Kot delo na domu se šteje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov društva. Za delo na domu se šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije.

Za urejanje pravic, obveznosti in pogojev dela na domu, se neposredno uporablja zakon.

## **III. PRAVICE, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI DELAVCEV**

## 1. Poskusno delo

### 20. člen

Poskusno delo za posamezna dela traja največ:

- |  |           |
|--|-----------|
| ▪ za dela I. do IV. skupine zahtevnosti              | 1 mesec,  |
| ▪ za dela V. skupine zahtevnosti                     | 2 meseca, |
| ▪ za dela VI.,VII., VIII. in IX. skupine zahtevnosti | 4 mesece. |

Delo tajnika društva spremlja in oceni predsednik društva, delo drugih delavcev pa tajnik društva. Poskusno delo se pisno oceni ob poteku. Na podlagi ugotovitve o neuspešno opravljenem poskusnem delu lahko društvo izredno odpove pogodbo o zaposlitvi.

Med trajanjem poskusnega dela lahko delavec po svoji volji odpove pogodbo o zaposlitvi s 7-dnevnim odpovednim rokom.

## 2. Plačilo za delo

### 21. člen

Plačila za delo so plača, nadomestilo plače, drugi osebni prejemki in povračila stroškov v zvezi z delom.

Plačila za delo se delavcu izplačajo do 5. delovnega dne v mesecu za pretekli mesec.

Sklep o določitvi izplačilnih dni za tekoče koledarsko leto izda tajnik društva, vsako leto najpozneje do 15. januarja.

### 2. 1. Plača

#### 22. člen

Plača je sestavljena iz:

1. osnovne plače,
2. dela plače za delovno uspešnost in
3. dodatkov.

#### 2.1.1. Osnovna plača

#### 23. člen

Osnovna plača delavca se določi ob upoštevanju predpisov, ki veljajo za plače v javnem sektorju, z uvrstitvijo v plačni razred.

#### 2.1.2. Del plače za delovno uspešnost

## 24. člen

Delavci so upravičeni do:

- redne delovne uspešnosti,
- delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela in
- delovne uspešnosti iz naslove prodaje blaga in storitev na trgu.

## 25. člen

Sredstva za plačilo redne delovne uspešnosti so največ 5 % letnih sredstev za osnovne plače v društvu. Posebej se določijo v letnem programu dela oziroma finančnem načrtu društva.

## 26. člen

Za ugotavljanje redne delovne uspešnosti se praviloma upoštevajo naslednja merila:

- strokovnost ,
- učinkovitost,
- gospodarnost,
- samostojnost.

## 27. člen

Pri presoji strokovnosti se upošteva zlasti:

- kakovost opravljenega dela je večja od pričakovane oziroma zahtevane do 4 %,
- vestnost in natančnost pri delu do 4 %,
- pravilnost uporabe predpisov in pooblastil do 4 %,
- pogostost in pomembnost napak, ki se pojavljajo pri delu in izvrševanju nalog do 3 %.

## 28. člen

Pri presoji učinkovitosti se upošteva zlasti:

- delo je opravljeno pravočasno oziroma v krajšem času od pričakovanega do 4 %,
- opravljenih je več nalog in dela kot je pričakovano oziroma zahtevano do 4 %,
- izpolnjevanje rokov do 4 %,
- pogostost nepravočasno opravljenega dela do 3 %.

## 29. člen

Pri presoji gospodarnosti se upošteva zlasti:

- porabljeni stroški sredstev za delo so nižji od pričakovanih do 1 %,
- preudarno, ekonomično ravnanje in optimalno koriščenje delovnega časa, ter delo brez potrebnih ponavljanj do 2 %,
- sočasno oziroma usklajeno opravljanje več različnih del ob manjših stroških in največjih učinkih lastnega dela, dela sodelavcev in nadrejenih do 2 %.

## 30. člen



Pri presoji samostojnosti se upošteva zlasti:

- opravljanje zahtevnejših nalog od običajnih do 5 %,
- iskanje novih poti in rešitev, ki so praviloma izvirne in uspešne, ter uresničljive v praksi do 5 %,
- dajanje koristnih predlogov za izboljšanje dela do 5 %.

