



Kongresni
center Portus,
Hotel Slovenija,
Portorož

UKREPI V JAVNEM SEKTORJU V LETU 2015



Šola za ravnatelje

Ksenija Mihovar Globokar, spec.,
Šola za ravnatelje

PRAVNE PODLAGE

- Zakon o sistemu plač v javnem sektorju
- Zakon za uravnoteženje javnih financ
- Zakon o izvrševanju proračunov Republike Slovenije za leti 2014 in 2015
- Zakon o ukrepih na področju plač in drugih stroškov dela v javnem sektorju za leto 2015

ZAKON O UKREPIH NA PODROČJU PLAČ IN DRUGIH STROŠKOV DELA V JAVNEM SEKTORJU ZA LETO 2015

- višina plač
- regres
- redna delovna uspešnost
- delovna uspešnost iz naslova povečanega obsega dela
- napredovanje
- premije dodatnega pokojninskega zavarovanja

ZAKON ZA URAVNOTEŽENJE JAVNIH FINANC

- omejitve zaposlovanja
- omejitev sklepanja avtorskih in podjemnih pogodb ter opravljanja dela dijaka ali študenta
- omejitev sklepanja pogodb o izobraževanju

ZAKON O IZVRŠEVANJU PRORAČUNOV REPUBLIKE SLOVENIJE ZA LETI 2014 IN 2015

- razpolaganje s sredstvi za plače
- letni program dela, finančni načrt
- kadrovski načrt

UKREPI, PODALJŠANI IZ LETA 2014

- znižane osnovne plače se podaljšajo do vključno decembra 2015
- izplačilo znižanega regresa
- redne delovne uspešnosti ni
- omejitve zaposlovanja
- omejitev sklepanja avtorskih in podjemnih pogodb ter opravljanja dela dijaka ali študenta
- omejitev sklepanja pogodb o izobraževanju
- soglasja k programom dela, finančnim načrtom kadrovskim načrtom

REGRES

- **Javnim uslužbencem, ki so na zadnji dan meseca pred izplačilom v letu 2015 uvrščeni:**
 - do vključno 15. plačnega razreda, se izplača regres v znesku 692 evrov
 - od 16. do vključno 30. plačnega razreda, se izplača regres v znesku 484,40 evra
 - od 31. do vključno 40. plačnega razreda, se izplača regres v znesku 346 evrov
 - od 41. do vključno 50. plačnega razreda, se izplača regres v znesku 100 evrov

SPREMENJENI UKREPI

- sprosti se napredovanje v plačne razrede in nazive
- zmanjšan obseg sredstev za izplačilo delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela

DELOVNA 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
- pisni dogovor med javnim uslužbencem in predstojnikom
- posebej urejena učna oziroma pedagoška obveznost

POGOJI IN MERILA

- povečan obseg dela se opravi:
 - pri opravljanju **rednih delovnih nalog** uporabnika proračuna
 - pri **opravljanju projekta**, načrtovanega v okviru sprejetega finančnega načrta uporabnika proračuna,
 - pri **opravljanju posebnega projekta**, ki ga določi Vlada Republike Slovenije s svojim aktom in za katerega so zagotovljena dodatna sredstva
- javnemu uslužbencu, ki prejema del plače za povečan obseg dela za iste naloge ni mogoče odrediti dela prek polnega delovnega časa
- podrobneje se merila in postopek lahko določi z internimi akti

VIRI SREDSTEV

- **redne delovne naloge - iz prihrankov** sredstev za plače posameznega proračunskega uporabnika, ki nastanejo zaradi odsotnosti javnih uslužbencev z dela, ali nezasedenih delovnih mest - **največ 40 % prihrankov**
- **projektne naloge - iz posebnih** projektnih sredstev

VIŠINA DELA PLAČE

- Za opravljanje **rednih delovnih nalog**:
 - največ **20 odstotkov** osnovne plače javnega uslužbenca.
- Če se javnemu uslužbencu izplačuje del plače za plačilo delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela tudi iz naslova in sredstev **posebnega projekta**, lahko del plače znaša skupno (**iz obeh naslovov**) največ **30 odstotkov** njegove osnovne plače.
- **Direktorjem** se lahko izplača del plače za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela skupno največ v višini **10 odstotkov** njihove osnovne plače.

