

glasilo

sbtok

OBTOK, Ljubljana, november 2025, leto 35, številka 52, ISSN 1318-8216

Sindikat zdravstva in
socialnega varstva
Slovenije

Želimo vam lepe praznike.



SKUPAJ SMO MOČNI, POVEZANI, SOLIDARNI, SOČUTNI, DRUG DRUGEMU V PODPORO IN POMOČ.

ČLANI SINDIKATA ZDRAVSTVA IN SOCIALNEGA VARSTVA SLOVENIJE PRISPEVAMO V MOZAIK
ŽIVLJENJA, KI GA RIŠEJO DOBRA, SOČUTNA IN SOLIDARNA ČLOVEŠKA DEJANJA.

Glasilo OBTOK

izdaja Republiški odbor Sindikata zdravstva in socialnega varstva Slovenije

Uredniški odbor

Odgovorna urednica: Irena Ilešič Čujovič

Glavna urednica: Polona Tanšek Aškerc

Tehnična urednica: Sabina Ogrič

Lektoriranje: Živa Potokar

Priprava: Romark Design d.o.o.

Naklada: 2800 izvodov

SINDIKAT ZDRAVSTVA IN SOCIALNEGA VARSTVA SLOVENIJE

Dalmatinova 4, p. p. 343, 1102 Ljubljana

E-mail: pisarna@sindikat-zsvs.si

<http://www.sindikat-zsvs.si>

Kontakti:

predsednica IRENA ILEŠIČ ČUJOVIČ

01/2347 840

tajništvo MIHAELA TEMNIKAR

01/2347 840

generalna sekretarka POLONA TANŠEK AŠKERC

01/2347 852

vodja pravne pomoči STAŠA CURK ACCETTO

01/2347 843

samostojna svetovalka SABINA OGRİČ

01/2347 848

samostojni pravni svetovalec NEJC POTOČNIK

01/2347 846

ZNESKI povračil stroškov in drugih prejemkov po KP - za javne uslužbence	
Datum: 5. 11. 2025	
Vrsta prejema	Znesek v €
Povračila stroškov	
Prehrana med delom	
- na dan prisotnosti na delu z najmanj polovičnim DČ od 1. 7. – 31. 12. 2025	7,41 €
Prevoz na delo	
- 10 % cene bencina (oddaljenost nad 2 km) za nov. 2025	0,146 €
- oz. najmanj pavšalni znesek za polno mesečno prisotnost na delu	30,00 €
Z dokazilom o nakupu imenske mesečne vozovnice (javni prevoz) se povrnejo stroški v višini cene nakupa.	
Od 1. 10. 2020 dalje se za podatek o ceni neosvinčenega motornega bencina – 95 oktanov uporabi najvišja cena bencina, ki je bila za prejšnji mesec sporočena Evropski komisiji na podlagi Pravilnika o vrstah podatkov, ki jih zagotavljajo izvajalci energetskih dejavnosti in drugi zavezanci.	
Stroški prehrane - službeno potovanje v RS	
- dnevnic 6-8 ur	7,19 €
- dnevnic 8-12 ur	13,11 €
- dnevnic (več kot 12 ur)	26,28 €
Stroški za prenočevanje - službeno potovanje v RS	
- po predloženem računu, ki ga odobri delodajalec	
- brez predloženega računa (30 % dnevnice)	
Kilometrini - uporaba lastnega avtomobila v službene namene	
- 30 % cene bencina/km (za nov. 2025)	0,439 €
Od 1. 10. 2020 dalje se za podatek o ceni neosvinčenega motornega bencina – 95 oktanov uporabi najvišja cena bencina, ki je bila za prejšnji mesec sporočena Evropski komisiji na podlagi Pravilnika o vrstah podatkov, ki jih zagotavljajo izvajalci energetskih dejavnosti in drugi zavezanci.	
Nadomestilo za ločeno življenje	
- za stanovanje	172,67 €
Terenski dodatek	
- 21 % dnevnice (več kot 12 ur)/na dan	5,51 €
*terenski dodatek in dnevnic se izključujeta.	
Drugi prejemki	
Jubilejna nagrada	
- za 10 let delovne dobe pri delodajalcih v javnem sektorju	354,75 €
- za 20 let delovne dobe pri delodajalcih v javnem sektorju	532,12 €
- za 30 let delovne dobe pri delodajalcih v javnem sektorju	709,50 €
- za 40 let delovne dobe pri delodajalcih v javnem sektorju	709,50 €
Jubilejna nagrada - član sindikata (zahtevo vloži sindikat)	
- za 10 let delovne dobe pri delodajalcih v javnem sektorju	425,70 €
- za 20 let delovne dobe pri delodajalcih v javnem sektorju	638,12 €
- za 30 let delovne dobe pri delodajalcih v javnem sektorju	851,40 €
- za 40 let delovne dobe pri delodajalcih v javnem sektorju	851,40 €
Solidarnostna pomoč	
- v primerih in pod pogoji iz KP	709,50 €
Solidarnostna pomoč - član sindikata (zahtevo vloži sindikat)	
- v primerih in pod pogoji iz KP	851,40 €
Odpravnina ob upokojitvi	
- 3 povprečne plače v RS za zad. 3 mesece	7.547,82 €*
- ali 3 zadnje br. plače delavca, če je to ugodnejše	
* Objavljen znesek se mesečno spreminja glede na povprečno plačo zadnjih 3 mesecev.	
Regres za letni dopust	
- za leto 2025 v višini za 5 % višji od MP	1.341,60 €
Izplačilo najpozneje ob plači za april 2025	
Zimski regres	
- izplačilo do 18. 12. 2025	638,86 €
*oz. več informacij na str. 14	
Minimalna plača:	1.277,72 €

VSEBINA

UVODNIK	4
ZRCALO DELA	6
Dogovor o dvigu cenusa za solidarnostno pomoč	7
AKTUALNO	9
Novela Pravilnika o napredovanju strokovnih delavcev in strokovnih sodelavcev na področju socialnega varstva v nazive	9
Novosti na področju dodatka za delo z osebami z demenco	12
Zimski regres (»božičnica«)	14
Nadomestilo za praznike, ki so dela prosti dnevi	15
Pred nasiljem v socialnem varstvu si ne smemo zatiskati oči	15
Od pričakovanj do dejanj: mladi v zdravstvu in socialnem varstvu	19
Plače v javnem sektorju – priznanje strokovnosti in prepoznavnosti našega sindikata	24
MEDNARODNE ŠPORTNE IGRE	25
IZ SINDIKATOV ZAVODOV	27
Sindikat ZSV v JZ PB Ormož – leto povezanosti in skupnih doživetij	27
Pozdrav članov sindikata Doma upokojencev Podbrdo, enote Podbrdo, Petrovo Brdo in Tolmin, z izleta v Veroni.	28
Sindikat Doma starejših Rakičan na mednarodnih športnih igrah	28
ABCDE Team Slovenia	29
SVETOVANJE	31
Pravica do zadržanosti od dela zaradi sobivanja ter nege in delo v nočnem delovnem času	31
ODGOVORI NA NAJPOGOSTEJŠA VPRAŠANJA	32
RAZLAGE ODBOROV	35



Implementacija dogovorov, priprave na volilno leto

petletno obdobje, ga ocenimo in na tej podlagi načrtamo našo pot naprej. Hkrati bodo na kongresu potekale volitve predsednika/-ce, nadzornega odbora in komisije za statutarna vprašanja in pritožbe. Še pred tem boste v večini sindikatov na ravni zavoda izvolili nove organe – predsednika/-co, člane izvršilnega in nadzornega odbora. Pri tem vam bo naša strokovna služba seveda ves čas v pomoč in oporo.

Spoštovane članice, spoštovani člani Sindikata zdravstva in socialnega varstva Slovenije,

leto 2025 je zaznamovala predvsem implementacija, uveljavitev doseženih dogovorov. Pri tem se pričakovano, pojavlja vrsta vprašanj, dilem, različnih razlag. Še vedno tudi marsikatera taka, ki pred očmi nima namena, ki ga zasledujemo mi – čim boljših delovnih pogojev, ki bodo vsaj dolgoročno zagotovili, da bodo/boste zaposleni v dejavnostih zdravstva in socialnega varstva motivirani za delo v teh sektorjih.

Hkrati z implementacijo, ki poteka tako na državni ravni kot na ravni posameznih delodajalcev, pa tudi na individualni ravni, kjer je našim članicam in članom omogočena brezplačna pravna pomoč glede njihovega socialno-ekonomskega položaja, povezanega z delovnim razmerjem, se borimo še za nekatere druge izboljšave. Dogovarjamo se o specializacijah v zdravstveni negi, razpravljamo o tarifnem delu kolektivnih pogodb v obeh dejavnostih, o kriterijih in virih za delovno uspešnost ipd. Volitve v Državni zbor se nezadržno približujejo (predvidoma marca 2026), s tem pa tudi predvolilni čas, ki že tradicionalno pomeni nekoliko drugačno obnašanje političnih strank, tudi tistih, ki sestavljajo trenutno koalicijo in vlado in so naši sogovorniki na pogajanjih. Zato poskušamo še pred volitvami doreči nekatera najnujnejša vprašanja, ki so ostala odprta po zaključku lanskoletnih pogajanj.

“Leto 2026 bo volilno leto tudi v Sindikatu zdravstva in socialnega varstva Slovenije. Aprilski kongres bo za naš sindikat priložnost, da se ozremo na minulo

Veseli me, da ob obiskih »naših« zavodov, društev in družb poleg težav, ki jih je treba reševati, vidim tudi veliko napredka – v zavedanju pomena dobre organiziranosti delavcev in strokovnega pristopa pri reševanju zadev, v socialnem dialogu, ki se vodi, v malih »zmagah«, ki pomenijo tudi motivacijo za delo sindikalnih zaupnikov in izvršilnih odborov. Vsaka vaša zmaga je naša skupna zmaga in ta duh je treba ponesti preko meja posamezne enote/delodajalca. V tem je ključ uspeha in tudi smisel povezovanja znotraj sindikata.

Povezovati pa se je treba tudi na državni ravni. SZSVS je ustanovni član Konfederacije sindikatov javnega sektorja (KSJS), ki bo naslednje leto praznovala 20 let obstoja in zdaj šteje 8 sindikatov, v katere je včlanjenih več kot 71.000 članic in članov, s tem pa je največja konfederacija v javnem sektorju. V letu 2026 bo potekal tudi kongres KSJS, na katerem bomo izvolili predsednika/-co konfederacije ter odbor za nadzor finančno-materialnega poslovanja in statutarne komisijo.

Ob vseh formalnostih, ki jih prinesejo vsakokratne volitve, ne bomo pozabili na vsakodnevne izzive; naše osnovno poslanstvo je nuditi strokovno pomoč našim članicam in članom, v vseh možnih oblikah in izvedbah. To počnemo z entuziazmom, s strastjo in z angažiranostjo. In vi, naše članice in člani, nam dajete moč, da to zmoremo!

Irena Ilešič Čujovič,
predsednica



Dragi Tom, spoznala sem te med epidemijo, ko mi je med obiskom bolnišnice tvoja sindikalna botra Breda nenadoma rekla: »Nekoga moraš spoznati.« Prikazal si se ti, z nasmeškom, umirjen, galanten. Nekaj mesecev kasneje si postal predsednik našega sindikata v Splošni bolnišnici Novo mesto, pol leta kasneje pa podpredsednik konference bolnišnic in član Republiškega odbora sindikata. V tem obdobju je Sindikat zdravstva in socialnega varstva Slovenije pisal pomembna poglavja in ti si soustvarjal naše dosežke.

Če preskočim nekaj let in se ustavim na še čisto sveži soboti – zgolj 10 dni nazaj. Na mednarodnih športnih igrah v Umagu si bil tako poln življenja, radosti, energije, da te je bilo veselje gledati. Večno mi boš ostal v spominu, dragi Tom, ko ste me po ponovni skupni zmagi ekipe Splošne bolnišnice Novo mesto odnesli v bazen, takoj za mano pa si kot pravi predsednik oblečen skočil tudi ti. V tej gesti je bilo vse, kar si predstavljal: solidarnost, občutek za sočloveka, dobrosrčnost, pa tudi kanček hudomušnosti.

Tom, ne morem dojeti, da te ni več med nami. Verjamem, da boš na nek način vedno ostal z nami, vsem tvojim najbližjim pa v imenu sindikata in v svojem imenu izrekam iskreno sožalje. Počivaj v miru.

Irena Ilešič Čujovič, predsednica



V obdobju, ko javnost intenzivno razpravlja o pokojninski reformi, je prav, da se kot družba resno vprašamo, ali bi lahko še naprej odlašali s ključnimi sistemskimi spremembami. Odločitev za zavrnitev reforme bi pomenila podaljševanje nevzdržnega stanja – na škodo vseh, ki danes delajo, in tistih, ki se bodo na sistem zanašali v prihodnje. Pokojninska reforma ni zgolj politično vprašanje trenutka, temveč strateška odločitev, ki zahteva predvsem pravočasno ukrepanje – ne šele takrat, ko se sesuje proračunsko ravnotežje. Nad pripravo pokojninske reforme je bdel tudi naš sindikat in posredno, preko KSJS, skrbel, da reforma ne uvaja (na začetku predlaganih) sprememb, ki bi položaj, tako zaposlenih kot tudi upokojenih, močno poslabšal.

Ob tem pa ne moremo spregledati vprašanj, ki zadevajo naš vsakdanjik. Veseli nas, da se je v zadnjem obdobju na področju plač zgodilo nemalo pozitivnih premikov: pridobivanje nazivov po novem sistemu je steklo, izplačana je bila že druga tranša plač, nekateri delodajalci pa aktivno uporabljajo možnosti pospešenega izrednega napredovanja, spregled izobrazbe, s čimer dokazujejo, da smo z reformo izstopili iz obstoječih okvirov in omogočili poti za izboljšanje pogojev dela.

Toda realnost na terenu nas vsakodnevno opozarja, da so to zgolj delne izboljšave in da nas do kadrovske stabilnosti verjetno loči še veliko pomembnih korakov. V teku so pogajanja na centralni ravni, pomembnejši dosežek je parafiranje dogovora in podpis aneksov h kolektivnim pogodbam za dvig cenusa za solidarnostno pomoč (cenzus za člane

bo po novem 2146,57 €, za nečlane pa 1533,26€). Potekajo tudi stebrna pogajanja za področje zdravstva in socialnega varstva. Naša prizadevanja so usmerjena v to, da se uredijo področja, ki so dolgo ostajala spregledana ali neenotno urejena: kriteriji za variabilni del plače, mentorski dodatek, nagrajevanje dijakov in študentov za opravljanje obvezne prakse, uvedba poklicnega zavarovanja – vse to so elementi, ki pomembno vplivajo na privlačnost poklicev in kakovost dela.