#### 31. člen

Izpolnjevanje posameznega merila za vrednotenje ugotavljanja nadpovprečne redne delovne uspešnosti se ovrednoti z odstotki na naslednji način:

- nadpovprečna strokovnost: do 15 %,
- nadpovprečna učinkovitost: do 15 %,
- nadpovprečna gospodarnost: do 5 %,
- nadpovprečna samostojnost: do 15 %.

Odstotki iz prejšnjega odstavka se seštevajo. Njihov seštevek predstavlja skupen odstotek, ki se upošteva, koliko se naj zaposlenim na osnovi redne delovne uspešnosti mesečno poveča osnovna plača.

Del plače za redno delovno uspešnost lahko letno znaša največ dve osnovni mesečni plači delavca pri čemer se kot osnova upošteva višina osnovne plače delavca za mesec december preteklega koledarskega leta.

Osnova za obračun redne delovne uspešnosti delavca je njegova osnovna plača za čas rednega dela v ocenjevalnem obdobju.

#### 32. člen

Redna delovna uspešnost delavcev se ocenjuje štirikrat letno. Praviloma se izplačuje mesečno.

#### 33. člen

Ocenjevanje se opravi na ocenjevalnem listu, upoštevajoč merila tega pravilnika.

Ocenjevalni list je sestavni del tega pravilnika (Priloga 1).

#### 34. člen

Delavcu se lahko izplača del plače za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela za opravljeno delo, ki presega pričakovane rezultate dela v posameznem mesecu, če je na ta način mogoče zagotoviti racionalnejše izvajanje nalog društva.

Višina plače za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela je lahko največ 20 % osnovne plače delavca.

Če se delavcu izplačuje del plače za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela tudi iz naslova in sredstev posebnega projekta, je višina plače lahko največ 50 % (iz obeh naslovov) osnovne plače delavca.

### 35. člen

Sredstva za plačilo delovne uspešnosti iz naslove prodaje blaga in storitev na trgu so lahko največ 60 % razlike med prihodki in odhodki preteklega leta od prodaje blaga in storitev na trgu. Delijo se na podlagi letnega poročila oziroma poslovnega poročila.

### 36. člen

O delu plače tajnika društva za delovno uspešnost in načinu izplačila odloča predsednik društva.

O delu plače drugih delavcev za delovno uspešnost in načinu izplačila pa tajnik društva.

## 2.1.3. Dodatki

### Dodatek za delovno dobo

### 37. člen

Delavcu pripada dodatek za delovno dobo v višini 0,33 % od osnovne plače delavca za vsako zaključeno leto delovne dobe. Ta dodatek se delavcem, ki imajo več kot 25 let delovne dobe, poveča še za 0,10 % za vsako zaključeno leto delovne dobe nad 25 let.

V delovno dobo po tem pravilniku sodijo vsa obdobja v državi in tujini, ki se po predpisih pokojninskega in invalidskega zavarovanja štejejo v zavarovalno dobo, razen dokupljene, beneficirane in posebne dobe.

### Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času

### 38. člen

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

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

Osnova za izračun dodatkov je osnovna plača delavca.

### 39. člen

Za delo v deljenem delovnem času pripada delavcu dodatek v višini 13 % urne postavke njegove osnovne plače, če prekinitiv delovnega časa traja 2 uri ali več. Dodatek se obračunava le za čas po prekinitvi dela.

Za nočno delo pripada delavcu dodatek v višini 30 % urne postavke njegove osnovne plače. Dodatek se obračunava le za čas, ko delavec dela ponoči.

Za delo v nedeljo pripada delavcu dodatek v višini 75 % urne postavke njegove osnovne plače.

Za delo na dan, ki je z zakonom določen kot dela prost dan pripada delavcu dodatek v višini 90 % urne postavke njegove osnovne plače.

Dodatki se obračunavajo le za čas, ko delavec dela v nedeljo in na dan, ki je z zakonom določen kot dela prost dan. Dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo na dan, ki je z zakonom določen kot dela prost dan, se med seboj izključujeta.

Dodatek za delo preko polnega delovnega časa je 30 % urne postavke osnovne plače delavca. Dodatek se obračunava le za čas, ko delavec dela preko polnega delovnega časa.

