



Številka: 6030-3/2022/9

Datum: 11. 2. 2022

**SREDNJIM ŠOLAM
DIJAŠKIM DOMOVOM
VIŠJIM STROKOVNIM ŠOLAM
ORGANIZACIJAM ZA IZOBRAŽEVANJE ODRSALIH**

Zadeva: Organizacija dela v času odsotnosti večjega števila zaposlenih

Spoštovane ravnateljice in ravnatelji, direktorice in direktorji!

Ker se v zadnjem času soočate z večjim številom začasno odsotnih delavcev, vam v nadaljevanju posredujemo pregled aktivnosti in pravnih možnosti, ki jih lahko uporabite za zagotavljanje čim bolj nemotenega dela v svojih zavodih. Pri tem se osredotočamo na reševanje krajših odsotnosti zaposlenih.

Uvodoma izpostavljamo, da lahko ministrstvo kot upravni organ podaja pojasnila v zvezi z zakonsko ureditvijo in oblikuje neobvezujoča pravna mnenja oziroma strokovna stališča z vidika splošne delovnopravne ureditve

A. UKREPI ZA NEMOTENO ORGANIZACIJO DELA

1. Sklep o nujnih kadrovskih ukrepih za nemoteno delovanje vzgojno-izobraževalnih zavodov (Uradni list RS, št. 162/21 in 194/21) – velja za nadomeščanje strokovnih delavcev

Na podlagi navedenega sklepa lahko problematiko odsotnih strokovnih delavcev rešujete tudi:

- s sodelovanjem učiteljev, zaposlenih v CŠOD, in
- z začasnim oziroma občasnim delom študentov.

Povezava do sklepa: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=SKLE12538>

Adremo koordinatorjev prakse vam pošiljamo v prilogi te okrožnice.

2. Neenakomerna razporeditev delovnega časa (velja za učitelje in tiste zaposlene, ki imajo s pogodbo o zaposlitvi neenakomerno razporejen delovni čas)

Učitelji imajo na podlagi KPVIZ neenakomerno razporejen delovni čas. V 44. a členu KPVIZ je določeno, da se pri neenakomerni razporeditvi delovnega časa učitelja upošteva njegov polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v 12 mesecih tekočega šolskega leta, to je od 1. septembra v tekočem koledarskem letu do 31. avgusta v naslednjem koledarskem letu. Neenakomerna razporeditev delovnega časa pomeni, da bo učitelj zato, ker v določenem obdobju opravi delovno obveznost, ki je večja od povprečne 40-urne tedenske delovne obveznosti, v drugem obdobju opravil sorazmerno manjšo delovno obveznost. Delavec, ki ima delovni čas neenakomerno razporejen, lahko dnevno opravi največ 13 ur dela (11 ur počitka v 24 urah), tedenska omejitev pa je 56 ur. Tako opravljene ure se morajo do konca referenčnega obdobja izravnati. Če po koncu referenčnega obdobja ostanejo ure neizravnane, predstavljajo te ure delo preko polnega delovnega časa (nadure) in jih je treba izplačati.

Posebnost neenakomerne razporeditve je tudi, da se ure, ki presegajo polni delovni čas (40 ur na teden), pred potekom referenčnega obdobja **ne obravnavajo kot nadure** – gre za presežke ur, ki se morajo do konca referenčnega obdobja ali že vmes izravnati. To pomeni, da mora delodajalec ustrezno načrtovati ure delavca že znotraj referenčnega obdobja in si prizadevati, da na koncu referenčnega obdobja delavec nima presežkov ali minus ur. Zato je zelo pomembno, da delodajalec vodi ustrezno evidenco delovnega časa, iz katere je razvidna tudi izraba presežnih ur.

V petem odstavku 44. a člena KPVIZ je določeno, da če vzgojno-izobraževalnega dela ni mogoče organizirati drugače in je zato učitelju, ki ima neenakomerno razporejen delovni čas oziroma začasno prerazporejen delovni čas, v posameznem referenčnem obdobju izjemoma odrejeno delo preko povprečne delovne obveznosti v tem obdobju, se mu ta presežek izplača kot delo preko polnega delovnega časa (ob izteku referenčnega obdobja, če seveda predhodno ne pride do izravnave).