Žal pa nas včasih dogajanje za pogajalsko mizo razžalosti, če ne celo razjezi. Dogaja se namreč, da se moramo z vladno stranjo znova in znova pregovarjati o tem, ali tisto, kar smo v preteklem letu uskladili in podpisali, res velja. Karikirano rečeno, ali dogovorjeno delodajalce sploh zavezuje, ali lahko zaradi meglenih obrazložitvev ministerstev obidejo zelo jasne pravne podlage. Tipičen primer je letni dopust iz naslova dela z diagnostiko in terapijo, kjer se pojavlja zaskrbljujoče napačno razumevanje, če ne morebiti celo tolmačenje. Zdi se, da vse bolj prevladuje laično stališče, da delavcem v delovni terapiji in fizioterapiji dopust po tej podlagi ne pripada, ker le-ti naj bi ne imeli opravka s pacienti, ampak z varovanci, pa tudi zato, ker nimajo ordinacijskega časa, temveč le delovni čas. Takšna razlaga kaže na globoko nerazumevanje narave dela, sprenevedanje in pomeni nevarno ravnanje pri spoštovanju že dogovorjenih pravic.

Veliko energije in truda smo vložili v spremembo sklepa, ki med drugim določa dodatek za neposredno delo z demenco in osebami z duševno, telesno ali senzorno motnjo in tako naslovili tudi tako imenovano »razpršeno demenco«, torej delo z dementnimi osebami, ki niso obravnavane na zaprtih oddelkih. A znova smo naleteli na klasično težavo – v praksi se izplačila ne izvajajo, ker enostavno še ni vzpostavljenega jasnega sistema evidentiranja. Denarna sredstva so zagotovljena, manjka pa nekaj dobre volje pri ugotavljanju dejanskega stanja in iskanju rešitve, kako bi se ta dodatek lahko izplačeval. Še vedno ostajamo brez standardov in normativov, kar pomeni, da zaposleni pogosto delujejo v pogojih, kjer je obseg dela nejasen, obremenitve pa presegajo meje razumnega. Zato nenehno opozarjamo, da sistem potrebuje jasne okvirje – ne le zaradi pravičnosti, temveč tudi zaradi varnosti in strokovnosti.

Hkrati spodbujamo vlado, da prisluhne tudi pobudam za neplačne ukrepe, ki bi v danih razmerah pomenili

pomembno podporo zaposlenim v našem sektorju: brezplačni vrtci za otroke zaposlenih, razširjeno poklicno zavarovanje, beneficiran delovni staž – vse to so realne, izvedljive rešitve, ki bi pomenile korak k večjemu priznanju družbenega pomena našega dela.

“ Ker vemo, da je prihodnost sindikalnega gibanja odvisna tudi od prihajajočih generacij, z veseljem sporočamo, da je že v intenzivnem teku projekt **Mladi v sindikat – ker na mladih svet stoji**, ki ga izvajamo v sodelovanju s CEDRO (Centrom za družbeno raziskovanje). Projekt je namenjen seznanjanju mladih s sindikatom, spodbujanju razmišljanja o pomenu sindikalne organiziranosti, delavskih pravicah in solidarnosti. Verjamemo, da lahko le z zgodnjim ozaveščanjem in vključevanjem zagotovimo nadaljevanje boja za pravične pogoje dela – tudi v prihodnosti.

Dobrodošel je vsak majhen premik na bolje, a vsak premik je tudi opomnik, da se ne more kar v trenutku rešiti vseh problematik, ki so tekom let globoko zarezele v naši dve dejavnosti. Zaradi tega bomo še naprej vztrajali – zato, ker si naši člani to zaslužite. In ker vemo, da imamo kot družba le toliko močne temelje/stebre, kot so močni tisti, ki skrbijo za zdravje, socialno varnost in dostojanstvo ljudi.

Premiki so dokaz, da znamo in razlog za to, da smo, da se povežemo, okrepimo in ukrepamo.

Polona Tanšek Aškerc,
generalna sekretarka



Dogovor o dvigu cenusa za solidarnostno pomoč

Po večmesečnih pogajanjih med vlado in sindikalnima pogajalskima skupinama je bil dosežen pomemben napredek – dogovor o zvišanju cenusa za solidarnostno pomoč. Aneksi h kolektivnim pogodbam dejavnosti so bili **objavljeni v Uradnem listu Republike Slovenije, št. 92/2025 z dne 21. 11. 2025**, s čimer dogovorjene spremembe tudi uradno stopajo v veljavo (veljajo od 22. 11. 2025).

Ključni rezultat pogajanj je **zvišanje cenusa**, ki določa upravičenost do solidarnostne pomoči. Po novem se splošni cenzus zvišuje s 100 % na 120 % minimalne plače, za **člane sindikata pa s 140 % na 168 % minimalne plače**. Do sredine novembra je cenzus za člane sindikata znašal **1.788,81 €**.

To konkretno pomeni, da bo cenzus za člane sindikata po novem znašal **2.146,57 € osnovne plače** (na plačilni listi pod šifro Z108), za nečlane sindikata pa **1.533,26 €**. Javni uslužbenec/javna uslužbenka, ki ima v času nastanka primera, ki je pogoj za izplačilo solidarnostne pomoči, plačo (Z108) nižjo od navedenega cenusa, mu/ji pripada solidarnostna pomoč, ki za člane sindikata znaša 851,40 € (20 % višja), za nečlane pa 709,50 €.

Članu pripada solidarnostna pomoč v skladu s 101. členom Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije zaradi:

- smrti delavca,
- smrti ožjega družinskega člana ali staršev, če živijo v skupnem gospodinjstvu,
- ob nastanku težje invalidnosti in spremembi stopnje invalidnosti,
- daljše bolezni (3 mesece ali več),
- požarov in elementarne nesreče, ki prizadenejo delavca (ni cenusa).

Z objavo aneksa v Uradnem listu se začnejo uporabljati dogovorjene spremembe, kar predstavlja **pomemben korak k večji socialni varnosti zaposlenih** in hkrati **jasno priznanje vloge sindikalnega članstva**. Dogovor potrjuje, da se skupni napor, vztrajnost in enotnost pri pogajanjih lahko odražajo v konkretnih izboljšavah življenjskih pogojev zaposlenih.

Polona Tanšek Aškerc,
generalna sekretarka

AN E K S**h Kolektivni pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije****1. člen**

(namen sklepanja)

Ta aneks se sklepa zaradi realizacije Dogovora o uskladitvi spremembe pravice do solidarnostne pomoči.

2. člen

(solidarnostna pomoč)

(1) Do izplačila solidarnostne pomoči je upravičen javni uslužbenec, če njegova osnovna plača v mesecu, ko se je zgodil primer, ne presega oziroma ne bi presegala višine 120 odstotkov minimalne plače. V primeru požara ali naravne nesreče, kot jih določajo predpisi s področja varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami, omejitve iz prejšnjega stavka ne veljajo.

(2) Ne glede na drugi odstavek 5. člena Aneksa h Kolektivni pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (Uradni list RS, št. 46/13) je član reprezentativnega sindikata, podpisnika tega aneksa, upravičen do izplačila višje solidarnostne pomoči po prvem odstavku 5. člena Aneksa h Kolektivni pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (Uradni list RS, št. 46/13), če njegova osnovna plača v mesecu, ko se je zgodil primer iz prvega odstavka 101. člena Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva (Uradni list RS, št. 15/94, 18/94 – ZRPJZ, 57/95, 19/96, 56/98, 76/98, 39/99 – ZMPUPR, 102/00, 62/01, 43/06 – ZKoliP, 60/08, 75/08, 107/11, 40/12,

46/13, 106/15, 46/17, 80/18, 5/19 – popr., 160/20, 88/21, 181/21, 136/22, 165/22, 21/23 – popr., 99/24, 110/24 in 13/25 – popr.), ne presega oziroma ne bi presegala višine 168 odstotkov minimalne plače. V primeru požara ali naravne nesreče, kot jih določajo predpisi s področja varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami, omejitve iz prejšnjega stavka ne veljajo.

KONČNI DOLOČBI**3. člen**

(prenehanje veljavnosti)

Z dnem uveljavitve tega aneksa prenehata veljati:

- drugi odstavek 13. člena Aneksa h Kolektivni pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (Uradni list RS, št. 40/12) in
- 10. člen Aneksa h Kolektivni pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (Uradni list RS, št. 88/21).

4. člen

(začetek veljavnosti)

Ta aneks začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Št. 0070-101/2025

Ljubljana, dne 27. oktobra 2025

EVA: 2025-2711-0101



Novela Pravilnika o napredovanju strokovnih delavcev in strokovnih sodelavcev na področju socialnega varstva v nazive

1. oktobra 2025 je začela veljati novela Pravilnika o napredovanju strokovnih delavcev in strokovnih sodelavcev na področju socialnega varstva v nazive (Uradni list RS, št. 75/2025, v nadaljevanju pravilnik), ki prinaša nekaj pomembnejših novosti na področju napredovanja strokovnih delavcev in strokovnih sodelavcev na področju socialnega varstva v nazive.

Sprejete spremembe pravilnika so bile predmet obširnih predhodnih usklajevanj Sindikata zdravstva in socialnega varstva Slovenije z resorno pristojnima Ministrstvom za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Ministrstvom za solidarno prihodnost. Marsikateri naše pripombe, ki smo jih podali v okviru usklajevanja z ministrstvom, so bile upoštevane – predvsem pa smo v okviru socialnega dialoga uspeli dogovoriti pogoje za napredovanje v **nov (tretji) naziv »svetnik« in »višji svetnik«**, in prvotni vladni predlog glede zahtevanih točk iz naslova uspešno končanih programov strokovnega izobraževanja in dodatnega strokovnega dela **znižati iz predlaganih 50 točk na bodisi:**

- a. **40 točk**, od katerih je strokovni delavec oziroma strokovni sodelavec **najmanj 15 točk** dosegel iz naslova **dodatnega strokovnega dela**, ali
- b. **45 točk**, od katerih je strokovni delavec oziroma strokovni sodelavec **najmanj 10 točk** dosegel iz naslova **dodatnega strokovnega dela**.

Nadalje pravilnik vsebuje tudi prehodno določbo, ki naslavlja strokovne delavce in strokovne sodelavce na področju socialnega varstva z večletnimi delovnimi izkušnjami, ki imajo že doseženi (drugi) naziv »svetovalec« oziroma »višji svetovalec« ter jim omogoča nekoliko olajšano napredovanje v novi (tretji) naziv »svetnik« oziroma »višji svetnik«. In sicer bo lahko skladno s prehodno določbo 11. člena pravilnika **do 1. januarja 2030** v naziv svetnik ali višji svetnik napredoval strokovni delavec ali strokovni sodelavec, ki je naziv svetovalec ali višji svetovalec pridobil v skladu s pogoji, določenimi v Pravilniku o napredovanju strokovnih delavcev in strokovnih sodelavcev na področju socialnega varstva v nazive (Uradni list RS, št. 107/00, 31/01, 88/01, 78/22, 92/24 in 25/25), če:

- ima naziv svetovalec iz prvega odstavka 5. člena tega pravilnika ali naziv višji svetovalec iz drugega odstavka 5. člena tega pravilnika najmanj 10 let,
- je uspešen pri delu,
- je z uspešno končanimi programi strokovnega izobraževanja in dodatnim strokovnim delom dosegel najmanj 35 točk,
- ima najmanj 30 let delovne dobe.

Strokovni delavci in strokovni sodelavci s pridobljenim nazivom svetovalec ali višji svetovalec, ki ne izpolnjujejo pogojev za napredovanje v naziv svetnik ali višji svetnik na podlagi prehodne določbe 11. člena Pravilnika (primeroma, ker nimajo oziroma do 1. januarja 2030 še ne bodo dosegli najmanj 30 let delovne dobe), pa bodo lahko napredovali v naziv svetnik ali višji svetnik, v skladu s 5. a členom pravilnika, ki določa naslednje pogoje:

- najmanj štiri leta delovne dobe na področju socialnega varstva kot strokovni delavec ali strokovni sodelavec z višješolsko izobrazbo od pridobitve naziva svetovalec,
- je uspešen pri delu,
- je z uspešno končanimi programi strokovnega izobraževanja in dodatnim strokovnim delom, do česar se mora predlagatelj izrecno opredeliti v predlogu za napredovanje v naziv, dosegel:

- a) 45 točk, od katerih je najmanj 10 točk dosegel iz naslova dodatnega strokovnega dela, ali
- b) 40 točk, od katerih je najmanj 15 točk dosegel iz naslova dodatnega strokovnega dela.

Nadalje se z novelo pravilnika nekoliko spreminja tudi določba 14. člena pravilnika, ki ureja vrednotenje oziroma točkovanje dodatnega strokovnega dela, in sicer se nabor dodatnega strokovnega dela, ki do sedaj ni bilo vrednoteno, po novem pa bo točkovano, nekoliko razširja.