### **Dodatek za mentorsko delo**

#### 40. člen

Delavcu, ki je ob svojem rednem delovnem času določen za uvajanje pripravnikov in delavcev na usposabljanju, pripada za vsako, s programom določeno mentorsko uro, dodatek v višini 20 % urne postavke njegove osnovne plače. Dodatek se obračunava le za čas, ko delavec opravlja delo mentorja.

### **Drugi dodatki po kolektivni pogodbi**

#### 41. člen

Delavcem pripadajo tudi drugi dodatki, določeni v Kolektivni pogodbi za javni sektor.

## **2. 2. Nadomestila plače**

#### 42. člen

Društvo je dolžno izplačati nadomestilo plače v primerih odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta, plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, izobraževanja, z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni in ko delavec ne dela iz razlogov na strani društva.

#### 43. člen

Delavcu praviloma pripada nadomestilo plače skladno z Uredbo o enotni metodologiji in obrazcih za obračun in izplačilo plač v javnem sektorju (Ur. l. RS, št. 64/08, 69/08 in 78/08).

#### 44. člen

Za odsotnost delavca zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, pripada delavcu nadomestilo plače, ki bremeni društvo, 80 % plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas.

#### 45. člen

Društvo izplačuje nadomestilo plače iz lastnih sredstev v primerih nezmožnosti delavca za delo zaradi njegove bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, in sicer do trideset delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ za sto dvajset delovnih dni v koledarskem letu. V primerih nezmožnosti za delo delavca zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu, izplačuje društvo nadomestilo plače delavcu iz lastnih sredstev do trideset delovnih dni za posamezno odsotnost z dela. V času daljše odsotnosti z dela izplača društvo nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja.

Če gre za dve ali več zaporednih odsotnosti z dela zaradi iste bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, do trideset delovnih dni, pa traja v posameznem primeru prekinitiv med eno in drugo odsotnostjo manj kot deset delovnih dni, izplača društvo za čas nadaljnje odsotnosti od prekinitve dalje, nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja.

## **2. 3. Drugi prejemki**

### **Regres za letni dopust**

#### 46. člen

Delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, pripada enkrat letno regres za letni dopust v višini, določeni v Kolektivni pogodbi za javni sektor.

Regres se mora delavcu izplačati najpozneje do 1. julija tekočega koledarskega leta.

Če ima delavec pravico do izrabe le sorazmernega dela letnega dopusta, ima pravico le do sorazmernega dela regresa.

### **Jubilejne nagrade**

#### 47. 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 neto plače v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece pred izplačilom.

Jubilejna nagrada se izplača v enem mesecu po dopolnitvi delovne dobe iz prejšnjega odstavka.

### **Odpravnina ob upokojitvi**

#### 48. člen

Delavcu pripada ob upokojitvi odpravnina v višini treh povprečnih plač na

zaposlenega v Republiki Sloveniji oziroma tri zadnje plače delavca, če je to zanj ugodneje.

Delavec ni upravičen do odpravnine, če je društvo zanj financiralo dokup zavarovalne dobe. V tem primeru je delavec upravičen le do razlike odpravnine, če so bila sredstva, ki jih je društvo prispevalo za dokup zavarovalne dobe manjša od zneska odpravnine.

### **Solidarnostne pomoči**

#### **49. člen**

Delavcu oziroma njegovi družini pripada solidarnostna pomoč v višini ene povprečne neto plače v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece, in sicer v naslednjih primerih:

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

O dodelitvi solidarnostne pomoči tajniku društva odloča predsednik društva, drugim delavcem pa tajnik društva skupaj s predsednikom.

### **13. plača in božičnica**

#### **50. člen**

Delavcem se ob upoštevanju letnega programa dela oziroma finančnega načrta društva lahko izplačata 13. plača in božičnica v višini osnovne plače. Praviloma se izplačata v decembru.

## **2. 4. Povračila stroškov v zvezi z delom**

### **Prehrana med delom**

#### **51. člen**

Delavcu pripada povračilo stroškov za prehrano med delom v višini zneska, določenega s predpisom o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov, ki se pri ugotavljanju davčne osnove priznavajo kot odhodek.