V zvezi s tem je treba ponovno opozoriti na kategorije zaposlenih, ki jim delovnega časa ni dopustno neenakomerno razporediti (absolutna prepoved) oziroma je za to potrebno njihovo predhodno soglasje:

Absolutna prepoved neenakomerne razporeditve delovnega časa velja za:

- delavce, ki še niso dopolnili 18 let;
- delavce, ki bi se jim po pisnem mnenju izvajalca medicine dela zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje;
- delavce, ki imajo polni delovni čas krajši od 36 ur na teden zaradi dela, pri katerem obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare;
- delavce, ki delajo krajši delovni čas po posebnih predpisih (zdravstveni, pokojninski);
- delavke v času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko dojijo otroka, če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost zanjo ali za otroka.

Pisno soglasje za neenakomerne razporeditve delovnega časa lahko podajo:

- starejši delavci (nad 55 let);
- delavci, ki negujejo otroka, starega do treh let;

- delavci, ki živijo sami z otrokom, mlajšim od sedem let, ali hudo bolnim otrokom oziroma otrokom, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke.

Delavcem, ki jim ni dopustno neenakomerno razporediti delovnega časa (ali ga začasno prerazporediti), tudi ni dopustno odrediti nadurnega dela.

V zvezi z neenakomerno razporeditvijo delovnega časa učiteljem je treba opozoriti tudi na maksimalni dnevni obseg učne obveznosti, to je sedem ur pouka dnevno. Z zakonom določena tedenska učna obveznost se ne sme neenakomerno razporediti, razen na področju srednjih šol (priloga 3 h Spremembam in dopolnitvam KPVIZ-Uradni list RS, št. 45/17 - 2. točka Dogovora), in sicer:

- v programih srednjega poklicnega izobraževanja je zaradi izvedbe praktičnega usposabljanja z delom pri delodajalcu, dopustno tedensko učno obveznost določeno z zakonom neenakomerno razporediti tako, da se v posameznih obdobjih trajanja pouka določi manjši oziroma večji tedenski obseg ur učne obveznosti v drugih obdobjih pa temu ustrezno manjši obseg tedenske učne obveznosti. Tedenski obseg ur učne obveznosti se lahko poveča oziroma zmanjša za največ 5 ur tedensko, upošteva omejitev iz tretjega odstavka 44. c člena KPVIZ. Obdobje, v katerem se lahko določi večji tedenski obseg ur učne obveznosti v skladu s prejšnjim stavkom, traja strnjeno največ 19 tednov. V tem obdobju se lahko učitelju določi dodatna tedenska učna obveznosti na podlagi 124. člena ZOFVI. V vsakem primeru pa je potrebno upoštevati, da učitelj ne sme imeti več kot 7 ur pouka dnevno;
- v drugih programih srednješolskega izobraževanja je dopustno tedensko učno obveznost določeno z zakonom neenakomerno razporediti tako, da se v strnjem obdobju največ štirih tednov pouka določi večji tedenski obseg ur učne obveznosti, vendar ne več kot za 7 ur tedensko. V tem obdobju učitelju ni dopustno določiti dodatne tedenske učne obveznosti na podlagi 124. člena ZOFVI.

3. Povečanje učne obveznosti (velja za učitelje)

Upošteva določbo 124. člena ZOFVI in 44. c člena KPVIZ se učitelju lahko določi **do največ pet ur dodatnih tedenskih učnih obveznosti**. Povečana tedenska učna obveznost (do pet ur) se izplača v skladu z ZSPJS in Uredbo o enotni metodologiji in obrazcih za obračun in izplačilo plač v javnem sektorju (v nadaljevanju: Uredba) kot delovna uspešnost iz naslova povečanega obsega dela. Če bi v sedanjih zaostrenih epidemioloških razmerah prišlo do prekoračitve z zakonom dovoljene zgornje meje povečane tedenske učne obveznosti učitelja (več kot pet ur dodatne tedenske učne obveznosti), je treba izvedene ure na podlagi 124. člena ZOFVI učitelju plačati kot ure povečane tedenske učne obveznosti v skladu z ZSPJS in Uredbo.