RAZPOLAGANJE S SREDSTVI ZA PLAČE

Neposredni in posredni uporabniki morajo izvajati politiko zaposlovanja, sistemiziranja delovnih mest in razporejanja zaposlenih na delovna mesta tako, da s prevzemanjem obveznosti, ki ne pomenijo izvrševanja obveznosti do zaposlenih, kot jih določajo predpisi ali kolektivne pogodbe, ne ustvarjajo primanjkljajev sredstev za stroške dela, to je na postavkah, ki vsebujejo plačne konte.

PRERAZPOREJANJE SREDSTEV

- Med letom se lahko prerazporejajo sredstva na plačne konte iz podskupine kontov izdatki za blago in storitve, do višine 2 % obsega sredstev za stroške dela.
- Sredstva se lahko prerazporedijo sredstva na plačne konte v obsegu namenskih sredstev EU, namenskih sredstev finančnih mehanizmov ali donacij.

FINANČNI NAČRTI, PROGRAMI DELA

- **Element**

- izhodišča za pripravo finančnih načrtov posrednih uporabnikov
- predstojnik posrednega uporabnika proračuna mora svoj finančni načrt oziroma spremembe pripraviti skladno z izhodišči
- soglasje pristojnega ministrstva, župana

KADROVSKI NAČRTI

- Zavodi morajo ob sprejetju programa dela in finančnega načrta sprejeti tudi kadrovski načrt.
- Ministrstvo oziroma občinska uprava mora posrednim uporabnikom proračuna iz svoje pristojnosti posredovati izhodišča za pripravo kadrovskega načrta.
- Število zaposlenih se mora v obdobju od januarja 2015 do januarja 2016 znižati za en odstotek.

ZAPOSLOVANJE

- Zavod lahko zaposluje na podlagi soglasja pristojnega organa iz 186. člena ZUJF, če ima sprejet program dela, finančni načrt in kadrovski načrt.

REBALANS ZA LETO 2015, OBČINSKI PRORAČUNI

(trinajsti odst. 49. člena ZIPRS14, 15)

- posredujejo izhodišča za pripravo finančnih načrtov posrednih uporabnikov v 15 dneh po sprejemu rebalansa proračuna države za leto 2015 oziroma po sprejemu proračuna občine za leto 2015.

OBDOBJE ZAČASNEGA FINANCIRANJA

- Do sprejema finančnega načrta in programa dela posrednih uporabnikov proračuna se financiranje nalog in drugih s predpisi določenih namenov začasno nadaljuje na način, kot ga za neposredne uporabnike določa 32. člen ZJF.
- Na podlagi tega se tudi soglasja k zaposlitvam lahko nemoteno izdajajo.

32. člen ZJF

- Če proračun ni sprejet pred začetkom leta, na katero se nanaša, se financiranje funkcij države in občine ter njihovih nalog in drugih s predpisi določenih namenov (v nadaljnjem besedilu: **začasno financiranje**) **začasno nadaljuje na podlagi proračuna za preteklo leto in za iste programe kot v preteklem letu. V obdobju začasnega financiranja neposredni uporabniki ne smejo povečevati števila zaposlenih glede na stanje na dan 31. december preteklega leta.**

PREMIJE KOLEKTIVNEGA DODATNEGA POKOJNINSKEGA ZAVAROVANJA

- v obdobju od 1. 1. 2015 do 30. 6. 2015 se jih bo izplačalo v višini 10 odstotkov
- v obdobju od 1. 7. 2015 do 30. 10. 2015 se jih bo izplačalo v višini 15 odstotkov
- v obdobju od 1. 11. 2015 do 31. 12. 2015 se jih bo izplačalo v višini 30 odstotkov

glede na skupno višino premij po premijskih razredih, veljavnih na dan 1. 1. 2013

DRUGE SPREMEMBE

SPREMEMBE ZUJF

- soglasje k pogodbam–184. člen
- prenehanje delovnega razmerja–188.člen

184. člen

- V primeru, da se avtorska ali podjemna pogodba sklepa na podlagi zakona, ki ureja javno naročanje, morajo uporabniki proračuna od dajalcev soglasja navedenih v 186. členu zakona, pridobiti soglasje samo k objavi obvestila o naročilu oziroma k posredovanju povabila k oddaji ponudb.

188. člen

- Pogodba o zaposlitvi preneha veljati javnemu uslužbencu (moški in ženska), ki izpolni pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine za moške na podlagi četrtega, v prehodnem obdobju pa na podlagi petega odstavka 27. člena v povezavi s prvim in drugim odstavkom 398. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.
- Uslužbenkam, ki so sklenile dogovor o nadaljevanju delovnega razmerja zaradi predpisanih pogojev za upokožitev, pogodba o zaposlitvi preneha veljati šele, ko izpolnijo pogoje iz spremenjenega prvega odstavka 188. člena zakona.