### **Prevoz na delo in z dela**

#### **52. člen**

Delavcu se povrnejo 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 najmanj 1 km po najkrajši poti. Delavci so upravičeni do tega povračila tudi v primeru, če na poti ni organiziranega javnega prevoza, pri čemer se povračilo določi na osnovi 15 % cene neosvinčenega motornega bencina - 95 oktanov za 1 km oddaljenosti bivališča delavca oziroma v višini najvišjega zneska, določenega s predpisom o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov, ki se pri ugotavljanju davčne osnove priznavajo kot odhodek.

### **Službena potovanja v državi**

#### 53. člen

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

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

#### 54. člen

Dnevnica predstavlja povračilo stroškov za prehrano na službenem potovanju v pavšalnem znesku. Delavec je upravičen do:

- cele dnevnic - za vsakih 24 ur službenega potovanja, ali če je potovanje trajalo manj kot 24 ur, a več kot 12 ur;
- polovične dnevnic - če je potovanje trajalo več kot 8 ur, a ne več kot 12 ur oziroma če je potovanje trajalo več kot 24 ur za ostanek časa od 8 do 12 ur;
- znižane dnevnic - za potovanje (oziroma ostanek časa) od 6 do 8 ur, če se je službeno potovanje pričelo oziroma se končalo vsaj 2 uri pred začetkom oziroma po preteku rednega delovnega časa.

#### 55. člen

Dnevnica se izplača v višini najvišjega zneska, določenega s predpisom o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov, ki se pri ugotavljanju davčne osnove priznavajo kot odhodek.

#### 56. člen

Stroški prenočevanja na službenem potovanju se delavcu povrnejo v višini zneska računa za prenočevanje v hotelu, ki ga odobri podpisnik potnega naloga.

#### 57. člen

Delavcu pripada povračilo za prevozne stroške na službenem potovanju v višini cene prevoza z najbolj racionalnim prevoznim sredstvom na osnovi predloženih potrdil. Vrsta prevoznega sredstva se določi s potnim nalogom.

Če je delavcu za službeno potovanje odobrena uporaba lastnega avtomobila, se mu povrnejo stroški za uporabo avtomobila v obliki kilometrine.

Kilometrina predstavlja pavšalni znesek za prevoženi kilometer in znaša 30 % cene neosvinčenega motornega bencina – 95 oktanov oziroma v višini najvišjega zneska, določenega s predpisom o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov, ki se pri ugotavljanju davčne osnove priznavajo kot odhodek.

### **Povračilo stroškov za delo na terenu (terenski dodatek)**

#### 58. 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 društva in bivališča delavca. Terenski dodatek pripada delavcem, če sta na terenu prehrana in prenočišče organizirana (sicer ima pravico do povračila stroškov po potnem nalogu). Znesek terenskega dodatka je dnevno 21 % dnevnice za službeno potovanje v državi, ki traja 12 ur, delavec pa je upravičen tudi do povračila stroškov prenočevanja.

Terenski dodatek in dnevnicca se izključujeta.

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

### **Službena potovanja v tujino**

#### 59. člen

Povračilo stroškov na službenih potovanjih v tujino se določa v skladu z Uredbo o povračilu stroškov za službena potovanja v tujino (Ur. l. RS, št. 38/94, 63/94, 24/96, 96/00, 35/02, 86/02, 66/04, 73/04 in 16/07).

### **Drugi stroški**

#### 60. člen

Delavci so upravičeni do povrnitve tudi drugih stroškov v zvezi z opravljanjem dela (telefaks, PTT stroški, taksi) skladno z navodili pooblaščenega oseba društva.

## **3. Napredovanje delavcev**

#### 61. člen

Delavec lahko napreduje na delovnem mestu v višji plačni razred. O napredovanju odloča pooblaščen oseb društva.

## **4. Delovni čas**

#### 62. člen

Polni delovni čas v društvu je 40 ur na teden.

V društvu je pet dni v tednu delovnih, in sicer v ponedeljek, torek, sreda, četrtek in petek.

Pred začetkom koledarskega leta tajnik društva z delovnim koledarjem določi letni raspored delovnega časa, t.j. mesečno delovno obveznost in delovne dneve in o tem obvesti delavce.

Za zagotovitev večje učinkovitosti dela lahko tajnik društva z delovnim koledarjem določi, da se z delovnim dnevom na soboto v istem ali naslednjem mesecu nadomesti:

- delovni dan med državnim praznikom ali drugim z zakonom določenim dela prostim dnevom in soboto oziroma nedeljo,
- delovni dan med nedeljo in državnim praznikom ali drugim z zakonom določenim dela prostim dnevom.