4. Začasna prerazporeditev delovnega časa (velja za vse zaposlene)

Delavcu se pod pogoji, ki jih določa 148. člen ZDR-1, lahko odredi **začasna prerazporeditev delovnega časa**, če je to potrebno, da se zagotovi nemoteno delo pri delodajalcu. O začasni prerazporeditvi delovnega časa mora delodajalec obvestiti delavca v pisni obliki najmanj en dan pred prerazporeditvijo. Pogoj za prerazporeditev delovnega časa je tudi določenost te možnosti v pogodbi o zaposlitvi. Če pogodba o

zaposlitvi tega ne predvideva, je treba skleniti aneks, ki bo omogočal določitev začasne prerazporeditve delovnega časa.

5. Delovna uspešnost zaradi povečanega obsega dela (velja za vse zaposlene)

Prvi odstavek 22. e člena Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS) določa, da se lahko javnemu uslužbencu 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 uporabnika proračuna. Pisno odločitev o povečanem obsegu dela in plačilu delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela sprejme predstojnik za posamezni mesec na podlagi pisnega dogovora med javnim uslužbencem in predstojnikom oziroma direktorjem ali javnim uslužbencem, pooblaščenim za organizacijo dela, ki ga lahko skleneta za daljše obdobje.

To možnost lahko uporabite tudi v primeru nadomeščanj, če javni uslužbenci niso dodatno plačana skladno s KPVIZ.

V prilogi dodajamo osnutek dogovora in sklepa.

6. Odrejanje nadurnega dela (velja za vse zaposlene)

Delavec, ki ima delovni čas enakomerno razporejen (40 ur tedensko), je dolžan na zahtevo delodajalca opravljati delo preko polnega delovnega časa (nadurno delo), in sicer tudi v primerih izjemoma povečanega obsega dela ali če je potrebno nadaljevanje delovnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi. Delodajalec mora delavcu nadurno delo odrediti v pisni obliki, praviloma pred začetkom dela. Omejitev je 8 ur tedensko, 20 ur mesečno in 170 ur letno – takšna je lahko povprečna bremenitev v šestmesečnem obdobju. Pri odrejanju nadurnega dela je treba upoštevati kategorije zaposlenih, ki jim nadurnega dela ni dopustno odrediti (absolutna prepoved), in kategorije zaposlenih, od katerih je treba predhodno pridobiti pisno soglasje (glej točko 2).

Posebej izpostavljamo, da skladno s četrtem odstavkom 44. c člena KPVIZ dodatna tedenska učna obveznost ni delo preko polnega delovnega časa. Učitelj je za ure dodatne tedenske učne obveznosti upravičen do dodatnega plačila v skladu s predpisi, ki urejajo sistem plač javnih uslužbencev.

7. Začasno in občasno delo upokojujencev na delovnih mestih (velja za vse zaposlene)

To delo se opravlja na podlagi pogodbe o opravljanju začasnega ali občasnega dela in je dopustna oblika pogodbe o delu, čeprav gre za razmerje, v katerem so elementi delovnega razmerja. Upokojenec lahko opravlja delo v obsegu največ 60 ur v koledarskem mesecu, največ trikrat v koledarskem letu pa lahko opravi tudi do 90 ur v

koledarskem mesecu (seštevek ur opravljenega začasnega in občasnega dela v koledarskem letu ne sme preseči 720 ur). Najnižja urna postavka za opravljeno začasno ali občasno delo upokojenca je 5,5 evra bruto in velja do 28. februarja 2022 (usklajevanje z minimalno plačo).

8. Sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas, brez javne objave (78. člen ZDUPŠOP)

Na podlagi 78. člena ZDUPŠOP lahko delodajalec na področju vzgoje in izobraževanja zaradi nujnih delovnih potreb sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas, brez javne objave prostega delovnega mesta. V tem primeru se lahko pogodba o zaposlitvi sklene najdlje do 31. avgusta 2022. Pogodba o zaposlitvi za določen čas se na področju vzgoje in izobraževanja lahko sklene tudi s strokovnim delavcem, ki še nima opravljenega strokovnega izpita s področja vzgoje in izobraževanja, če izpolnjuje druge pogoje za zasedbo delovnega mesta v programu, ki ga izvaja vzgojno-izobraževalni zavod in za katerega je vpisan v razvid kot izvajalec javnoveljavnih programov.

mag. Nataša Kranjc
generalna direktorica Direktorata za srenje in
višje šolstvo ter izobraževanje odraslih

Priloga:

- Adrema koordinatorjev prakse
- Osnutek dogovora in sklepa o povečanem obsegu dela