Dodatno strokovno delo strokovnih delavcev in strokovnih sodelavcev, povezano z izvajanjem socialnovarstvene dejavnosti, se skladno z določbo spremenjenega 14. člena Pravilnika vrednoti in točkuje glede na obseg, trajanje in zahtevnost, in sicer :

1. z 1 točko:

- a) mentorstvo za enega študenta v okviru obvezne strokovne prakse,
- b) mentorstvo za štiri dijake v okviru obvezne strokovne prakse,
- c) mentorstvo pripravniku za strokovnega delavca oziroma strokovnega sodelavca na kroženju,
- č) somentorstvo za vsake štiri študente v okviru obvezne strokovne prakse,
- d) somentorstvo pripravniku za strokovnega delavca oziroma strokovnega sodelavca,
- e) vodenje dveh delavcev na usposabljanju na delo,
- f) vodenje bodisi štirih prostovoljcev bodisi javnih delavcev bodisi delavcev, vključenih v aktivno politiko zaposlovanja, delavcev na socialni aktivaciji, na zaposlitveni rehabilitaciji ter delavcev na opravljanju dela v splošno korist, ki jim je dodeljen mentor za spremljanje njihovega dela, napredka, ki oddaja poročila pristojnim institucijam,
- g) vodenje strokovne komisije za spremljanje dela strokovnega delavca oziroma strokovnega sodelavca v času poskusnega dela;

2. z 2 točkama:

- a) mentorstvo pripravniku za strokovnega delavca oziroma strokovnega sodelavca,
- b) izvedba strokovnega predavanja/delavnice ali sodelovanje s prispevkom na posvetu, seminarju ali okrogli mizi na strokovni ravni,
- c) vsebinska organizacija in vodenje strokovnega posveta, seminarja ali okrogle mize v obsegu najmanj 6 ur,
- č) dveletno vodenje strokovne skupine pri delodajalcu,
- d) dveletno sodelovanje v strokovnih društvih, strokovnih komisijah, klubih, sekcijah, delovnih skupinah, aktivih, organiziranih in izvedenih na lokalni ravni,
- e) enoletno vodenje strokovnega društva, strokovnih komisij, klubov, sekcij, delovnih skupin, aktivov, organiziranih in izvedenih na lokalni ravni,
- f) avtorstvo strokovnega članka v obsegu najmanj 7.000 znakov,
- g) razvoj in oblikovanje izvirnega didaktičnega pripomočka ali pripomočka za delo, novega razvojnega modela, pristopa ali programa, namenjenega uporabniku, ki ga potrdi strokovni svet zavoda,
- h) dveletno opravljanje nalog v interventni službi centra za socialno delo,
- i) organizacija in strokovno vodenje kongresa, konference, delavnice ali posveta na državni ravni,
- j) izvajanje mediacij pri delodajalcu v najmanj treh družinskih zadevah;

3. s 3 točkami:

- a) enoletno vodenje strokovnega društva, strokovnih komisij, kluba ali sekcije, delovnih skupin, aktiva, ki je organiziran na državni ravni,
- b) enoletno vodenje projekta, ki ga potrdi strokovni svet zavoda in je namenjen uporabnikom,

- c) dveletno sodelovanje v strokovnem društvu, strokovni komisiji, klubu ali sekciji, delovni skupini, aktivu, ki je organiziran na državni ravni;

4. s 4 točkami:

- a) izvedba strokovnega predavanja, referata ali delavnice na strokovnem posvetu, konferenci ali kongresu, organiziranem za delavce več socialnovarstvenih zavodov, ali za več drugih izvajalskih organizacij na državni ravni ali mednarodni ravni,
- b) enoletno sodelovanje v delovni skupni ali strokovni komisiji na državni ravni z namenom razvojno-raziskovalnega in drugega strokovnega dela v sodelovanju z institucijami, ki izobražujejo ali organizirajo usposabljanje za kadre za področje socialnega varstva ali opravljajo razvojno-raziskovalno delo na področju socialnega varstva,
- c) avtorstvo strokovnega članka v obsegu najmanj 15.000 znakov oziroma soavtorstvo strokovnega članka z izkazanim lastnim prispevkom v obsegu najmanj 15.000 znakov, objavljenega v strokovni literaturi,
- č) enoletno vodenje razvojno-raziskovalnega projekta na medinstitucionalni ravni,
- d) enoletno vodenje razvojnega projekta, izbranega na mednarodnem javnem razpisu;

5. s 5 točkami:

- a) izvedba strokovnega predavanja, referata ali delavnice na strokovnem posvetu, konferenci ali kongresu na področju socialnega varstva, na mednarodni ravni, ki ne poteka v Republiki Sloveniji,
- b) organizacija in strokovno vodenje kongresa, konference, delavnice ali posveta na mednarodni ravni;

6. s 6 točkami:

- a) avtorstvo oziroma soavtorstvo izdanega priročnika s področja socialnega varstva,
- b) avtorstvo strokovnega članka v obsegu najmanj 15.000 znakov oziroma soavtorstvo strokovnega članka z izkazanim lastnim prispevkom v obsegu najmanj 15.000 znakov, objavljenega v tuji strokovni literaturi,
- c) priprava elaborata, programa ali drugega strokovnega gradiva, ki ga obravnava in sprejme Strokovni svet za socialno varstvo,
- č) soavtorstvo novih razvojnih modelov, pristopov, programov ali didaktičnih pripomočkov s področja socialnega varstva, ki so bili vključeni v nacionalne strateške dokumente ali pilotne projekte;

7. z 8 točkami:

- a) avtorstvo oziroma soavtorstvo strokovne knjige s področja socialnega varstva,
- b) avtorstvo novih razvojnih modelov, pristopov ali programov s področja socialnega varstva, ki so bili vključeni v nacionalne strateške dokumente ali pilotne projekte.

14. člen pravilnika nadalje določa, da je za izvedbo istega predavanja ali iste delavnice in vodenje oziroma sodelovanje v istovrstni strokovni skupini, strokovni komisiji, strokovnem aktivu, strokovnem društvu ali delovni skupini možno pridobiti točke v enem napreduvalnem obdobju le enkrat. Za mentorstvo za štiri dijake v okviru obveznega strokovnega izobraževanja za delo v institucionalnem varstvu pa se v enem napreduvalnem obdobju prav tako točke priznajo le enkrat.

Nadalje se mentorstva in somentorstva izkazujejo s potrdilom oziroma sklepom, odločbo ali pogodbo. Za izkazovanje dodatnega strokovnega dela iz 1. točke pod e) in f) ter 2. točke pod č), h) in j) strokovni delavec ali strokovni sodelavec predloži potrdila, izdana s strani delodajalca, pri čemer se točke za navedeno istovrstno dodatno strokovno delo in za isto predavanje iz 2. točke pod b) in za strokovni posvet, seminar ali okroglo mizo iz 2. točke pod c), ki imajo enako vsebino, v enem napreduvalnem obdobju priznajo le enkrat.

Pri tem pojasnjujemo, da se postopki napredovanja v naziv, začeti pred uveljavitvijo novega pravilnika, končajo

še v skladu s prej veljavnim Pravilnikom o napredovanju strokovnih delavcev in strokovnih sodelavcev na področju socialnega varstva v nazive (Uradni list RS, št. 107/00, 31/01, 88/01, 78/22, 92/24 in 25/25), **za predloge, ki so bili vloženi do 31. oktobra 2025** (napredovanje v naziv 1. januarja 2026), pa se že uporablja spremenjeni 14. člen.

Pogajanja o ureditvi nazivov s to novelo pravilnika sicer še niso povsem zaključena. V nadaljevanju si bomo namreč prizadevali še izboljšati nekatere določbe pravilnika, v aktualnih stebrnih pogajanjih pa se zavzemamo tudi za razširitev sistema nazivov tudi na dejavnost zdravstva.

Staša Curk Accetto, univ. dipl. prav.,
vodja pravne pomoči

Novosti na področju dodatka za delo z osebami z demenco

V mesecu maju 2025 je bil v Uradnem listu RS, št. 37/25, objavljen spremenjen Sklep o določitvi socialnovarstvenih in zdravstvenih zavodov ter delovnih mest (v nadaljevanju Sklep), za katera se izplačuje dodatek iz 9. točke prvega odstavka 19. člena Kolektivne pogodbe za javni sektor. In sicer gre za dve vrsti dodatkov:

1. dodatek za delo z osebami z motnjo v duševnem razvoju in telesno ali senzorno motnjo (1.–4. alineja 9. točke 19. člena KPJS) ter
2. dodatek za delo z osebami z demenco (5. alineja 9. točke 19. člena KPJS).

V navedenem prispevku bodo predstavljene predvsem novosti glede izplačila dodatka po 5. alineji 9. točke 19. člena KPJS, torej dodatka za neposredno delo z osebami z demenco, za katere je potreben povečan nadzor.

Uvodoma gre izpostaviti, da je sprememba Sklepa posledica realizacije 4. člena Dogovora o prenovi sistema plač in novih uvrstitvah delovnih mest in nazivov v plačne razrede v zdravstvu, socialnem varstvu in obvezni socialni varnosti (Uradni list RS, št. 99/24) in odpravlja določene pomanjkljivosti stare ureditve na tem področju ter vzpostavlja pravne podlage za pravičnejše vrednotenje dela zaposlenih, ki opravljajo delo z uporabniki z demenco ne zgolj na varovanih oddelkih za demenco, kjer v preteklosti ni bilo večjih težav z izplačilom tega dodatka, temveč tudi za zaposlene, ki opravljajo delo na oddelkih s t. i. razpršeno demenco, ki pa v preteklosti izplačila tega dodatka pretežno niso bili deležni.

• Ureditev dodatka za delo z osebami z demenco v socialnovarstvenih zavodih

Skladno z določbo drugega odstavka 2. člena Sklepa pripada po novem dodatek za delo z osebami z demenco **v socialnovarstvenih zavodih zaposlenim v plačnih skupinah F1 in F2** ter izjemoma **tudi v plačni skupini F9**, in sicer **za čas, ko se delo opravlja z uporabniki**, pri katerih je:

- **diagnoza demenca** za te uporabnike **razvidna iz zdravstvene dokumentacije**,
- **zapis o potrebi po povečanem nadzoru** in poteku povečanega nadzora za te uporabnike **zabeležen v zdravstveni dokumentaciji oziroma to izhaja iz strokovne ocene potreb uporabnika v socialnovarstveni dokumentaciji**

ter gre za bodisi:

- neposredno delo z uporabniki na področju socialne oskrbe, zdravstvene nege ali rehabilitacije ali
- povezane procese in posebne metode dela v osnovni in socialni oskrbi ter dolgotrajni oskrbi z namenom krepitve samostojnosti uporabnika, ki potrebuje podporo pri bivanju, organiziranju prehrane ali tehnični oskrbi, pri čemer so te posebnosti utemeljene s strani delodajalca,

Pri tem se skladno s Sklepom obseg neposrednega dela lahko ugotavlja bodisi mesečno na podlagi spremljanja dela javnega uslužbenca ali pa se na podlagi trimesečnega spremljanja s sklepom pristojnega organa javnega zavoda določi delež delovnega časa, v katerem javni uslužbenec opravlja navedeno delo s temi uporabniki.

V primeru, da delodajalec obseg neposrednega dela z osebami z demenco določi s sklepom pristojnega organa na način določitve deleža delovnega časa, tak sklep po svoji vsebini **predstavlja splošni akt organizacijske narave**, ki ga mora delodajalec skladno z določbo 10. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13 s sprem. – v nadaljevanju ZDR-1) pred sprejemom posredovati v mnenje sindikatu. Obveznost posvetovanja s sindikati izhaja nadalje tudi iz 1. točke IV. poglavja Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije, ki določa, da so »pristojni organi zavoda dolžni pred sprejemom odločitev o gmotnih in socialnih pravicah delavcev, delovnih pogojih in delovnih razmerah obravnavati mnenje in predloge sindikatov in se o njih opredeliti pred sprejemom dokončne odločitve«.

Ureditev dodatka za delo z osebami z demenco v zdravstvenih zavodih

Pogoji za izplačilo dodatka za delo z osebami z demenco so **v zdravstvenih zavodih** urejeni nekoliko drugače. Skladno s 3. odstavkom 2. člena Sklepa dodatek za delo z osebami z demenco pripada **zaposlenim v plačnih skupinah E3 ali E4**, in sicer **za čas, ko se delo opravlja na bolnišničnem oddelku**, kjer je:

- **hospitaliziranih najmanj ena tretjina oseb** z diagnozo demenca,
- diagnoza demenca za te osebe **vnesena v zaključni popis hospitalizacije** oziroma je zapis o potrebi po povečanem nadzoru in poteku povečanega nadzora za te paciente **zabeležen v zdravstveni dokumentaciji** ter se delo opravlja neposredno s pacienti, in sicer na področju zdravstvene nege ali rehabilitacije.

Višina dodatka za delo z osebami z demenco, za katere je potreben povečan nadzor, je v socialnovarstvenih in zdravstvenih zavodih enotna in znaša **12 % urne postavke osnovne plače javnega uslužbenca**. Pri tem gre izpostaviti, da so bila vzporedno s spremembo Sklepa zagotovljena tudi dodatna sredstva za financiranje navedenega dodatka, in sicer lahko izvajalci sredstva za izplačilo dodatka za delo z osebami z demenco pri izvajanju socialnovarstvenih storitev črpajo na podlagi 125. člena Zakona o dolgotrajni oskrbi (Uradni list RS, št. 84/23, 112/24 in 44/25, ZDOsk-1), ki predvideva povračilo dejanskih stroškov na podlagi izkazanih obremenitev, kot jih ocenijo posamezni izvajalci storitev. Sredstva za izplačilo dodatka za delo z osebami z demenco pri izvajanju zdravstvenih storitev pa na podlagi 9. točke prvega odstavka 102. člena Uredbe o programih storitev obveznega zdravstvenega zavarovanja, zmožljivostih, potrebnih za njegovo izvajanje, in obsegu sredstev za leto 2025 (Uradni list RS, št. 13/2025).

Staša Curk Accetto, univ. dipl. prav.,
vodja pravne pomoči



Zimski regres (»božičnica«)

V Uradnem listu RS, št. 91/2025 z dne 19. 11. 2025, je bil objavljen Zakon o pravici do zimskega regresa ter prenovi ugotavljanja davčne osnove z upoštevanjem normiranih dohodkov (ZPZR). Zakon uvaja novo (trajno) pravico delavcev, in sicer pravico do t. i. **zimskega regresa**, ki postaja obvezen del prejemkov iz delovnega razmerja. Višina zimskega regresa znaša **polovico minimalne plače** v Republiki Sloveniji, kar za leto 2025 pomeni **638,86 EUR**, in mora biti izplačana v denarni obliki. Delodajalec mora delavcu izplačati zimski regres **najpozneje 18 dni po preteku plačilnega obdobja za plačo za mesec november** tekočega leta (tj. do 18. decembra). Obveznost izplačila regresa velja že v letošnjem letu.

Če je delavec pri delodajalcu v koledarskem letu zaposlen krajše obdobje od enega leta, mu je (vsak posamezni) delodajalec dolžan izplačati sorazmeren del zimskega regresa.

Za delavce, ki opravljajo delo s krajšim delovnim časom, se regres sorazmerno zmanjša, razen če delavec dela krajši čas po 67. ali 67.b členu ZDR-1 (npr. v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, zdravstvenem zavarovanju, starševskem varstvu ali kot delavec pred upokojitvijo).

Zimski regres se ne všteva v davčno osnovo za dohodnino do višine polovice minimalne plače, prav tako tudi ne v osnovo za plačilo prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

V prehodnih in končnih določbah ZPZR so urejena posebna pravila za leto 2025, ki delodajalcem v zasebnem sektorju (tudi koncesionarjem) omogočajo nekoliko večjo fleksibilnost glede rokov izplačila in obdavčitve zimskega regresa.

Delodajalci, pri katerih v letu 2025 oziroma do 31. marca 2026 ni prišlo do izplačila dobička, nakupov lastnih delnic ali lastnih poslovnih deležev, izplačil nagrad poslovodstvu oziroma dela plač za poslovno uspešnost poslovodstvu, oziroma pri katerih v letu 2025 oziroma do 31. marca 2026 ni nastala obveznost do zgoraj navedenih izplačil oziroma možnost nakupa lastnih delnic ali poslovnih deležev, so obvezani do 18. decembra 2025 izplačati le četrtino zimskega regresa za leto 2025, preostanek pa najpozneje do 31. marca 2026. Za leto 2025 ZPZR tudi izrecno dopušča, da se lahko v primeru podane nelikvidnosti delodajalec (sam) odloči za podaljšanje roka izplačila zimskega regresa do 31. marca 2026, ne da bi to moralo biti to dopuščeno tudi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti.