#### 63. člen

Delovni čas v ponedeljek je:

Okvirni delovni čas:	od 7.00 do 17.30 ure.
Premakljivi delovni čas:	od 7.00 do 8.00 ure in 17.00 do 17.30 ure.
Obvezni delovni čas:	od 8.00 do 17.00 ure.

Delovni čas od torika do petka je:

Okvirni delovni čas:	od 7.00 do 16.00 ure.
Premakljivi delovni čas:	od 7.00 do 8.00 ure in 14.00 do 16.00 ure.
Obvezni delovni čas:	od 8.00 do 14.00 ure.

#### 64. člen

Delavec je dolžan na zahtevo društva opravljati delo preko polnega delovnega časa – nadurno delo:

- v primerih izjemoma povečanega obsega dela
- če je potrebno nadaljevanje delovnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi,
- če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela,
- če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa,
- drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo.

Delo v okvirnem delovnem času v sistemu premakljivega delovnega časa se ne šteje za nadurno delo, razen če pooblaščen oseba društva ne odloči drugače.

Nadurno delo lahko traja največ 8 ur na teden, 20 ur na mesec in največ 170 ur na leto.

Nadurno delo lahko s soglasjem delavca traja preko 170 ur na leto, vendar skupaj



največ 230 ur na leto. V primeru vsakokratne odreditve nadurnega dela, ki presega 170 ur na leto, mora društvo pridobiti pisno soglasje delavca.

V primeru odklonitve pisnega soglasja iz prejšnjega odstavka tega člena, delavec ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam v delovnem razmerju.

#### 65. člen

V primeru naravnih in drugih nesreč, pri katerih je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje, ali ko se ta nesreča neposredno pričakuje, sme izjemoma delovni čas trajati preko polnega delovnega časa zaradi odpravljanja ali preprečevanja naravne ali druge nesreče.

#### 66. člen

Kadar terjajo koristi otroka, lahko delavka ali delavec sklene delovno razmerje s krajšim delovnim časom od polnega. Razporeditev delovnega časa se določi s pogodbo o zaposlitvi.

Po prenehanju razloga za delo s krajšim delovnim časom začne delavec opravljati delo s polnim delovnim časom.

### 5. Odmori in počitki

#### 67. člen

Pravico do 30. minutnega odmora imajo delavci, ki delajo polni delovni čas. Delavci, ki delajo s krajšim delovnim časom pa v sorazmerju s časom prebitem na delu, vendar le, če delajo najmanj 4 ure.

#### 68. člen

Delavec ima v obdobju 24. ur pravico do počitka, ki traja nepretrgano najmanj 12 ur, v obdobju sedmih delovnih dni pa pravico do nepretrganega tedenskega počitka najmanj 48 ur.

Delavec, ki dela na dan tedenskega počitka ima pravico tak počitek izkoristiti katerikoli dan v naslednjem tednu.

### 6. Letni dopust

#### 69. člen

Delavec pridobi pravico do celotnega letnega dopusta po šestih mesecih nepretrganega delovnega razmerja, ne glede na to, ali delavec dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega.

Če delavec v koledarskem letu ni pridobil pravice do celotnega letnega dopusta ali mu preneha delovno razmerje pred potekom roka, po preteku katerega bi pridobil pravico do celotnega letnega dopusta ali če mu delovno razmerje v tekočem

kolederskem letu preneha pred 1. julijem, ima pravico do izrabe letnega dopusta sorazmerno času prebitem na delu in sicer 1/12 letnega dopusta za vsak mesec, prebit na delu.

#### 70. člen

Delavcu pripada najmanj 20 delovnih dni letnega dopusta v posameznem koledarskem letu, ne glede na to, ali dela polni ali krajši delovni čas od polnega.

Delavcu, ki je dopolnil 50 let starosti, invalidu, delavcu z najmanj 60 % telesno okvaro ter delavcu, ki neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo pripada 3 dni dodatnega letnega dopusta.

Delavec ima pravico do enega dodatnega dneva letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti.