Hvala za pozornost

V prezentaciji navedeni akti so dostopni na:
www.pisrs.si



Kongresni
center Portus,
Hotel Slovenija,
Portorož

NAPREDOVANJA V LETU 2015

ZAKON O UKREPIH NA PODROČJU
PLAČ IN DRUGIH STROŠKOV DELA V
JAVNEM SEKTORJU ZA LETO 2015
(ZUPPJS15)



Šola za ravnatelje

Timotej Štritof,
Šola za ravnatelje

7. člen ZUPPJS15

Javni uslužbenci, ki v letu 2015 napredujejo v višji plačni razred, naziv oziroma višji naziv, pridobijo pravico do plače v skladu z višjim plačnim razredom, pridobljenim nazivom ali višjim nazivom s 1. decembrom 2015.

7. člen ZUPPJS15

Javni uslužbenci, ki v letu 2016 napredujejo v višji plačni razred, naziv oziroma višji naziv, pridobijo pravico do plače v skladu z višjim plačnim razredom, pridobljenim nazivom ali višjim nazivom s 1. decembrom 2016.

7. člen ZUPPJS15

Javni uslužbenci v letu 2015 pridobijo pravico do plače s pridobitvijo naziva ali višjega naziva, če je pridobitev naziva ali višjega naziva pogoj za opravljanje dela na delovnem mestu, na katerega se javni uslužbenec premešča oziroma za katerega sklepa pogodbo o zaposlitvi.

OCENJEVANJE

Postopek ocenjevanja javnega uslužbenca se izvede vsako leto najkasneje do 15. marca.

NAPREDOVANJE

Napredovalno obdobje je čas od zadnjega napredovanja oziroma prve zaposlitve v javnem sektorju, v katerem javni uslužbenec pridobi tri letne ocene, ki mu omogočajo napredovanje.

LETO, KI SE NE ŠTEJE V NAPREDOVALNO OBDOBJE

- **2014**
- **2011**

NAPREDOVANJE

Pri prehodu na drugo delovno mesto v okviru javnega sektorja se javnemu uslužbencu napredovalno obdobje ne prekine v primeru, če zasede delovno mesto v istem ali nižjem tarifnem razredu:

- v isti plačni podskupini ali
- na istovrstnih oziroma sorodnih delovnih mestih v različnih plačnih podskupinah.

NAPREDOVANJE

Javni uslužbenec, ki napreduje v naziv:

- prenese že dosežena napredovanja v plačne razrede tako, da,
- se doseženi plačni razred pred napredovanjem v naziv poveča za največ tri plačne razrede (uvrstitev v višji plačni razred, kot ga je možno doseči z napredovanjem, ni mogoča).

NAPREDOVANJE

Ob izpolnitvi pogojev za napredovanje v plačne razrede delodajalec javnega uslužbenca najkasneje 15 dni po izteku roka za ocenitev pisno obvesti o:

- napredovanju,
- številu plačnih razredov napredovanja in
- plačnem razredu osnovne plače ter mu izroči pisni predlog aneksa k pogodbi o zaposlitvi.



Kongresni
center Portus,
Hotel Slovenija,
Portorož

DOPUSTI V LETU 2015



Šola za ravnatelje

mag. **Sebastjan Čagran**,
Šola za ravnatelje

PRIDOBITEV PRAVICE DO IN MINIMALNO ŠTEVILO DNI LD

PRIDOBITEV PRAVICE DO LD:

- s sklenitvijo delovnega razmerja (prej po 6 mesecih zaposlitve)

MINIMALNO ŠTEVILO DNI LD

- ZDR: 4 tedne (ne glede na delovni čas: PDCČ ali KDCČ)
- dejansko število dni je odvisno od delavčeve razporeditve delovnih dni v tednu 5 = 5/5, 4 = 4/5 (5 = 20, 4 = 16, 3 = 12), vedno pa 4 tedne

ZDR s 4 tedni določa le minimum, pomembna je KP

PRAVICA DO KORIŠČENJA SORAZMERNEGA DELA LD

- zaposleni, ki v posameznem koledarskem letu ne delajo celo leto, imajo pravico do sorazmernega dela LD

PRIMERI:

- pogodbe o zaposlitvi za DČ
- vse zaposlitve med koledarskim letom
- načrtovano prenehanje delovnega razmerja (zaradi upokojitve sredi koledarskega leta, odpovedi ipd.)