Irena Ilešič Čujovič,
predsednica



Nadomestilo za praznike, ki so dela prosti dnevi

Novost na področju nadomestila za praznik opredeljuje Aneks h KPZSV (Ur. l. RS, št. 99/2024), ki velja od 1. 1. 2025 dalje in določa, da se drugi odstavek 32.b člena KPZSV spremeni tako, da se glasi:

B010 + J111 ≥ 80 ur

»(2) Pri razporejanju delovnega časa iz prejšnjega odstavka se delavcu zagotovi plačilo nadomestila plače za najmanj toliko ur praznikov, kot izhaja iz letnega koledarja delovne obveznosti za posamezno koledarsko leto pri enakomerni razporeditvi delovnega časa za 40-urni delovni teden od ponedeljka do petka. Če je delavcu ta pravica kršena, mu je delodajalec dolžan pri obračunu plače za mesec december posameznega koledarskega leta izplačati odmeno za manjkajoče ure praznovanja, pri čemer je treba za namen izračuna števila manjkajočih ur praznovanja upoštevati, da en dan praznovanja s pravico do nadomestila plače, do katerega so upravičeni zaposleni v enakomerni razporeditvi delovnega časa, znaša 8 ur. Osnova za izračun denarnega nadomestila je plača delavca, kakršno je prejel v mesecu decembru posameznega koledarskega leta.«

“ V letu 2025 mora biti obračunanih vsaj 80 prazničnih ur nadomestila plače.

V letu 2025 so prazniki, ki so hkrati dela prosti dnevi, razporejeni tako, da jih je deset med tednom. Posledično bo delavcem, ki delajo v neenakomerni razporeditvi delovnega časa, v letu 2025 pripadalo izplačilo vsaj 80 (10 x 8 ur)

prazničnih ur nadomestila plače (B010). Če slednje delodajalci ne bodo zagotovili z ustreznim razporedom dela (kar je sicer prvotni namen določbe 32.b člena KPZSV), bodo delavci upravičeni do ustrezne denarne odmene, izplačane z decembrsko plačo. V šifrantu, ki je bil sprejet v skladu z Uredbo o enotni metodologiji in obrazcih za obračun in izplačilo plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 109/24), je določena nova šifra izplačila J111, v okviru katere se izplača odmena za manjkajoče ure praznovanja.

Pravilnost obračuna nadomestila za praznik lahko preverite iz svojih plačilnih list. Na primer, če vam je bilo v obdobju januar–december 2025 obračunanih 70 ur nadomestila za praznik (šifra B010), vam mora delodajalec pri plači za december 2025 obračunati 10 ur odmene za manjkajoče ure praznovanja (šifra J111), če med tekočim letom na dan praznika niste bili odsotni iz naslova bolezni.

Sabina Ogrič, mag. posl. ved,
samostojna svetovalka

Pred nasiljem v socialnem varstvu si ne smemo zatiskati oči

Naši člani se na delovnem mestu vse pogosteje soočajo z različnimi oblikami nasilja – od verbalnih napadov, groženj in poniževanj do fizičnih napadov. V zadnjem času pa se poleg fizičnih napadov povečujejo tudi sovražni govor, grožnje in osebne diskreditacije na družbenih omrežjih, kar še dodatno pogloblja stisko zaposlenih. Številni med njimi izražajo strah, izčrpanost in nemoč, saj se pogosto počutijo nemočne brez ustrezne podpore in zaščite.

Ta problem je še posebej izrazit v dejavnosti socialnega varstva, kjer zaposleni vsakodnevno delajo z ranljivimi skupinami ljudi in pogosto delujejo v zelo zahtevnih in čustveno napetih situacijah.

V Sindikatu zdravstva in socialnega varstva Slovenije (SZSVS) na to perečo problematiko opozarjamo že dlje časa. O njej razpravljamo na različnih strokovnih forumih, opozarjamo pristojna ministrstva, tematiko pa redno vključujemo tudi v izobraževalne seminarje za sindikalne zaupnike. Naš cilj je jasen – želimo, da se nasilje nad zaposlenimi v socialnem varstvu obravnava kot resen sistemski problem in da se za zaščito delavk in delavcev sprejmejo konkretni ukrepi.

Predsednica SZSVS Irena Ilešič Čujovič je o tem spregovorila tudi na XXXI. Dnevih Socialne zbornice Slovenije, ki so potekali 8. in 9. oktobra 2025 v Portorožu. V okviru delovnega otočka z naslovom »Zaščita zaposlenih v socialnem varstvu pred vsakovrstnim nasiljem (nestrpnost, grožnje s strani uporabnikov in njihovih svojcev, mobing ...) in izkoriščanjem« je predstavila pogled zaposlenih v socialnem varstvu in izpostavila ključne izzive, s katerimi se soočajo na terenu.

Opozorila je na raznolikost socialnovarstvenih zavodov – od centrov za socialno delo, domov starejših, posebnih socialnovarstvenih zavodov, varstveno-delovnih centrov do centrov za usposabljanje, delo in varstvo – ter poudarila, da morajo biti vsi zaposleni deležni enake stopnje zaščite. Po njenem mnenju zakonski okvirji, kot sta **Zakon o delovnih razmerjih** in **Zakon o varnosti in zdravju pri delu**, predstavljajo pomembno osnovo, vendar sami po sebi niso dovolj. »Spremembe se morajo začeti pri vrednotah, ki jih kot družba živimo,« je poudarila. Dokler bo nasilje v kakršni koli obliki tiho tolerirano, noben zakon ne bo zadosten.

Ostro je obsodila tudi odnos, s katerim se zaposleni pogosto soočajo ob prijavi nasilnih incidentov – stavek »Saj veste, kje delate« namreč ni opravičilo, temveč znak, da se nasilje normalizira in dopušča, namesto da bi se ga preprečevalo in sankcioniralo.

Na Sindikatu zdravstva in socialnega varstva Slovenije smo se na dogajanje odzvali tudi s **pozivom, ki smo ga 29. 9. 2025 poslali Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Ministrstvu za solidarno prihodnost**, in v katerem smo ponovno opozorili na nujnost **sistemskega urejanja varnosti zaposlenih v socialnovarstvenih zavodih**.

Varnost zaposlenih ni privilegij, ampak temeljna pravica, ki jo mora država zagotoviti – tako v zakonodaji kot v praksi.

Nujno je potrebno:

- Vzpostavitev stalne in učinkovite varnostne službe na vseh enotah CSD in drugih zavodih, kjer obstaja povečano tveganje za nasilje nad zaposlenimi.
- Zagotavljanje posebnih varnostnih ukrepov za strokovne delavce ob nastopih na sodiščih in v drugih okoliščinah, kjer izvajajo naloge po javnem pooblastilu.
- Sistematično spremljanje incidentov in oblikovanje evidence o vseh primerih nasilja nad zaposlenimi v socialnem varstvu.
- Uvedba posebnega protokola za zaščito zaposlenih ob grožnjah ali napadih – vključno z možnostjo plačane pravne pomoči in postopkovne podpore.
- Zagotavljanje trajnega proračunskega vira za izvajanje varnostne politike in zaščitnih ukrepov.
- Vzpostavitev sistema takojšnje psihološke podpore, ki bi zaposlenim omogočala dostop do razbremenilnih pogovorov in krizne pomoči v primeru izpostavljenosti nasilju, grožnjam ali hujšim psihološkim pritiskom pri delu.



Sindikat zdravstva in socialnega varstva Slovenije
Dalmatinova 4, p. p. 343, 1102 Ljubljana
E-mail: pisarna@sindikat-zsvs.si



Številka: 04-85/2025

Datum: 29. 9. 2025

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

g. Luka Mesec, minister

Štukljeva cesta 44

1000 Ljubljana

Ministrstvo za solidarno prihodnost

g. Simon Maljevac, minister

Dunajska cesta 21

1000 Ljubljana

Zadeva: Ponovni poziv k vzpostavitvi varnostne sheme na centrih za socialno delo in drugih deloviščih v socialnem varstvu

Spoštovani,

v Sindikatu zdravstva in socialnega varstva Slovenije (SZSVS) ponovno opozarjamo na nujnost systemskega urejanja varnosti zaposlenih na centrih za socialno delo in v drugih zavodih s področja socialnega varstva.

Povod za ta ponovni poziv je fizični napad na dve socialni delavki Centra za socialno delo med opravljanjem službene dolžnosti v sodni dvorani Okrožnega sodišča v Ljubljani, dne 19. 9. 2025. Dogodek ponovno razgalja resničnost vsakodnevnega tveganja, s katerim se soočajo strokovne delavke in delavci, ki delajo z ranljivimi skupinami in v konfliktnih okoljih. Ti napadi niso naključni in izolirani – so simptom vpletenosti socialnih/strokovnih delavcev v izredno občutljivih postopkih.

Že 11. maja 2022 smo kot sindikat pozvali ministrstvo, naj zagotovi trajen vir sredstev za vzpostavitev varnostne službe na CSD-jih, saj je bilo že takrat več kot očitno, da se razmere na terenu zaostrujejo. Zaradi vse večje uporabe socialnih omrežij pa je razsežnost ranljivosti strokovnih delavcev, groženj in javnega blatenja postala skoraj neobvladljivo široka, zato ponovno opozarjamo na določbe Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), zlasti 5. in 11. člen, ki delodajalca zavezujejo k ustvarjanju varnega delovnega okolja.

Nedavni incidenti, kot je zgoraj omenjeni napad, pa tudi vse več sovražnega govora, groženj in osebnih diskreditacij socialnih/strokovnih delavcev na družbenih omrežjih, kažejo, da se stiska zaposlenih pogloblja. Poleg fizičnih napadov so zaposleni vsakodnevno izpostavljeni tudi

Sindikat zdravstva in socialnega varstva Slovenije
Dalmatinova 4, p. p. 343, 1102 Ljubljana
E-mail: pisarna@sindikat-zsvs.si



psihološkemu nasilju, zastraševanju in javnemu blatenju. O tem pričajo številni odzivi zaposlenih, ki ob zadnjih dogodkih izražajo strah, izčrpanost in nemoč.

Zato vas še enkrat odgovorno in odločno pozivamo, da je nujno potrebno:

1. Vzpostavitev stalne in učinkovite varnostne službe na vseh enotah CSD in drugih zavodih, kjer obstaja povečano tveganje za nasilje nad zaposlenimi.
2. Zagotavljanje posebnih varnostnih ukrepov za strokovne delavce ob nastopih na sodiščih in v drugih okoliščinah, kjer izvajajo naloge po javnem pooblastilu.
3. Sistematično spremljanje incidentov in oblikovanje evidence o vseh primerih nasilja nad zaposlenimi v socialnem varstvu.
4. Uvedba posebnega protokola za zaščito zaposlenih ob grožnjah ali napadih – vključno z možnostjo plačane pravne pomoči in postopkovne podpore.
5. Zagotavljanje trajnega proračunskega vira za izvajanje varnostne politike in zaščitnih ukrepov.
6. Vzpostavitev sistema takojšnje psihološke podpore, ki bi zaposlenim omogočala dostop do razbremenilnih pogovorov in krizne pomoči v primeru izpostavljenosti nasilju, grožnjam ali hujšim psihološkim pritiskom pri delu.

Socialne/strokovne delavke in delavci delujejo v javnem interesu, pri čemer opravljajo izredno občutljivo in družbeno odgovorno delo, ki pogosto nadomešča manjkajoče varovalke socialnega sistema.

Varnost zaposlenih ni privilegij, ampak temeljna pravica, ki jo mora država zagotoviti – tako v zakonodaji kot v praksi.

Lep pozdrav,

Polona Tanšek Aškerc,
generalna sekretarka



Irena Ilešič Čujovič,
predsednica

Od pričakovanj do dejanj: mladi v zdravstvu in socialnem varstvu

Skupaj z mladimi gradimo sindikat, ki soustvarja spremembe za vse.

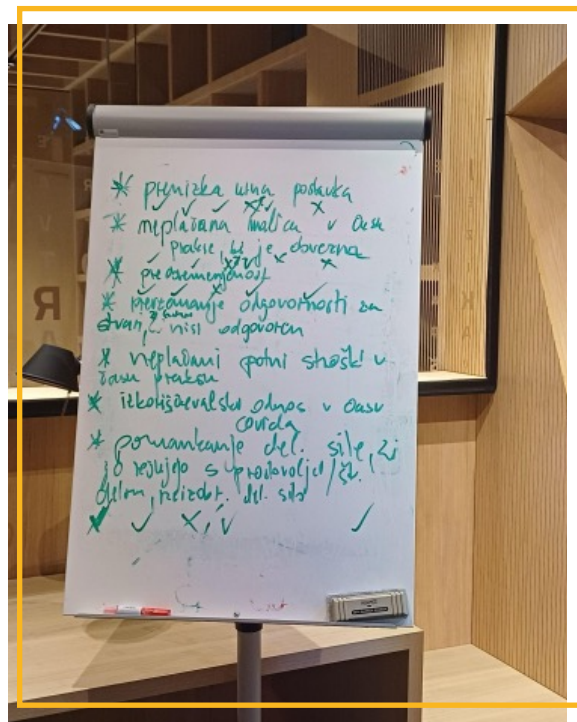
V Sindikatu zdravstva in socialnega varstva Slovenije smo skupaj s Centrom za družbeno raziskovanje (Cedra) začeli akcijo za organiziranje in vključevanje mladih. Naš cilj ni le predstaviti sindikat, ampak predvsem razumeti, s kakšnimi izzivi se mladi v zdravstvu in socialnem varstvu vsakodnevno soočajo – od neplačanih praks, slabih delovnih pogojev in prekarnega dela do občutka, da jim sistem odvzema varno prihodnost. Razumevanje teh izzivov nam omogoča, da jih lahko bolje vključimo in aktiviramo v sindikalno delo.

V sodelovanju s Cedro smo oblikovali načrt, kako pristopiti k mladim: kako jih nagovoriti na način, ki izhaja iz njihovih dejanskih izkušenj in težav, ter kako te izkušnje pretvoriti v skupno moč. Prva stojnica na Fakulteti za zdravstvene vede v Mariboru je bila pomemben korak v to smer. Tam smo s študentkami in študenti govorili o konkretnih težavah, ki jih pestijo že med študijem – o tem, kako praksa pogosto pomeni brezplačno delo, kako so pogoji dela in študija vse bolj zahtevni, a brez prave podpore, in kako se v tem kaosu izgublja občutek skupnosti.