#### 71. člen

Poleg dopusta iz prejšnjega člena tega pravilnika delavec pridobi še dodatne dneve letnega dopusta glede na:

- Delovno dobo:

od 0 - 2 let	0 dni
od 3 - 4 let	1 dan
od 5 - 8 let	2 dni
od 9 - 10 let	3 dni
od 10 - 12 let	4 dni
od 13 - 14 let	5 dni
od 15 - 16 let	6 dni
od 17 - 18 let	7 dni
od 19 - 20 let	8 dni
od 21 - 22 let	9 dni
od 23 in več let	10 dni

- Stopnjo zahtevnosti delovnega mesta:

- II., III., IV.	2 dni
- V.	3 dni
- VI.	4 dni
- VII., VIII., IX.	5 dni

#### 72. člen

Glede na redno delovno uspešnost se lahko med letom delavcu poveča letni dopust do 3 dni.

#### 73. člen

Društvo je dolžno delavce najkasneje do 31. marca pisno obvestiti o odmeri letnega dopusta za tekoče koledarsko leto.

#### 74. člen

Letni dopust delavec izrabljuje v več delih s tem, da mora en del trajati najmanj 10 delovnih dni.

Delavec ima pravico izrabiti vse letni dopust, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, do 30. junija naslednjega koledarskega leta, če je v koledarskem letu, v katerem mu je bil odmerjen dopust, delal vsaj šest mesecev.

Kot dan letnega dopusta se šteje vsak delovni dan, ki je po razporeditvi delovnega časa pri društvu za posameznega delavca določen kot delovni dan.

#### 75. člen

Ob prenehanju delovnega razmerja je društvo dolžno dati delavcu potrdilo o izrabi letnega dopusta.

### **7. Plačana odsotnost z dela zaradi osebnih okoliščin**

#### 76. člen

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

- do sedem dni zaradi nege ožjega družinskega člana (starši, zakonec, otroci, posvojenci, 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, zaradi aktivnega sodelovanja pri kulturnih, športnih in podobnih prireditvah in v primeru elementarnih nesreč,
- tri dni zaradi sklenitve zakonske zveze, rojstva otroka, smrti ožjega družinskega člana ali staršev in zaradi selitve,
- dva dni za poroko otroka,
- en dan zaradi smrti bližjih sorodnikov, (stari starši, brat, sestra, vnuk, vnukinja, tašča, tast) in drugih neodložljivih opravkov.

Odsotnosti iz prejšnjega odstavka skupaj ne smejo preseči sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu.

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

Delavec ima lahko na osnovi predloga medicine dela pravico do odsotnosti 10 delovnih dni z nadomestilom plače za medicinsko programiran oddih.

Delavcu je treba zagotoviti odsotnost z dela zaradi opravljanja državljanskih dolžnosti.

## 77. člen

Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela tudi zaradi darovanja krvi na dan, ko prostovoljno daruje kri. V tem primeru izplača društvo nadomestilo plače delavcu v breme zdravstvenega zavarovanja.

## 8. Neplačana odsotnost z dela

### 78. člen

Delavec ima pravico do neplačane odsotnosti z dela (neplačan dopust) do 30 dni v posameznem koledarskem letu pod pogojem, da odsotnost ne bo bistveno motila delovnega procesa v naslednjih primerih:

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

V primeru odsotnosti z dela nad 30 dni brez pravice do nadomestila plače, se delavcu ta odsotnost všteva v zavarovalno dobo, če sam poravna ustrezne prispevke.

## 9. Delo v izjemnih okoliščinah

### 79. člen

Delavec je dolžan, razen v primerih, določenih z zakonom, opravljati delo preko polnega delovnega časa v skladu s pogodbo o zaposlitvi ali druga dela v zvezi z odpravljanjem ali preprečevanjem posledic v primerih naravne ali druge nesreče ali ko se ta nesreča neposredno pričakuje. Tako delo lahko traja, dokler je nujno, da se rešijo človeška življenja, obvaruje zdravje ljudi ali prepreči materialna škoda.

## 10. Izobraževanje

### 80. člen

Delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ohranitve zaposlitve ter povečanja zaposljivosti.

Trajanje in potek izobraževanja oziroma usposabljanja ter pravice pogodbenih strank

med izobraževanjem oziroma usposabljanjem in po njem se določijo s pogodbo o izobraževanju.