PRAVICA DO KORIŠČENJA SORAZMERNEGA DELA LD

- Delavec ima pravico do sorazmernega dela dopusta v višini $1/12$ za vsak mesec zaposlitve.

PRI ODMERI SE:

- kot osnova upošteva izračun števila dni dopusta oz. kot bi jih delavec imel pravico koristiti, če bi delal celo leto ($12/12$)
- upoštevajo le dopolnjeni meseci zaposlitve (6 mesecev in 25 dni = $6/12$)
- kot mesec se ne štejejo koledarski meseci, ampak 30 dni (zaposlitev od $5. 1. 2015$ do $5. 9. 2015 = 8m$)
- v primeru izračuna nedopolnjenih dni LD najmanj polovica dneva zaokroži na cel dan

PRAVICA DO KORIŠČENJA SORAZMERNEGA DELA LD

V primeru prenehanja delovnega razmerja sredi koledarskega leta:

- s sklenitvijo PoZ pri drugem delodajalcu vsak delodajalec omogoča koriščenje sorazmernega dela – ni prenosa dopusta, razen če se delodajalca dogovorita
- s podajo odpovedi (nov delodajalec ni znan), z upokojitvijo ipd. delodajalec delavcu omogoča le izrabo sorazmernega dela dopusta
- možnost dogovora o denarnem nadomestilu za neizrabljen letni dopust (izredno, le v primerih prenehanju delovnega razmerja, ko koriščenje dopusta ni bilo omogočeno zaradi objektivnih razlogov)

ODMERA LD

DOLOČBE ZDR-1 IN KP:

- delovna doba (19 do 25 dni po lestvici iz KP)
(tudi če šele v 2015 dopolni delovno dobo)
- zahtevnost delovnega mesta (2 do 6 dni po lestvici iz KP glede na izobrazbo, ki se zahteva za zasedbo DM)
- delovni pogoji (brez posebnih pogojev dela):
 - vodja zavoda - 5 dni
 - vodja enote vrtca, podružnične šole, pomočnik ravnatelja ali vodja org. enote znotraj zavoda – 4 dni
- psihične obremenitve, socialne in zdravstvene razmere

ODMERA LD – SOCIALNE IN ZDRAVSTVENE RAZMERE

KP

- za vsakega otroka (prej le samohranilci) do sedmega leta 2 dni (KP) → (tudi če v 2014 dopolni 7 let)

- za nego in varstvo težje telesno ali zmerno, težje ali težko duševno prizadeto osebo (ne le otroci) za 5 dni (odločba ali zdravniško potrdilo)

- za vsakega otroka (prej le samohranilci) od 7. do 15. leta 1 dan (KP) → (tudi če v 2014 dopolni 15 let) – tudi skrbniki, rejnik

~~- invalidi II in III kategorije 1 dan (KP)~~

- delovni invalidi ali osebe z najmanj 60 % telesno okvaro - 5 dni (KP)

ZDR

- za vsakega otroka do 15. leta ZDR-1 ~~1~~ dan

- za nego in varstvo otrok, ki potrebujejo posebno nego in varstvo (v skladu z zakonom o družinskih prejemkih) ~~3 dni~~

- za vsakega otroka do 15. leta ~~1 dan~~

- ZDR-1 vsi invalidi najmanj 3 dni


- ZDR-1 vsi invalidi in delavci z najmanj 60% telesno okvaro najmanj ~~3 dni~~

DELOVNI INVALIDI IN DELAVCI Z NAJMANJ 60 % TELESNO OKVARO

Za delovnega invalida se za potrebe odmere dopusta šteje oseba, katere invalidnost je posledica poklicne bolezni ali nesreče pri delu

ODMERA LD

DOLOČBE ZDR-1 IN KP:

- dopolnjena starost 50 let – 5 dni (KP) → ZDR
starejši delavci 3 dni
(tudi, če šele v 2015 dopolni 50 let)

starejši od 55 let
- strokovni delavci – 1 dan

ODMERA LD

DOLOČBE ZUJF:

- omejujejo število dni LD iz naslova
 - delovne dobe
 - zahtevnosti dela
 - starosti
 - socialnih in zdravstvenih razmer in drugih kriterijev

Na podlagi teh pogojev lahko imajo javni uslužbenci največ 35 dni LD.