Ta pogovor ni ostal zgolj na ravni besed. Naš skupni cilj je organiziranje mladih, zato bomo v prihodnjih mesecih nadaljevali z intervjuji, delavnicami in s srečanji, kjer bomo z mladimi oblikovali konkretne zahteve in načine, kako se lahko organizirajo znotraj sindikata. Namreč, ko se organiziramo, ni več vprašanje, ali lahko kaj spremenimo, ampak kje bomo začeli.

Center za družbeno raziskovanje (Cedra) je organizacija, ki povezuje raziskovalno, organizacijsko in izobraževalno delo med delavstvom. Naše delovanje temelji na razumevanju, da so razmere dela in življenja neločljivo povezane z družbenimi odnosi moči ter da lahko delavci le z organiziranim delovanjem učinkovito zastopajo svoje interese. Cedra gradi mrežo raziskovalk, organizatorjev, sindikalnih zaupnikov in delavskih aktivistov ter odborov, ki skupaj razvijajo načine za krepitev kolektivne moči in glasu delavstva v družbi. V sodelovanju s sindikati oblikujemo nove metode organiziranja za krepitev sindikalnega gibanja. Aktivno delujemo v storitvenem sektorju, predvsem v maloprodaji, zdravstvu in socialnemu varstvu ter vzgoji in izobraževanju.

Raziskovalno in organizacijsko delo sta pri Cedri tesno prepletena. Ključna metoda je soraziskovanje – proces, v katerem skupaj z delavkami in delavci preučujemo pogoje dela, organizacijske izzive in sistemske ovire ter na tej podlagi razvijamo možnosti za skupno delovanje. Soraziskovanje je hkrati oblika medsebojnega učenja, politične vzgoje in organiziranja. V okviru soraziskave Mladi za skupno dobro, ki še poteka, smo doslej izvedli pet poglobljenih intervjujev z mladimi, nekaterimi že zaposlenimi v Univerzitetnem kliničnem centru. Vsi sodelujoči so se aktivno vključili tudi v sindikat. Istočasno smo za študente na Fakulteti za zdravstvene vede Mb izvedli delavnico na temo Prihodnost zdravstva: organiziranje mladih v zdravstvu in socialnem varstvu, konec oktobra pa smo s Sindikatom zdravstva in socialnega varstva Slovenije (SZSVS) organizirali še stojnico na isti fakulteti. S pomočjo brošure Na mladih svet stoji in kratkega vprašalnika smo zbrali približno 40 kontaktov. Spodaj predstavljene ugotovitve in izbrani citati so prvi zametki analize, s katero želimo skupaj z mladimi – skozi organiziranje v Sindikatu zdravstva in socialnega varstva – prispevati k večji vključenosti mladih v sindikate, k solidarnosti med vsemi zaposlenimi in novim načinom sindikalnih aktivnosti.



Dijaki, študentje in mladi delavci v zdravstvu ter socialnem varstvu pogosto začnejo svojo poklicno pot polni idealizma in želje pomagati ljudem, reševati življenja in prispevati k skupnosti. A na praksi se hitro srečajo s trdo realnostjo. Javno zdravstvo, ki ga še vedno vidijo kot steber solidarne družbe, se pogosto izkaže za sistem, kjer ideali trčijo ob izčrpanost, kronično kadrovsko pomanjkanje, pomanjkljivo opremo in podfinanciranost. Vse to vodi v izgorelost, frustracije in občutek, da energijo vlagajo v preživetje sistema, ki pa

bi nujno potreboval drastične spremembe za vzpostavitev resnično univerzalno dostopnega ter kvalitetnega zdravstvenega in socialnovarstvenega sistema.

Delo na robu zmogljivosti

Ob prihodu na oddelek mladi pogosto opazijo kontrast med prvotnim vtisom in realnostjo delovnega okolja. Kot je opisal dijak srednje zdravstvene šole: »Prva stvar, ko sem prišel, sem mislil, da sem na napačnem naslovu. Stavba je stara, razpokana ... Kolektiv pa je bil prijetno presenečenje. Vse sestre so me sprejele.« Kljub pozitivnemu kolektivu se mladi hitro srečajo s sistemskimi izzivi. Podfinanciranje zdravstva in socialnega varstva se odraža v dotrajanih prostorih in zastareli opremi, še večji problem pa predstavlja pomanjkanje kadra in izčrpanost. »Ne, niti približno ni dovolj delavcev. Bili so tudi dnevi, ko smo bili v službi štirje za dvajset pacientov. Tiste sestre imajo družine, otroke in so zelo utrujene,« pripoveduje dijak srednje zdravstvene šole. Študentka podiplomskega študija, ki tri leta dela v bolnišnici, pove: »Problem je v tem, da ti rešuješ, kolikor pač gre. Mi na oddelku se trudimo, da je urejeno vse v nekem spodobnem času, da vse štima ... Namesto, da bi za delo, za katero je predvideno pet medicinskih sester, zaposlili pet medicinskih sester, oni v svoji glavi normalizirajo, da je to ratalo dvema. Ja, mogoče rata, ampak na račun zdravja in sigurno tudi kvalitete.«

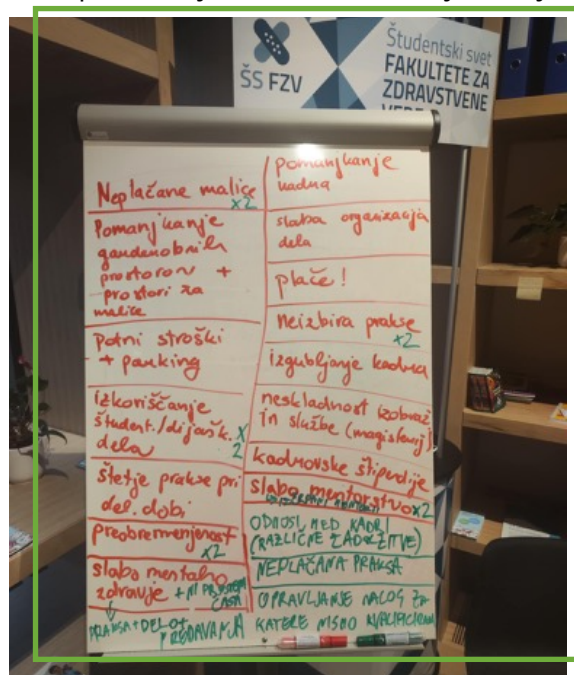
Mladi zdravstveni delavci prav tako izpostavljajo razkorak med teoretičnim izobraževanjem in realnimi delovnimi praksami. Standardizirani šolski postopki so pogosto formalizirani in časovno daljši, medtem ko delo na oddelku zahteva povsem drugačen pristop. Delati je treba precej hitreje, kot se mladi učijo v šoli, pri tem pa trpi kvaliteta. Pomanjkanje kadra in vse večja intenzivnost dela se neposredno odražata na fizičnem in psihičnem počutju mladih, kar vodi v utrujenost, socialno izolacijo in povečano razdražljivost: »Večkrat, ko prideš domov, joj, samo 2–3 ure me pustite vsi na miru, samo da malo to predelam ...«.

Dijaki in študentje opažajo še, da nekateri zaposleni zaradi obremenitev podajo odpoved: »Pred kratkim sta dve sodelavki celo dali odpoved in odšli, ker pač nista mogli dalje.« Prav tako zaznavajo, kako intenzivnost dela vpliva na zasebno življenje sodelavcev: »Te sestre imajo družine, otroke, nekatere imajo majhne otroke, ki jih morajo voziti v vrtce in šole, in so zelo utrujene. Sicer so vrhunske sestre, ne delajo napak, ampak niso spočite.«

Študij in praksa: med učenjem in neplačanim delom

Študenti zdravstvenih smeri se pogosto znajdejo v položaju, kjer so obravnavani kot podaljšek redno zaposlenih delavcev. Po eni strani jih delovno okolje obravnava kot delavce, po drugi strani pa nimajo plačane malice, potnih stroškov ali kakršnekoli druge kompenzacije za delo na obvezni ali izbirni praksi. Občutek manjvrednosti pa izhaja tudi iz negotovosti, saj študenti pogosto ne vedo, na koga se obrniti na delovnem mestu, če naletijo na težave. Čeprav obstajajo pozitivni primeri, kjer tim rad deli svoje znanje, so ti zaradi preobremenjenosti izjema. Posledično mnogi mladi že ob prvem stiku z delovnim okoljem razvijejo odpor do določenih delovnih praks in iščejo alternative: »Zato bom raje probal v kakšnem zdravstvenem domu, pri kakšnem privatniku, ali v tujini. Vsi so mi že povedali, da je tu grozno. Zakaj bi jaz to delal?« je povedal eden izmed intervjuvancev. Kljub negativnim izkušnjam obstajajo tudi pozitivni primeri: »Obstaja tisti en stereotip, en rek, predvsem pri medicinskih sestrah – da medicinske sestre dobesedno požrejo svoje mlade. Vendar ob mojem prihodu tega načeloma nisem opazila.«

Sogovornik je poudaril, da mora pozitivna izkušnja nujno vključevati tako spoštovanje kot konstruktivno povratno informacijo, kar omogoča, da se mladi počutijo cenjeni in motivirani: »Imel sem zelo dober občutek. Cenili so me, karkoli sem naredil, ker sem prišel delat. Ko delam, delam. Sem eksploziven. Ko delam, ne morem stati na miru. In sem tudi veliko naredil, tako da so me lepo sprejeli in bili hvaležni. Ko sem kaj naredil prav, so me pohvalili, pa tudi na vsako napako so me opozorili. Nič pred pacienti ali pa na nesramen način.« Iz citata je moč razbrati še eno problematiko – kako



močno je sistem odvisen od osebne predanosti, energije in požrtvovalnosti posameznika. V sistemu, kjer je kadrovska podhranjenost stalnica, se med delavci splete močna kolegialnost. Delavci se med seboj podpirajo, prevzemajo delo drug drugega, »žrtvujejo se« in delajo za tri – tako za sodelavce kot za paciente. Toda komu ta predanost in nesebičnost delavk in delavcev v resnici koristi? Zagotovo ne tistim, ki delo opravljajo in pri tem izgubljajo svoje zdravje, niti pacientom, ki bi potrebovali stabilen in spočit kader. Koristi predvsem sistemu, ki na plečih delavcev ohranja svojo krhkost – vodstvom, ki lahko zaradi predanosti delavcev prikrivajo razsežnost kadrovskega zloma, in politiki, ki jo ta požrtvovalnost razbremenjuje odgovornosti za ukrepanje.

Javno proti zasebnemu

Sogovorci podpirajo javni zdravstveni sistem in poudarjajo, da zdravje ne sme postati vir dobička. Dostop do javnih zdravstvenih storitev je po njihovem mnenju temeljna človekova in družbena pravica, ki mora biti dostopna vsakomur, ne glede na ekonomski položaj. A ne smemo si zatiskati oči pred dejstvom, da mlade zaznamujejo negotove materialne razmere in neustrezni pogoji dela. Eden izmed sogovornikov je izpostavil, da je mladim danes pomembno predvsem, da je plača dobra, ni pa nujno važno, kdo je plačnik. Materialna negotovost na koncu pretehta nad idealno zavezanostjo javnemu sistemu, čeprav sogovorniki menijo, da med mladimi še vedno obstaja splošno zavedanje o pomenu univerzalne dostopnosti zdravstvenih in socialnovarstvenih storitev. Kot pravi eden izmed njih: "Mislim, da je na neki načelni ravni pravično, da ima vsak človek dostop; Slovcu je jasno, da ima vsak človek dostop do zdravstva, Američanu pa je jasno, da ga moraš plačati. Za nas je samoumevno, da imamo dostop do zdravnika." Vprašanje pa je, ali imajo mladi dovolj vpogleda v strukturne in politične dejavnike, ki vplivajo na zdravstveno delovanje ter usmerjajo odločitve države.

Sindikati in moč delavcev



Glede na dosedanje intervjuje, delavnico in posamezne pogovore s študenti na FZV Mb opažamo, da mladi večinoma poznajo sindikate le površno, njihovo delovanje pa povezujejo predvsem z birokracijo, s simboličnimi ugodnostmi in pomanjkanjem vidnih učinkov. Ob tem se vendarle kaže močna potreba po kolektivni organiziranosti in solidarnosti.

Večina mladih, ki so sodelovali v intervjujih in pogovorih, ob vstopu v delovno okolje ni bila seznanjena s tem, kateri sindikati sploh obstajajo, kaj počnejo in kako se jim lahko pridružijo. Sindikati se v delovnem okolju pogosto ne pojavljajo kot aktivne strukture, temveč kot odmaknjene, skoraj nevidne organizacije. Sindikalni zaupniki in člani redko pristopijo do novih zaposlenih. Takšne izjave izražajo občutek izključenosti in nevidnosti. Mladi vstopajo v delovna okolja, kjer sindikat obstaja le formalno, ne pa kot živa skupnost. "Vse, kar sem slišala o sindikatu, je, da plačuješ članarino in da pač enkrat na leto gredo na izlet ... Za reševanje težav pa ne vem, če sem karkoli slišala."

To kaže na to, da mladi sindikat pogosto dojemajo kot odtujen aparat, ki izvaja storitve namesto članstva. Kot nekoga, ki naj bi se "boril namesto njih", ne pa skupaj z njimi. Takšen pogled

je posledica dolgoletnega delovanja sindikatov po t. i. "storitvenem modelu", kjer so sindikalni predstavniki razumljeni kot strokovnjaki ali posredniki, ki naj bi za člane reševali njihove težave. Takšno razumevanje ustvarja začarani krog pasivnosti: delavci pričakujejo, da bo zanje nekdo drug opravil delo, sindikati pa svoje člane premalo vključujejo v svoje delo. Pri tem ne gre zgolj za en sindikat, ampak za delovanje vseh obstoječih sindikatov v državi, kar mladim daje občutek, da niso naslovljene njihove dejanske težave. Na primer stiske mladih se ne nanašajo zgolj na plačne zahteve na delovnem mestu, temveč tudi na negotovost glede prihodnosti, možnosti izobraževanja, stanovanjske razmere, povečevanje neenakosti in splošni občutek družbene nestabilnosti. Mlade upravičeno skrbi prihodnost, zato so njihovi problemi pogosto drugačne narave kot pri starejših delavcih: »Saj meni v šoli načeloma gre kar v redu. Samo kaj pa, če ne bom prišel

na fakulteto, kaj pa, če bo prevelik vpis? Kaj, če bo to ali ono? Kaj pa, če ne bom dobil delovnega mesta, ko se bom moral odseliti? Kaj, če bom imel družino? Ker tudi zaposleni v zdravstvu in socialnem varstvu ne napredujejo, se sprašujem, kaj bom pa potem, če bodo razmere res slabe. Vsako leto je vse dražje, težje je dobiti stanovanje – že zdaj vem, ker že zdaj gledam, kam bi lahko kaj šel. To me skrbi. Čisto iskreno me skrbi.«

Trenutni pogovori pa razkrivajo tudi drugo plat: med mladimi so posamezniki, ki imajo željo po skupnosti in po sodelovanju: "Sigurno, da se povežemo. Obvezno. Da nas je več, da smo skupaj. Da razmišljamo, kaj bi se dalo spremeniti." Takšni odzivi nakazujejo potencial za prehod od "pasivnega" članstva k **organizacijskemu modelu sindikalizma**, ki je temelj Sindikata zdravstva in socialnega varstva Slovenije. V praksi to pomeni več kot zgolj ponujanje storitev posameznim članom. Gre za aktivno sodelovanje članstva: poslušati jih, vključevati v pogovore, spodbujati k soustvarjanju akcij in odločitev, skupaj načrtovati spremembe. Sindikalni zaupniki tu ne stojijo ob strani, temveč dejavno povezujejo sodelavce ter preko različnih akcij in stopnjevanja gradijo akcijsko pripravljenost ter moč kolektiva. Gre za prehod od individualiziranosti h kolektivni moči. Ko člani čutijo, da imajo vpliv, da lahko skupaj nekaj premaknejo, se gradi prava sindikalna moč – takšna, ki ni odvisna le od formalnih struktur, ampak od aktivne udeležbe in solidarnosti članstva na terenu. Kljub pomanjkanju zaupanja v sindikate pa sogovorniki prepoznavajo pomen širšega povezovanja – z drugimi delavci, pa tudi z uporabniki javnih storitev: "Da bi se povezali tudi z uporabniki, pa tudi s svojci – ja, sigurno. Oni si tudi želijo boljšo kvaliteto. Marsikdo si doma ne more privoščiti oskrbe, to je realnost."