## **11. Disciplinska odgovornost**

### 81. člen

Delavec je dolžan izpolnjevati pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja.

Disciplinsko odgovornost delavca ugotavlja Izvršni odbor in lahko izreče opomin ali denarno kazen.

## **IV. PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI**

### 82. člen

Pogodba o zaposlitvi preneha veljati v primerih, ki jih določa zakon.

### 83. člen

Društvo lahko odpove pogodbo o zaposlitvi v zakonsko minimalno določenem odpovednem roku.

Delavec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi, če je na delovnem mestu stopnje zahtevnosti:

- |                         |            |
|-------------------------|------------|
| - I., II., III.         | v 30 dneh, |
| - IV., V.               | v 60 dneh, |
| - VI., VII., VIII., IX. | v 90 dneh. |

Odpovedni rok začne teči naslednji dan po vročitvi pisne odpovedi.

## **V. UVELJAVLJANJE IN VARSTVO PRAVIC, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA**

### 84. člen

Tako društvo, ko meni, da delavec ne izpolnjuje svojih obveznosti iz delovnega razmerja, kot delavec, ki meni, da društvo ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, sta dolžna drug drugega na to opozoriti in nastalo nepravilnost takoj odpraviti oziroma jo razrešiti po mirni poti.

Če v skladu s prejšnjim odstavkom tega člena nepravilnost ali konflikt nista odpravljena, ima delavec pravico pisno zahtevati, da društvo kršitev odpravi oziroma, da svoje obveznosti izpolni. Če društvo v nadaljnjih 8 delovnih dneh po vročeni pisni

zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec v 30 dneh od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani društva, zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

## **VI. SISTEMIZACIJA DELOVNIH MEST**

### **85. člen**

Za opravljanje strokovno-tehničnih in administrativnih del društva se v skladu s pravili društva organizira strokovna služba, če so v društvu več kot trije zaposleni.

Strokovno službo društva vodi tajnik društva.

Strokovna služba društva nima organizacijskih enot.

### **86. člen**

Z delovnim mestom so opredeljena opravila in naloge približno enake zahtevnosti, ki so podlaga za določitev pogojev za zasedbo delovnega mesta, uvrstitev v plačni razred in drugo.

Za opravljanje nalog so v društvu sistemizirana 3 delovna mesta:

- tajnik društva,
- administrator in blagajnik,
- sodelavec v programih.

### **87. člen**

Sistemizacija delovnih mest je kot priloga sestavni del tega pravilnika (Priloga 2). Vsebuje vsa delovna mesta z naslednjimi podatki:

- a) ime delovnega mesta,
- b) šifra poklica po standardni klasifikaciji poklicev,
- c) šifra delovnega mesta,
- č) pogoji za zasedbo delovnega mesta:
  - izobrazba,
  - delovne izkušnje,
  - posebni pogoji.
- d) posebna pooblastila in odgovornosti,
- e) odpovedni rok,
- f) plačna podskupina,

- g) tarifni razred delovnega mesta,
- h) plačni razred delovnega mesta,
- i) število napredovalnih razredov na delovnem mestu,
- j) dodatki,
- k) število izvajalcev,
- l) področje in opis dela,
- m) željena dodatna znanja in sposobnosti.

## **VII. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE**

### **88. člen**

Društvo je dolžno uskladiti pogodbe o zaposlitvi s tem pravilnikom najpozneje v 1 mesecu po njegovi uveljavitvi.

### **89. člen**

Ne glede na tretji odstavek 31. člena tega pravilnika je osnova za določitev najvišjega možnega zneska za izplačilo redne delovne uspešnosti za leto 2008 osnovna plača delavca za mesec januar 2008.

### **90. člen**

Z dnem uveljavitve tega pravilnika preneha veljati:

- Sistemizacija delovnih mest, sprejeta na Izvršnem odboru društva 30. 3. 1993,
- Pravila o plačah in drugih prejemkih delavcev društva, sprejeta na Izvršnem odboru društva 30. 3. 1993.

### **91. člen**

Ta pravilnik začne veljati, ko ga sprejme Izvršni odbor društva.

Izvršni odbor Medobčinskega društva slepih in slabovidnih Ljubljana  
Predsednik  
Janez Mlačnik