- dodatnih 15 dni le za posebne pogoje dela

ODMERA LD

POSEBNI POGOJI DELA V KP:

- vzgojno-izobraževalno in drugo delo z otroci oz. učenci s posebnimi potrebami v:
 - zavodih za vzgojo in izobraževanje otrok, mladoletnikov in mlajših polnoletnih oseb s posebnimi potrebami
 - šolah s prilagojenim programom
 - razvojnih oddelkih vrtcev.
- delo strokovnih in tehničnih delavcev, katerih narava dela se nanaša na otroke s posebnimi potrebami (spremljevalec, varuh, zdravstveno osebje ipd.) → Odbor za razlago KP

ODMERA LD

POSEBNI POGOJI DELA V KP:

- delo v hrupu, vročini, prahu in vlagi oz. pod vplivom vremenskih razmer – 3 dni
- delo v nočnem času – 3 dni

OBVESTILO O ODMERI IN POTRDILO O IZRABI LD

- do 31. marca
- ob sklenitvi delovnega razmerja
- po elektronski pošti na naslov, ki ga zagotavlja in njegovo uporabo nalaga delodajalec

Služben elektronski
poštni naslov (ne gmail,
siol, hotmail ipd.)

v pogodbi o zaposlitvi,
sistemizaciji delovnih
mest ali drugem
notranjem aktu



Kongresni
center Portus,
Hotel Slovenija,
Portorož

SISTEMIZACIJA DELOVNIH MEST



Šola za ravnatelje

Anja Ussai, Šola za ravnatelje

AKT O SISTEMIZACIJI DELOVNIH MEST

Obvezen notranji akt – podlage:

- Zakon o delovnih razmerjih
- Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja
- Zakon o javnih uslužbencih
- Zakon o sistemu plač v javnem sektorju
- Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v RS

6. člen ZJU:

Sistemizacija delovnih mest je akt, ki določa delovna mesta, potrebna za izvajanje nalog državnega organa, uprave lokalne skupnosti oziroma osebe javnega prava z opisom pogojev in nalog na posameznih delovnih mestih.

2. člen ZSPJS:

Systemizacija delovnih mest je akt, v katerem so v skladu z notranjo organizacijo določena delovna mesta, potrebna za izvajanje nalog državnega organa, uprave lokalne skupnosti oziroma osebe javnega prava, z opisom pogojev za zasedbo delovnih mest in nalog na posameznih delovnih mestih ter plačnimi razredi.

SPREJEM AKTA O SISTEMIZACIJI

108. člen ZOFVI:

Sistemizacijo delovnih mest določi na podlagi normativov in standardov za šolo ravnatelj v soglasju z ministrstvom, za vrtec pa ravnatelj v soglasju z ustanoviteljem.

10. člen ZDR-1:

Pred sprejemom splošnega akta je potrebno:

- pridobiti mnenje sindikata (8 dni),
- obravnavati in se opredeliti do mnenja sindikata (mnenje sindikata ni zavezujoče),
- pisno obvestiti delavce o sistemizaciji delovnih mest najkasneje osem dni pred sprejemom (17. člen KPVIZ).

10. člen ZDR-1:

Delodajalec mora omogočiti, da se delavci seznanijo z vsemi veljavnimi splošnimi akti:

- splošni akti morajo biti vedno na razpolago,
- na dostopnem mestu,
- na katerem se delavci brez nadzora seznanijo z vsebino.

VSEBINA AKTA O SISTEMIZACIJI

Minimalni obseg podatkov po **7. členu ZSPJS**:

- šifra proračunskega uporabnika in šifra notranje organizacijske enote
- naziv proračunskega uporabnika in naziv notranje organizacijske enote
- plačna podskupina (Aneks h KPVIZ => Katalog)
- šifra delovnega mesta
- ime delovnega mesta

- tarifni razred delovnega mesta
- šifra naziva, kjer nazivi obstajajo
- ime naziva, kjer nazivi obstajajo
- plačni razred delovnega mesta oziroma
plačni razred naziva
- število napredovalnih razredov na delovnem
mestu oziroma v nazivu in
- opis nalog delovnega mesta ali naziva

21. člen ZJU:

Vsaka oseba javnega prava mora imeti akt o sistemizaciji delovnih mest, v katerem so v skladu z notranjo organizacijo določena delovna mesta, potrebna za izvajanje nalog. Pri vsakem delovnem mestu se v sistemizaciji določijo najmanj opis nalog in pogoji za zasedbo delovnega mesta.