Ta pogled odpira možnost gradnje širšega družbenega zavezništva, ki presega logiko ozkih interesov in povezuje delavce z uporabniki javnih storitev in njihovimi svojci v skupen boj za dostopno, javno ter solidarno zdravstvo in socialno varstvo.

Dejstvo je, da vsi mladi niso pasivni. Prav tako sogovorniki, ki delajo v zdravstvu, ne zavračajo ideje sindikatov – večina zavrača le njihovo trenutno, odtujeno obliko. Sogovorniki iščejo sindikat, ki ne bo zgolj posrednik med delavci in državo ali zasebnimi zaposlovalci, temveč skupnost, ki se dejavno bori za sistemske spremembe in gradi mostove med vsemi delavci, študenti in uporabniki storitev.

Za sindikalno gibanje to pomeni jasno nalogo: vrniti se med delavce in prepoznati, da organiziranje mladih v zdravstvu in socialnem varstvu (ter seveda tudi povsod drugod) ni le nuja za prihodnost sindikatov, temveč pogoj za ohranitev javnega zdravstvenega in socialnovarstvenega sistema kot skupne dobrine. Predvsem pa je treba spremeniti logiko delovanja – sindikati niso tu, da se borijo za delavce, temveč z delavci in moč se ne deli, temveč gradi.

In ravno to je velika posebnost Sindikata zdravstva in socialnega varstva Slovenije. Predstavniki ogromno časa preživijo v zavodih na članskih sestankih in sestankih z vodstvi zavodov. Na tak način ostajajo v neposrednem stiku s člani in njihovimi problematikami. Skupaj iščejo rešitve, in ravno zaradi mnogih pogovorov s člani, ki predlagajo smiselne rešitve in pripravijo argumentacije, ki jih sindikat prenese za pogajalsko mizo, so se v zadnjih letih izpogajale prenekatero dobre in smiselne izboljšave.

Sindikat zdravstva in socialnega varstva Slovenije je že zagnal skupno akcijo tudi z mladimi – korak, ki krepi vključenost in moč pri soustvarjanju sprememb.

Tina Podbevšek,
CEDRA



Plače v javnem sektorju – priznanje strokovnosti in prepoznavnosti našega sindikata



Vsako leto se v Sloveniji izvaja eno najpomembnejših strokovnih izobraževanj na področju plač v javnem sektorju – seminar Plače v javnem sektorju, ki ga organizira portal Tax-Fin-Lex. Vsebine pripravljajo v večini zaposleni na Ministrstvu za javno upravo, izobraževanja pa se udeležujejo strokovni delavci, ki skrbijo za obračun in izplačilo plač, kadroviki, pravniki, direktorji javnih zavodov in drugi, ki so vsakodnevno vključeni v izvajanje zahtevnega in kompleksnega plačnega sistema. Gre za dogodek, ki vsako leto pritegne veliko pozornosti, saj obravnava aktualne spremembe zakonodaje, kolektivnih pogodb, plačnih razredov ter odgovarja na najrazličnejša vprašanja, povezana z delovnopравnim položajem javnih uslužbencev.

V kontekstu tega izobraževanja izstopa tudi pomembna vloga našega sindikata, Sindikata zdravstva in socialnega varstva Slovenije (SZSVS). Že vrsto let je aktivna predavateljica na tem dogodku predsednica sindikata Irena Ilešič Čujovič, kar predstavlja pomembno priznanje strokovnosti in ugleda našega sindikata. Dejstvo, da je Irena Ilešič Čujovič vsako leto znova vabljena kot predavateljica na tako ugledno izobraževanje, potrjuje, da se glas našega sindikata sliši, da je upoštevan in da je naš prispevek k razumevanju in razvoju plačnega sistema v javnem sektorju strokovno priznan tudi širše.

Plačni sistem v javnem sektorju je izjemno kompleksen, saj zajema okrog 2000 proračunskih uporabnikov in 190.000 zaposlenih. Prenove sistema in spremembe zakonodaje, ki jih je v zadnjih letih kar nekaj, zahtevajo stalno spremljanje in dodatno strokovno usposabljanje. Prav zato so takšna izobraževanja nepogrešljiva, saj omogočajo, da strokovnjaki na terenu – od računovodij do pravnikov in direktorjev – razumejo vse novosti, hkrati pa pridobijo znanja, ki so nujna za pravilno in pravično izvajanje plačnega sistema. Prisotnost našega sindikata na teh dogodkih pa pomeni še več: kaže na to, da smo aktivni sogovornik pri vseh ključnih vprašanjih, ki se tičejo delovnih razmerij in plač v javnem sektorju.

Sodelovanje predsednice Irene Ilešič Čujovič na tovrstnih seminarjih ni zgolj formalno – njeno aktivno predavateljsko delo odraža strokovno moč in kredibilnost našega sindikata. To je dokaz, da SZSVS ni le organizacija, ki zastopa interese svojih članov, temveč tudi institucija, ki s strokovnim znanjem prispeva k razumevanju sistema in pomaga pri oblikovanju dobrih praks. Prisotnost našega sindikata v strokovnih krogih krepi prepoznavnost in daje našemu delu dodatno težo – v dialogu z institucijami, delodajalci in odločevalci.

Za naše člane to pomeni, da imajo ob sebi sindikat, ki ne deluje le na ravni pogajanj, temveč tudi na ravni znanja, izobraževanja in strokovnega razvoja. Sindikat, ki razume prakso, pozna izzive, s katerimi se vsak dan soočajo zaposleni v javnih zavodih, in je hkrati aktiven pri iskanju rešitev. Zato je pomembno, da se tovrstna izobraževanja spremljajo, da se naši člani udeležujejo seminarjev in izpopolnjevanj, kjer pridobijo dragocena znanja, hkrati pa s svojo prisotnostjo prispevajo k še večji prepoznavnosti in moči našega sindikata.



Izobraževanje Plače v javnem sektorju je tako več kot le seminar – je prostor povezovanja, izmenjave znanja in utrjevanja strokovne skupnosti. Dejstvo, da je predsednica Irena Ilešič Čujovič že vrsto let med osrednjimi predavatelji, pa je dokaz, da je naš sindikat prepoznan kot zanesljiv, strokoven in vpliven partner. To priznanje je hkrati zaveza, da bomo tudi v prihodnje ohranjali visoko raven strokovnosti in si prizadevali, da bodo pomembni akterji imeli dostop do najnovejših informacij, izkušenj in znanj s področja plač v javnem sektorju in na tak način omogočili našim članom čim bolj pravično in pošteno obravnavo v njihovem zavodu.

Polona Tanšek Aškerc,
generalna sekretarka



21. MEDNARODNE ŠPORTNE IGRE

Od 25. do 29. junija 2025 so v prijetnem, a izjemno vročem vzdušju potekale že 21. mednarodne športne igre, ki smo jih tudi tokrat organizirali skupaj s hrvaškim Sindikatom zdravstva, socialne zaščite i mirovinsko-invalidskega osiguranja Hrvatske. Termin v začetku počitnic je bil izbran na pobudo članov, saj ta čas omogoča lažjo udeležbo družinam s šoloobveznimi otroki.

Kljub izjemno visokim temperaturam, ki so za konec junija presenetile in segale tudi do 37 °C, so igre potekale brez večjih zapletov, s pravo mero organiziranosti, tekmovalnosti in entuziazma.

Sodelovalo je 18 zavodov, od tega jih je bilo kar 12 iz Slovenije. Udeležili so se jih člani Doma Nine Pokorn Grmovje, Doma starejših občanov Ljubljana Vič - Rudnik, Doma starejših Rakičan, Lekarn Ptuj, Splošne bolnišnice Celje, Splošne bolnišnice dr. Franca Derganca Nova Gorica, Splošne bolnišnice Murska Sobota, Splošne bolnišnice Novo mesto, podjetja Želva d. o. o., VDC Tončke Hočevar, Zdravilišča Laško in ekipa republiškega SZSVS.

Dogodek ni bil le priložnost za športna tekmovanja, ampak tudi za številne neformalne pogovore, izmenjavo dobrih praks in krepitev sindikalne povezanosti med člani in zavodi. Večeri so bili obarvani s karaokami, z živo glasbo, s plesom in veliko

dobre volje, kar je dogodku dodalo posebno toplino, razigranost in živahnost. Presenetila in malo ohladila pa nas je tudi precej huda nevihta, ki je s seboj prinesla malo svežine, tako da se je v naslednjih dneh vendarle dalo lažje dihati. Na karaokah je ponovno blestela ekipa Lekarn Ptuj, ki je osvojila prvo mesto in domov odnesla zlati mikrofonski. Po ocenah žirije se ji je tesno približala ekipa Splošne bolnišnice dr. Franca Derganca Nova Gorica.

Ne le temperatura ozračja, tudi temperature morja so bile že čisto poletne, zato ni manjkalo niti osvežitve v vodi in sproščenega druženja na plaži.

Zmagovalci smo vsi, a pokal gre nazaj v Novo mesto

Skupno zmago so ponovno osvojili člani Splošne bolnišnice Novo mesto pod vodstvom Toma Mežana, ki so pokazali izjemno pripravljenost, motiviranost, ekipni duh in športno srce. Prehodni pokal se je tako znova vrnil v Splošno bolnišnico Novo mesto.

Zahvala organizacijskemu odboru in sodnikom

Za organiziran potek iger gre iskrena zahvala organizacijskemu odboru, ki je skrbel, da je vse potekalo gladko. Posebno priznanje gre tudi delegatom in sodnikom, ki so s svojo strokovnostjo in nepristranskostjo prispevali k pravičnosti in pozitivnemu tekmovalnemu vzdušju.

Člani slovenske ekipe sodnikov in delegatov (po abecednem vrstnem redu):

Breda Benkič, Saša Hacin, Jasmin Hasanagić, Samir Hasanagić, Matjaž Kvas, Matjaž Mrhar, Matej Velenšek, Željko Tešić.

Za nemoten potek iger sta poskrbela glavni tajnik Željko Štogl in generalna sekretarka Polona Tanšek Aškerc pod budnim očesom obeh predsednic sindikatov Vesne Petrovič in Irene Ilešič Čujovič.

Vsem, ki ste sodelovali, bodisi kot tekmovalci, organizatorji, navijači ali podporniki – iskrena hvala! Dokazali smo, da sindikat ni le borba za pravice, temveč tudi skupnost, ki zna praznovati življenje, povezanost in krepiti športnega duha.

Vidimo se prihodnje leto – še močnejši, še bolj povezani!

Polona Tanšek Aškerc,
generalna sekretarka

Objavljamo prvih 15 uvrstitev in število osvojenih točk

MESTO	PODRUŽNICA	TOČKE
1	Splošna bolnišnica Novo Mesto	84
2	Dom Nine Pokorn Grmovje	66
3	OB "Dr. Josip Benčević" Slavonski Brod	49
4	Splošna bolnišnica Celje	24
5	Klinika za psihijatrijo "Sveti Ivan" Jankomir	21
6	Zavod za javno zdravstvo Zagrebačke županije	18
7	Klinička bolnica "Sveti Duh" Zagreb	15
7	NZZJZ, DZ i ZZHMP Rijeka	15
7	Splošna Bolnišnica "Dr. Franca Derganca" Nova Gorica	15
10	Dom zdravlja Zagrebačke županije	12
11	Zdravilišče Laško	9
12	Dom starejših Rakičan	8
13	Zavod za hitnu medicinu Zg. Županije	8
14	"URIHO" Zagreb	7
15	Lekarne Ptuj	5

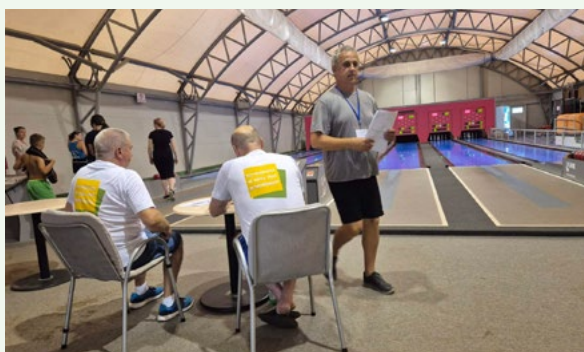
Zmagovalna ekipa v skupnem seštevku - Splošna bolnišnica Novo mesto



Drugo uvrščena ekipa v skupnem seštevku
- Dom Nine Pokorn Grmovje



Karaoke: Prvi mikrofonski je osvojila ekipa
- Lekarne Ptuj





Sindikat ZSV v JZ PB Ormož – leto povezanosti in skupnih doživetij

V našem sindikatu verjamemo, da moč skupnosti raste iz sodelovanja, povezanosti in medsebojnega spoštovanja.

Leto, ki je za nami, je bilo polno prijetnih trenutkov, ki so nas še bolj povezali kot sodelavce in prijatelje. Med pomembnejšimi dogodki izstopajo:

- ▶ Razstava talentiranega sodelavca in člana Matija Vlahovića, ki je s svojimi umetniškimi deli navdušil mnoge.
- ▶ Pohod v Krajinski park Ormoške lagune, kjer smo uživali v naravi in družbi.
- ▶ Dvodnevni izlet na Brione, ki je bil poln sonca, morskega vetra in skupnega smeha.
- ▶ Predbožični bazar in prižig lučk v Grazu, obarvan s toplino prazničnih dni in sladkanjem v znameniti čokoladnici Zotter.
- ▶ Zaključek leta s prazničnimi paketi za vsakega člana kot iskrena gesta zahvale in opomnik, da je prav vsak od nas pomemben del naše bolnišnične družine.