22. člen ZDR-1:

Delodajalec je dolžan s splošnim aktom določiti pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma za vrsto dela.

92. člen ZOFVI:

Strokovni delavci morajo

- obvladati slovenski knjižni jezik,
- imeti ustrezno izobrazbo, določeno z ZOFVI in drugimi predpisi (pravilniki o izobrazbi učiteljev in drugih strokovnih delavcev) ter
- imeti opravljen strokovni izpit.

- Pravilnik o izobrazbi vzgojiteljev predšolskih otrok in drugih strokovnih delavcev v programih za predšolske otroke in v prilagojenih programih za predšolske otroke s posebnimi potrebami
- Pravilnik o izobrazbi učiteljev in drugih strokovnih delavcev v izobraževalnem programu osnovne šole
- Pravilnik o smeri izobrazbe učiteljev in drugih strokovnih delavcev v prilagojenem izobraževalnem programu devetletne osnovne šole z nižjim izobrazbenim standardom

- Pravilnik o smeri strokovne izobrazbe, ki jo morajo imeti učitelji, korepetitorji in knjižničarji v glasbenih šolah
- Pravilnik o izobrazbi učiteljev in drugih strokovnih delavcev v poklicnem in strokovnem izobraževanju
- Pravilnik o izobrazbi učiteljev in drugih strokovnih delavcev v izobraževalnih programih gimnazije
- Pravilnik o smeri in stopnji izobrazbe vzgojiteljev in drugih strokovnih delavcev v domovih za učence in dijaških domovih

92. člen ZOFVI:

Delavci, ki opravljajo strokovna, administrativna, tehnična in druga dela morajo

- imeti izobrazbo, določeno s sistemizacijo delovnih mest,
- obvladati slovenski jezik.

107.a člen ZOFVI:

- nekaznovanost

20. člen KPVIZ:

Z aktom o sistemizaciji se za posamezno delovno mesto določijo posebni delovni pogoji za sklenitev delovnega razmerja.

Delovne izkušnje kot posebni delovni pogoj za sklenitev delovnega razmerja se lahko opredelijo do pet let.

37. člen Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanja invalidov:

Delodajalci določijo v sistemizaciji delovnih mest primerna delovna mesta za invalide ter druge ukrepe za ravnanje z invalidnostjo na delovnem mestu.

Primerna delovna mesta za invalide so vsa delovna mesta, na katerih, ob upoštevanju izjave o varnosti z oceno tveganja, invalidnost ni ovira za enakovredno opravljanje dela.

Pravilniki o normativih in standardih:

Navedba notranjih organizacijskih enot v primeru, da se v zavodu izplačuje položajni dodatek:

- Pravilnik o normativih za opravljanje dejavnosti predšolske vzgoje (21. člen)
- Pravilnik o normativih in standardih za izvajanje programa osnovne šole (23.a člen)

- Pravilnik o normativih in standardih za izvajanje izobraževalnih programov in vzgojnega programa na področju srednjega šolstva (47.a člen)
- Pravilnik o normativih in standardih za izvajanje vzgojno-izobraževalnih programov za otroke s posebnimi potrebami (28.a člen)
- Pravilnik o normativih in standardih za izvajanje programa glasbene šole (11.a člen)



Kongresni
center Portus,
Hotel Slovenija,
Portorož



Šola za ravnatelje

PROSTOVOLJSTVO

Barbara Kuk Žgajnar,
Šola za ravnatelje

PROSTOVOLJSTVO

- družbeno koristna brezplačna aktivnost (delo, znanje, izkušnje) posameznikov
- dejavnost, ki spodbuja solidarnost, humanost in enakopravnost družbe
- dejavnost, ki krepi solidarnost ljudi, zagotavlja družbeno povezanost in sodelovanje

- **Zakon o prostovoljstvu**
- Pravilnik o področjih prostovoljskega dela in vpisniku
- Uredba o nagradi in priznanjih
- Poslovnik o načinu dela odbora RS za podelitev nagrade in priznanj na področju prostovoljstva in njegovih strokovnih komisij

ZAKON O PROSTOVOLJSTVU (ZProst)

- **sprejet 3. februarja 2011, velja od 5. februarja 2011**
- namen: priznati, urediti in spodbuditi prostovoljstvo
- cilji:
 - zagotovitev transparentnosti prostovoljstva
 - določitev minimalnih pogojev za prostovoljce, prostovoljske organizacije, organiziranje in opravljanje prostovoljskega dela
 - določitev vloge države pri promociji, spodbujanju in podpori

NAČELA Zprost

- prepoved diskriminacije – 10. člen ZProst
- načelo varstva uporabnikov prostovoljskega dela – 11. člen ZProst
- načelo prepovedi izkoriščanja prostovoljcev – 12. člen ZProst
- načelo varstva otrok, mladoletnih oseb in oseb, ki jim je delno ali v celoti odvzeta poslovna sposobnost – 13. člen ZProst
- načelo nezdružljivosti in brezplačnosti prostovoljstva – 14. člen ZProst
- načelo nadnacionalnosti prostovoljskega dela – 15. člen ZProst

PROSTOVOLJSKO DELO

- 5. člen ZProst
- = delo, ki ga posameznik po svoji svobodni volji in brez pričakovanja plačila ali neposrednih ali posrednih materialnih koristi zase, opravlja v dobro drugih ali v splošno korist

PROSTOVOLJSKO DELO NI ...

- ... brezplačno opravljanje dela:
 - za katero je pogoj ali se prejme plačilo, druga premoženjska korist, oprostitev materialne obveznosti ali nagrada,
 - ki je namenjeno zadovoljevanju zgolj osebnih interesov članov v članski organizaciji in ni v splošno družbeno korist,
 - za katero **je glede na naravo dela potrebno skleniti pogodbo o zaposlitvi**,
 - če obveznost opravljanja temelji na pravnem poslu, ki ga ne določa ta zakon, ali pa ga je ena oseba dolžna izvajati za drugo fizično ali pravno osebo na temelju zakona ali drugega predpisa ali na podlagi sodne odločbe,
 - ki je običajno v sorodstvenih ali prijateljskih odnosih,
 - z namenom strokovnega usposabljanja brez sklenitve pogodbe o zaposlitvi (**volontersko pripravništvo**) v skladu zakonom, ki ureja delovna razmerja ali drugim zakonom.

KDO JE LAHKO PROSTOVOLJEC

- vsakdo, ki opravlja prostovoljsko delo, razen v primerih, ki jih določa zakon:
 - za prostovoljsko delo z osebami s posebnimi potrebami in drugimi ranljivimi skupinami – zagotoviti posebna znanja, izkušnje in sposobnosti (ne: ukrep obveznega psihiatričnega zdravljenja ali prepovedi opravljanja poklica, dejavnosti ali dolžnosti, ki je v zvezi s področjem opravljanja prostovoljskega dela ali zoper katere je bil uveden kazenski postopek ali so bile pravnomočno obsojene za kaznivo dejanje zoper življenje in telo, spolno nedotakljivost ali za premoženje) – 11. člen ZProst
 - otroci do dopolnjenega 15. leta (delo, ki prispeva k razvoju, ne ogroža zdravja, razvoja, šolskih obveznosti + mentor) – 13. člen ZProst
 - mladoletne osebe in osebe z omejeno poslovno sposobnostjo (delo, ki je primerno njihovi starosti in psihofizičnim zmožnostim + mentor) – 13. člen ZProst
 - brezposelne osebe – pisno obvestiti pristojni Zavod RS za zaposlovanje – 27. člen ZProst

ORGANIZIRANO PROSTOVOLJSTVO

- 7. člen ZProst
- = delo, ki ga posameznik izvaja redno in **najmanj 24 ur letno** + v okviru prostovoljskih organizacij

PROSTOVOLJSKE ORGANIZACIJE

- 9. člen ZProst
- pravne osebe zasebnega prava
- vpisane v vpisnik prostovoljskih organizacij (AJPES)
- delovanje je zakonsko opredeljeno kot nepridobitno
- zagotavljajo in usposablajo prostovoljce za prostovoljsko delo

ORGANIZIRANO PROSTOVOLJSTVO V JAVNEM ZAVODU

- na podlagi posebnega **prostovoljskega programa** (določenim z notranjim aktom zavoda)
- dopolnitev rednega programa javne službe
- na podlagi sklenjenega **dogovora s prostovoljsko organizacijo**

SKLENITEV DOGOVORA V PISNI OBLIKI JE OBVEZNA:

- če to zahteva prostovoljec, njegov zakoniti zastopnik ali prostovoljska organizacija
- v primerih napotitve prostovoljca na prostovoljsko delo v tujino
- v primerih opravljanja prostovoljske službe (najmanj 20 ur tedensko in v časovnem obdobju, ki traja najmanj šest mesecev brez presledka)
- v primerih prostovoljskega dela otrok do 15. leta, mladoletnih oseb in oseb z delno ali v celoti odvzeto poslovno sposobnostjo

BISTVENE SESTAVINE DOGOVORA

- 18. člen ZProst
- podatki o strankah dogovora, njihovem prebivališču oziroma sedežu
- določitev kraja in časa trajanja prostovoljskega dela,
- opis prostovoljskega dela
- določitev pravice do dnevnega in tedenskega počitka
- določitev specifičnih pravic in obveznosti prostovoljca ter obveznost spoštovanja etičnih pravil prostovoljske organizacije
- določitev usposabljanja za prostovoljsko delo in mentorstva
- določitev načina zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu

- določitev načina zagotavljanja varnosti v času usposabljanja za prostovoljsko delo, v času opravljanja prostovoljskega dela in v času prihoda ter odhoda s kraja opravljanja tega dela, če se to delo opravlja v okoliščinah, ki bi lahko ogrozile varnost, življenje ali zdravje prostovoljca
- določitev upravičenih stroškov vezanih na opravljanje prostovoljskega dela in načina njihove povrnitve prostovoljcu
- določitev načina izvajanja in prenehanja/odpovedi dogovora
- izjava prostovoljca, da na njegovi strani ne obstajajo zdravstvene ali druge okoliščine, ki bi mu onemogočale ali bistveno oteževale izpolnjevanje obveznosti ali bi lahko ogrozile njegovo zdravje ali življenje in zdravje oseb, s katerim med opravljanjem prostovoljskega dela prihaja v stik

PRAVICE PROSTOVOLJCA

(v okviru organiziranega prostovoljstva)

- 25. člen ZProst
- seznanitev z organizacijo, vsebino in pogoji
- seznanitev z morebitnimi nevarnostmi
- sklenitev pisnega dogovora
- potrdilo o opravljenem prostovoljskem delu
- seznanitev z etičnim kodeksom
- ustrezno usposabljanje
- mentor
- zagotovitev varnosti
- dnevni in tedenski počitek
- aktivnega sodelovanja pri odločanju v zvezi s prostovoljskim delom
- odklonitev dela
- povrnitev dogovorjenih stroškov
- pravica do ugovora in sodnega varstva

OBVEZNOSTI PROSTOVOLJCA

(v okviru organiziranega prostovoljstva)

- 28. člen ZProst
- izpolnjuje obveznosti prevzete s sklenjenim dogovorom
- usposabljanje
- opravljanje prostovoljskega dela
- spoštovanje pravil delovanja prostovoljske organizacije
- varovanje poslovnih skrivnosti in osebnih podatkov
- poročanje o opravljenem prostovoljskem delu

ZAVAROVANJE

- 29. člen ZProst
- obvezno nezgodno zavarovanje v primeru opravljanja nevarnega prostovoljskega dela

POTRDILO

- 24. člen ZProst
- izda ga prostovoljska organizacija na zahtevo prostovoljca

ODGOVORNOST ZA NASTALO ŠKODO

- 30. člen ZProst
- odgovarja organizacija, v interesu katere je prostovoljec delal takrat, ko je bila škoda povzročena
- namerno/huda malomarnost – regresni zahtevki
- možnost zavarovanja prostovoljske organizacije

POVRAČILO STROŠKOV

- 31. člen ZProst
- če je tako dogovorjeno z dogovorom o prostovoljskem delu
- potni stroški, stroški prehrane in nastanitve
- nadomestilo za uporabo lastnih sredstev (značilna, nujna in običajna za opravljanje dela), na letni ravni max. 20% povprečne mesečne plače zaposlenih v RS za januar preteklega koledarskega leta

NADZOR

- 49. člen ZProst
- Inšpektorat RS za javno upravo
- Inšpektorat RS za delo
- Informacijski pooblaščenec

KAZENSKE DOLOČBE

Zajemajo le primere, ki bi pomenili res hude kršitve prostovoljskih organizacij:

- kršitev določb varstva mladoletnih oseb
- kršitev določb varstva oseb z delno ali v celoti odvzeto poslovno sposobnostjo
- opustitev sklenitve dogovora s prostovoljcem
- opustitev vodenja evidenc (opustitev poročanja – sankcija je izbris)
- opustitev izdaje potrdila