Skupaj gradimo sindikat, ki povezuje, podpira in daje občutek pripadnosti.

Severina Petek Bokša,
predsednica sindikata ZSV v JZ PB Ormož





Pozdrav članov sindikata Doma upokoјencev Podbrdo, enote Podbrdo, Petrovo Brdo in Tolmin, z izleta v Veroni.

Sindikat Doma starejših Rakičan na mednarodnih športnih igrah

Sindikat Doma starejših Rakičan se je tudi letos odzval vabilu na 21. Mednarodne športne igre v Umagu, ki jih skupaj s kolegi iz Hrvaške organizira Sindikat zdravstva in socialnega varstva Slovenije.

Sodelovalo je 18 ekip, v katerih je bilo okrog 650 tekmovalcev, ki so sodelovali v 10 ekipnih športnih disciplinah. Z veseljem sporočamo, da smo v vleki vrvi v ženski konkurenci osvojili 2. mesto in 3. mesto v pikadu za ženske. Ponosni smo na našo ekipo za izjemen dosežek in trud, ki ga je vložila v to tekmovalje. Sodelovanje na teh igrah ni samo priložnost za športno udejstvovanje, temveč tudi za krepitev timskega duha in zadovoljstva med delavci. Verjameмо, da se bo to pozitivno odrazilo tudi na našem delu v domu starejših, saj bodo naši sodelavci zadovoljni in motivirani, še bolj predani, kakovostni in uspešni pri svojem delu.

Vsem udeležencem čestitamo in se jim zahvaljujemo za njihov prispevek k našemu skupnemu uspehu! Obenem pa tudi izrekamo pohvalo krovnemu sindikatu v Ljubljani in kolegom na Hrvaškem za izjemno odlično izveden celoten program samih iger.



ABCDE Team Slovenia



Smo ekipa ABCDE Team Slovenia, ki se udeležuje mednarodnih tekmovanj iz Nujne medicinske pomoči.

Skupaj smo kot ekipa zaposleni (nekateri so tudi člani sindikata) v zdravstvenemu domu v Škofji Loki, kjer že vrsto let sodelujemo v oskrbi prebivalcev te občine in tudi širše. Pretekla leta smo na tekmovanjih ponosno nosili ime ustanove ter dosegali znanje in rezultate v dobro okoliških prebivalcev.

Ekipo ABCDE Team smo ustanovili leta 2023 z namenom lažjega in optimiziranega doseganja ciljev na mednarodnih konferencah in tekmovanjih. Ekipo sestavljajo: Tadej Beguš, David Gale, Andrej Šubic in Simon Jurjevec. Zelo smo hvaležni tudi naši pomožni ekipi, ki nam pomaga pri sestavi in igranju treningov oz. vaj (Jan Martin Dobre, Urška Jelenc in Andraž Arhar).

Delovanje

Naša služba zahteva stalno izpopolnjevanje znanja in spretnosti na področju nujne medicinske pomoči, kar je tudi glavni namen tekmovanj in konferenc. Potrebno je vlagati veliko energije in časa. Potrebne so ideje, ki pripeljejo do novih izzivov, in potrebna je stalna želja po napredku. Izpolnjevanje lastnega znanja z deljenjem izkušenj in s skupnim treniranjem širimo na nove člane ekipe ter prenašamo v realne situacije, s katerimi se srečujemo na delovnem mestu.

Tekmovanja

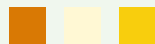
Situacije, iz katerih črpamo največ osebnega zadovoljstva, so realne intervencije, kjer ne zbiramo točk, pač pa pomagamo ljudem v stiski. Na tekmovanjih lahko takšne situacije uigramo v simuliranem okolju, preizkusimo svoje znanje, ki ga delimo in izmenjujemo s kolegi s celega sveta ter utrdimo naše profesionalne in prijateljske vezi.

Naša ekipa se lahko pohvali s številnimi dosežki iz preteklih let. S svojim izjemnim znanjem in spretnostmi smo dosegli odlične rezultate na tekmovanjih za reševalce, kjer smo se pomerili z najboljšimi ekipami s celega sveta.

DOSEŽKI V LETIH 2023–2025:

- 1. mesto: scenarij "Ustreljen vojak" XXII. Mednarodno in državno tekmovanje v NMP, Bialystok, Poljska, 2025
- 12. mesto (skupno): XXII. Mednarodno in državno tekmovanje v NMP, Bialystok, Poljska, 2025
- 7. mesto: Ride&Rescue, Dunaj, Avstrija, 2025
- 1. mesto: 28. Mednarodno tekmovanje Rally Rejviz, Loucna na Desnou, Češka, 21. 5.–25. 5. 2025
- 2. mesto: tekmovanje Temeljnih postopkov oživljanja, Zreče, Slovenija, 2025
- 1. mesto: XIX. Mednarodno zimsko tekmovanje NMP Poljske, Szczyrk, Poljska, 2025
- 3. mesto: EUSEM (Evropski kongres urgentne medicine) 2024, Danska, 2024
- 1. mesto – najsrčnejša ekipa: XVI. Strokovno-izobraževalno tekmovanje NMP Rogla, Slovenija, 2024
- 3. mesto: XVI. Strokovno-izobraževalno tekmovanje ekip NMP Rogla, Slovenija, 2024
- 5. mesto: Ride & Rescue, Dunaj, Avstrija, 2024
- 1. mesto: mednarodno tekmovanje Aphrodite Rally Cyper, Ciper, 2023

Vsi dosežki so plod našega trdega dela, nepopustljive predanosti in stalnega izobraževanja. Strast, ki jo imamo do reševanja življenj, se odraža tudi v našem odnosu do skupnosti. Aktivno se vključujemo v lokalne projekte, izobražujemo in ozaveščamo o prvi pomoči ter promoviramo varnost in zdravje.





Pravica do zadržanosti od dela zaradi sobivanja ter nege in delo v nočnem delovnem času

Skladno z določbo 137. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 13/21 s sprem., v nadaljevanju ZDR-1) ima delavec v primeru upravičene odsotnosti z dela, med katere sodita tudi pravica do odsotnosti z dela zaradi nege otroka ali sobivanja z otrokom v bolnišnici, pravico do nadomestila plače za tiste dneve in za toliko ur, kolikor znaša delovna obveznost delavca na dan, ko zaradi opravičenih razlogov ne dela.

V praksi se je postavilo vprašanje, ali so zaposleni, ki opravljajo delo v neenakomerni razporeditvi delovnega časa, v primeru sobivanja z otrokom v bolnišnici ali nege otroka, dolžni opravljati nočno delo, saj drug od staršev dela samo dopoldanske izmene. V zvezi s tem smo za mnenje zaprosili Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju: ZZZS). Navedli smo primer mame, ki čez dan neguje otroka, zvečer pa je razporejena v nočno izmeno, ter vprašali, ali mora mama zvečer v službo, glede na to, da drug starš v tistem času nima delovne obveznosti, kar bi pomenilo, da takoj, ko se vrne iz službe, spet prevzame nego za otroka. Hkrati nas je zanimalo, kako postopati v času sobivanja, saj gre zaradi obvezne 24-urne prisotnosti z otrokom v bolnišnici za specifičen primer. Menimo namreč, da gre v teh primerih za »dvojno obvezo« v istem dnevu, torej odsotnost zaradi nege in še delo, kar ni v skladu z ZDR-1 in tudi ne v skladu z namenom sobivanja v bolnišnici.

ZZZS je v mnenju, št. 180-173/2025-DI/2 z dne 24. 9. 2025, zavzelo stališče, da je pri odločanju o tem, ali staršu pripada nega za otroka, treba ugotavljati vse okoliščine konkretnega primera, pri čemer je potrebno izhajati iz dejstva, da mora imeti otrok v času bolezni oziroma poškodbe dejansko zagotovljeno ustrezno nego. Zato je potrebno upoštevati tudi čas, ki ga starša potrebuje za prihod na delo in z njega ter tudi naravo dela starša, ki je zaposlen in opravlja npr. delo v nočnem delovnem času, saj po mnenju ZZZS otroku v tem primeru ne more biti zagotovljena ustrezna nega. ZZZS je mnenja, da mama čez dan ne more negovati otroka,

zvečer pa oditi na nočno delo, po prihodu domov pa spet negovati otroka in nato zopet opravljati nočno izmeno itd., saj v teh primerih otroku ne bi bila zagotovljena ustrezna nega, ker mami ne bi bil zagotovljen počitek.

V zvezi z vprašanjem, ali je starš, ki opravlja delo v neenakomerni razporeditvi delovnega časa (npr. delo v nočnem delovnem času) in uveljavlja pravico do sobivanja z otrokom v bolnišnici, dolžan oditi na delo v času sobivanja, pa je ZZZS pojasnil, da sobivanje pomeni nastanitev (prenočevanje) in prehrano pri izvajalcu, kjer je otrok hospitaliziran oziroma v zdravilišču, če mu je bilo zdravljenje v njem odobreno z odločbo imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije ZZZS. Upravičenec je torej upravičen do zadržanosti od dela zaradi sobivanja in do nadomestila zgolj za tiste dni, ko prenoči v bolnišnici ali zdravilišču ter za zadnji dan hospitalizacije oziroma zadnji dan zdraviliškega zdravljenja otroka. Pravila obveznega zdravstvenega zavarovanja v drugem odstavku 40. člena še podrobneje določajo, da sobivanje pomeni 24-urno nastanitev s prenočitvijo in prehrano osebe, ki sobiva ob zavarovani osebi (npr. otroku do 15 let). Iz navedenega torej izhaja, da o sobivanju lahko govorimo le takrat, ko eden od upravičencev do sobivanja biva ob zavarovani osebi 24 ur na dan in le takrat je upravičen do nadomestila plače zaradi sobivanja. ZZZS tako zaključuje, da v tem času ne more opravljati svojega dela in je zaradi sobivanja upravičeno zadržan od dela in ga delodajalec seveda ne more klicati na delo.

Delodajalec tako delavce v času upravičene odsotnosti z dela zaradi nege ali sobivanja z otrokom v bolnišnici ne sme razporejati v nočno ali popoldansko delo.

Nejc Potočnik, mag. prava,
samostojni svetovalec za pravne zadeve



ODGOVORI NA NAJPOGOSTEJŠA VPRAŠANJA



Staša Curk Accetto, vodja pravne pomoči

Nejc Potočnik, samostojni svetovalec za pravne zadeve



Članica Minka pojasnjuje, da skladno z mesečnim razporedom dela vsak četrtek od 10.30 do 18.30. Sprašuje, če ji pripada »dodatek za popoldansko delo«.

“ Glede »dodatka za popoldansko delo« je relevanten četrti odstavek 20. člena Kolektivne pogodbe za javni sektor (KPJS, Ur. l. RS, št. 99/2024), ki velja od 1. 1. 2025 dalje, saj se za izmensko delo šteje tudi redno delo v popoldanskem času, določeno z zakonom, drugim predpisom, kolektivno pogodbo, splošnim aktom delodajalca ali drugim aktom, s katerim je določen razpored dela (npr. mesečni razpored dela), če se ponavlja po določenem vzorcu in če javni uslužbenec na ta dan izpolni najmanj 75 % svoje redne dnevne delovne obveznosti med 12. in 22. uro. Javnemu uslužbencu v primeru iz prejšnjega stavka za ta dan pripada dodatek za vsako uro, opravljeno po 12. uri. Peti odstavek istega člena določa, da za izmensko delo v popoldanski in nočni izmeni in za redno delo v popoldanskem času pripada javnemu uslužbencu dodatek v višini 7 % urne postavke osnovne plače javnega uslužbenca.

Če je z mesečnim razporedom določeno, da članica vsak četrtek opravlja delo od 10.30 do 18.30, ji pripada dodatek izmensko delo iz naslova rednega dela v popoldanskem času (saj za ta dan izpolnjuje pogoj »najmanj 75 % svoje redne dnevne delovne obveznosti med 12. in 22. uro«) za čas med 12.00 in 18.30.



Članica Vesna se bo kot trenerka udeležila športnih priprav za mednarodno tekmovanje v atletiki. Sprašuje, če je za čas priprav upravičena do izrednega letnega dopusta.

“ Kolektivna pogodba zdravstva in socialnega varstva Slovenije (KPZSV, Ur. l. RS, št. 14/95 in nasl.) v 38. členu določa, da je lahko delavec odsoten z dela s pravico do nadomestila, in sicer do sedem dni (v posameznem koledarskem letu) zaradi aktivnega sodelovanja pri kulturnih, športnih in podobnih prireditvah. Komisija za pritožbe iz delovnega razmerja ustaljeno tolmači (na podlagi sodne prakse, npr. sodba VDSS Pdp 183/2002 z dne 15. 5. 2003) določbo 41. člena Zakona o delavcih v državnih organih (ZDDO), ki na enak način (kot KPZSV) opredeljuje izredni letni dopust iz naslova aktivnega sodelovanja pri športnih prireditvah, na način, da lahko javni uslužbenec aktivno sodeluje pri športni prireditvi kot tekmovallec, sodnik, **trener** ali organizator. Nadalje je tudi odbor za razlago KPZSV zavzel naslednjo razlago: »Spremljanje aktivnih športnikov oziroma reprezentanc na njihovih treningih in predvsem tekmovanjih lahko razumemo kot aktivno sodelovanje delavca na športnih prireditvah, zato ima delavec pravico do sedem dni odsotnosti z dela s pravico do nadomestila plače v posameznem koledarskem letu, s tem da odsotnosti po 38. členu skupaj ne smejo preseči sedem dni v koledarskem letu.«

Na podlagi navedenega je treba tudi udeležbo delavke kot trenerke na pripravah za atletsko tekmovanje opredeliti kot aktivno udeležbo na športnih prireditvah. Priporočamo pa, da članica za izkazovanje utemeljenosti pravice do izrednega dopusta predloži ustrezna dokazila o udeležbi.

? Sindikalni zaupnik Miha sprašuje, ali je delodajalec dolžan delavcu (oz. njegovim dedičem) izplačati nadomestilo za neizrabljen letni dopust, ki je delavcu še ostal ob smrti.

“ Delavcu (oz. njegovim dedičem) je delodajalec dolžan izplačati nadomestilo za neizrabljen letni dopust, ki je delavcu še ostal ob smrti.

Delodajalec je skladno s 164. členom Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1, Ur. l. RS, št. 21/13 in nasl.) dolžan plačati delavcu nadomestilo za neizrabljen letni dopust, če delavec svoje pravice do plačanega letnega dopusta objektivno ni mogel izvršiti, pri čemer se zahteva, da delavec ni mogel predvideti vzroka, zaradi katerega ni mogel izrabiti letnega dopusta še pred prenehanjem delovnega razmerja. Prav tako Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (v nadaljevanju Direktiva) v 7. členu določa, da ima vsak delavec pravico do plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov, pri čemer te pravice ni mogoče nadomestiti z denarnim nadomestilom, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja.

Sodišče EU je v zadevi C-118/13 razlagalo navedeno določbo Direktive tako, da je presodilo, da nacionalno pravo, ki v primeru smrti delavca onemogoča izplačilo denarnega nadomestila za neizrabljen letni dopust, krši pravo EU. Prav tako je Sodišče EU novembra 2018 v združenih zadevah C-569/16 (Stadt Wuppertal proti Marii Elisabethi Bauer) in C-570/16 (Volker Willmeroth proti Martini Broßonn) razlagalo 7. člen Direktive tako, da je odločilo, da lahko dediči pokojnega delavca od nekdanjega delodajalca zahtevajo denarno nadomestilo za plačani letni dopust, ki ga pokojni delavec ni izrabil, saj se pravica pokojnega delavca do denarnega nadomestila za neizrabljen letni dopust z dedovanjem lahko prenese na njegove dediče.

Določba 7. člena Direktive ima neposredni učinek, zato je delodajalec dedičem umrlega delavca dolžan izplačati nadomestilo za neizkoriščen letni dopust.

? Članica Marjeta pojasnjuje, da želi delodajalec z njo skleniti pogodbo o izobraževanju po zaključku samega izobraževanja, torej za tem, ko jo je na izobraževanje napotil. S pogodbo o izobraževanju želi članico zavezati, da bo po zaključku izobraževanja ostala v delovnem razmerju 4 leta, v nasprotnem je dolžna vrniti stroške izobraževanja – pred napotitvijo na izobraževanje se članica in delodajalec o takšni zavezi nista niti ustno pogovarjala. Članica sprašuje, ali mora podpisati takšno pogodbo.

“ Menimo, da mora do sklenitve ustrezne pogodbe o izobraževanju (kjer je določena morebitna zaveza ostati v delovnem razmerju po končanem izobraževanju) priti pred začetkom samega izobraževanja. Če delavec pred udeležbo ni sklenil pogodbe o izobraževanju (z zavezo ostati v delovnem razmerju po končanem izobraževanju), niti se delavec ni z delodajalcem ustno dogovarjal glede tega, potem delodajalec nima pravne podlage, da bi od delavca zahteval povračilo stroškov izobraževanja v primeru naknadnega prenehanja delovnega razmerja – gre namreč za novo dejstvo (zaveza ostati v delovnem razmerju, s katero delavec pred udeležbo na izobraževanju ni bil predhodno seznanjen in seveda teža tega novega dejstva lahko vpliva na (ne) sklenitev pogodbe o izobraževanju). Namreč po splošnih pravilih obligacijskega zakonika pogodba učinkuje in zavezuje ob pogodbeni stranki šele od trenutka soglasja volj obeh pogodbenih strank.



Delavec Matjaž, zaposlen v javnem zdravstvenem zavodu, sprašuje, ali mu ob darovanju krvi pripadata dva prosta dneva.

“ Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1, Ur. l. RS, št. 21/13 in nasl.) v drugem odstavku 167. člena določa, da ima delavec **pravico do odsotnosti z dela zaradi darovanja krvi na dan, ko prostovoljno daruje kri**. V tem primeru izplača delodajalec nadomestilo plače delavcu v breme zdravstvenega zavarovanja.

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela vsakokrat na tisti dan, ko daruje kri. Nekatere veljavne kolektivne pogodbe določajo dva prosta dneva ob vsakokratnem darovanju krvi (npr. Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji), žal pa tega ne omogoča »naša« Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (KPZSV, Ur. l. RS, št. 15/94 in nasl.), zato se v tem primeru neposredno uporablja določba drugega odstavka 167. člena ZDR-1, ki določa, da ima delavec pravico do odsotnosti z dela zaradi darovanja krvi na dan, ko prostovoljno daruje kri.



Član Uroš je v javnem zavodu s področja zdravstva zaposlen 3 leta in se s 1. 1. 2026 upokojuje. Na portalu spletnega medija je zasledil informacijo, da mu ob upokojitvi ne pripada odpravnina, saj pri zadnjemu delodajalcu ni zaposlen najmanj 5 let. Ali to drži?

“ Ne drži. Članu tudi v primeru (ko je pri zadnjem delodajalcu zaposlen manj kot 5 let) pripada odpravnina ob upokojitvi.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1, Ur. l. RS, št. 21/13 in nasl.) v 132. členu določa, da če s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti ni določeno drugače, je delodajalec delavcu, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let in se upokoji, ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi dolžan izplačati odpravnino.

Kar se tiče pravice do odpravnine ob upokojitvi v povezavi s časom zaposlitve delavca pri delodajalcu izplačevalcu odpravnine, je Odbor za razlago KPZSV v zvezi z navedeno problematiko zavzel razlago, objavljeno v Uradnem listu RS, št. 116/2013 z dne 17. 11. 2023, ki se glasi: »Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (KPZSV, Uradni list RS, št. 15/94 in nasl.) razen prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi upokojitve ne določa dodatnih pogojev za pridobitev pravice do odpravnine ob upokojitvi, kar pomeni, da je ureditev v KPZSV ugodnejša od ureditve v 132. členu Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1, Uradni list RS, št. 21/13 in nasl.).«

Ker je torej KPZSV ugodnejša od ureditve v 132. členu ZDR-1, ni merodajen pogoj 5 let zaposlitve pri delodajalcu za pridobitev odpravnine ob upokojitvi.

Opozarjamo, da je skladno s sodbo Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 688/2013 z dne 7. 11. 2013 razlaga Odbora kot posebnega organa, ki so ga ustanovile stranke kolektivne pogodbe, na podlagi 11. točke prvega poglavja KPZSV obvezna in ima pravno moč kot razlagalno določilo kolektivne pogodbe.



RAZLAGE ODBOROV

ODBOR ZA RAZLAGO KOLEKTIVNE POGODBE ZA DEJAVNOST ZDRAVSTVA IN SOCIALNEGA VARSTVA SLOVENIJE

Zapisnik

92. seja je bila 11. 7. 2025 ob 10.00 na Dalmatinovi 4, v sejni sobi 17/II. nadstropje.

Dnevni red seje:

1. Razprava in potrditev zapisnika 91. seje

2. Obravnava vlog

- mag. Hermina Krajnc, preizkušena državna revizorka (drugi odstavek 82. člena KPZSV)
- Irena Pistotnik, iConsult, d. o. o. (drugi odstavek 82. člena KPZSV)
- SVSV ZD Ljubljana (101. člen KPZSV)
- CSD Koroška (tretja alineja 4. točke 38. člena KPZSV)
- SB MS (drugi odstavek 29. člena KPZSV) – odstop s strani MZ
- Skupnost socialnih zavodov Slovenije (strokovna priprava – tretji odstavek 29. člena KPZSV, LD – tretja alineja 4. točke 36. člena KPZSV) – odstopljeno s strani MZ
- Skupnost CSD Slovenije (36. člen KPZSV)
- SB MS (tretja alineja 4. točke 36. člena KPZSV) – odstopljeno s strani MZ
- RSK za delovno terapijo (5. točka 36. člena KPZSV) – odstopljeno s strani MZ
- Leja Urankar Gaberc (veljavnost KPZSV) – odstopljeno s strani MZ
- CSD Koroška (3. alineja 4. točke in 2. alineja 6. točke 36. člena KPZSV)
- SB Ptuj (8. člen Aneksa h KPZSV (Ur. l. RS, št. 99/24))
- Odvetniška družba Čeferin in partnerji, d. o. o. (jubilejna nagrada)
- Simona Kuntin (jubilejna nagrada)
- Zavod RS za transfuzijsko medicino (tretja alineja prvega odstavka 38. člena KPZSV) – odstopljeno s strani MZ

3. Razno

Prisotni člani: Darja Vižintin, Irena Ilešič Čujović, Helena Bohl Gombač, Ksenija Trčko in Janja Močan.

Ostali prisotni: Nejc Potočnik.

1. Razprava in potrditev zapisnika 91. seje.

Člani odbora so potrdili zapisnik 91. seje.

2. Obravnava zaprosil

mag. Hermina Krajnc – drugi odstavek 82. člena KPZSV

Pojasnjuje, da je ZSTSPJS v 37. členu določil pravico do različnih dodatkov, med drugim do dodatka za delovno dobo. Določil je, da javnim uslužbencem pripadajo dodatki le v primerih in pod pogoji, določenimi v tem zakonu in da se dodatki iz prvega odstavka tega člena (med drugim dodatek za delovno dobo) izplačujejo v višini, določeni z zakonom, podzakonskim aktom ali kolektivno pogodbo za javni sektor. KPJS (Ur. l. RS, št. 99/24) v 15. členu določa, kaj je dodatek za delovno dobo, kaj sodi v delovno dobo in v kakšni višini pripada javnemu uslužbencu dodatek za delovno dobo.

Sprašuje, ali je glede na določbe ZSTSPJS pri določitvi dodatka za delovno dobo treba za vse javne uslužbence uporabiti določbo 15. člena KPJS, in sicer tudi glede določitve delovne dobe (oziroma katera obdobja se vštevajo v delovno dobo za izračun dodatka za delovno dobo javnega uslužbenca), ali pa je treba pri odmeri dodatka za delovno dobo upoštevati tudi drugače (ugodnejše) določbe posameznih panožnih kolektivnih pogodb (npr. drugi odstavek 82. člena KPZSV, ki drugače določa, katera obdobja se vštevajo v delovno dobo za odmero dodatka za delovno dobo). Na to tematiko prilaga tudi stališči MJU in MDDSZ.

Odg.

Nov plačni sistem (ZSTSPJS in KPJS) ne razveljavlja drugega odstavka 82. člena KPZSV, zato odbor v zvezi s tem določilom KPZSV ponavlja že sprejeto razlago, ki se glasi:

»V delovno dobo 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.

Od 1. 1. 2013 pod pojmom zavarovalna doba v smislu 82. člena kolektivne pogodbe razumemo pokojninsko dobo brez dokupa, kot jo določa ZPIZ – 2 (Uradni list RS, št. 96/2012 in 39/2013).

Delovna doba brez dokupa pa je tudi podatek v izpisu delovne dobe, ki ga izdaja ZPIZ.«

Irena Pistotnik, iConsult, d. o. o. – drugi odstavek 82. člena KPZSV

Obrača se na vse tri odbore za razlago kolektivnih pogodb, ki veljajo v zdravstvu (KPZSV, KPZZN, KPZZ), v povezavi z obračunom dodatka za delovno dobo. Navaja vse tri določbe, ki v posameznih KP opredeljujejo dodatek za delovno dobo. Zanima jo, ali pravilno razume, da je za zdravstvene delavce v negi in zaposlene v zdravstvu in socialnem varstvu osnova za dodatek za delovno dobo zavarovalna doba, za zdravnike pa je merodajna skupna delovna doba. Zanima jo, ali se šteje v delovno dobo obdobje, ko je bil delavec zavarovan kot študent ali kot s.p. Zanima jo stališče odborov, ali vidijo težavo glede vprašanja diskriminacije – torej da delavci niso identično obravnavani glede na različna določila kolektivnih pogodb.

Odg.

Odbor za razlago KPZSV je pristojen zgolj za razlago določil KPZSV, ne pa tudi za razlago drugih kolektivnih pogodb (KPZZN in KPZZ).

Kar se tiče opredelitve delovne dobe za namen obračuna dodatka za delovno dobo, kot jo določa drugi

Skupnost socialnih zavodov Slovenije – strokovna priprava (tretji odstavek 29. člena KPZSV), LD (tretja alineja 4. točke 36. člena KPZSV)

Izražajo nestrinjanje z razlago odbora glede določbe tretjega odstavka 29. člena KPZSV v povezavi s tretjo alinejo 4. točke 36. člena KPZSV, objavljene v Ur. l. RS, št. 108/2025 (pravica do strokovne priprave in pravica do letnega dopusta iz naslova diagnostike in terapije). V bistvenem menijo, da se mora presoja upravičenosti do omenjenih pravic opraviti za vsakega delavca posebej, upoštevajoč registrirano dejavnost javnih socialnovarstvenih zavodov, sistemizacijo in opis delovnih mest ter delo v praksi. Prošijo za pojasnila glede širjenja vsebine tretje alineje 4. točke 36. člena KPZSV glede socialnih delavcev, ki po definiciji poklica iz socialne stroke ne izvajajo niti diagnostike niti terapije, so pa uvrščeni v seznam priloge 1 h KPZSV. Sprašujejo, ali odbor trdi, da dodatni trije dnevi dopusta pripadajo tudi socialnim delavcem v javnih socialnovarstvenih zavodih (ali pa morda pri vseh delodajalcih) avtomatično in v vseh primerih. Sprašujejo, ali je (kar se tiče socialnih delavcev, delovnih terapevtov in fizioterapevtov) odbor pregledal konkretne dejavnosti javnih socialnovarstvenih zavodov, sistemizacije in opise delovnih mest po posameznih javnih zavodih in kateri zavodi so to bili. Sprašujejo, ali bo odbor v sodelovanju z oblastmi šele pripravil seznam konkretnih javnih socialnovarstvenih zavodov, katerih osnovna dejavnost vključuje diagnostiko in terapijo, konkretna delovna mesta pa so ustrezno sistemizirana in opisana, kar dom za starejše po mnenju skupnosti ni. Želijo potrditev, ali sprejeta razlaga velja le za javne socialnovarstvene zavode, ne velja pa za druge delodajalce – javne zdravstvene zavode in koncesionarje. Zapršajo za navedbo pravne podlage za vsebinsko širjenje vsebine KPZSV mimo besedila in za vsebinsko utemeljitev razlage. Podajajo pobudo, da se na to temo sestane komisija za pomirjevanje ter zaprašajo, da se ta dopis skupnosti posreduje vsem strankam KP.

Odg. v obliki pojasnila

Odbor je v zvezi s to tematiko že zavzel razlago, objavljeno v Ur. l. RS, št. 109/2025, na katero se v celoti sklicuje, in se glasi:

»Aneks h KPZSV (Ur. l. RS, št. 99/24) je umestil delovni mesti Fizioterapevt in Delovni terapevt na Seznam delovnih mest v skladu z 29. in 36. členom Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije, ki določa delovna mesta delavcev, ki nosijo odgovornost za diagnostiko ali terapijo in imajo ordinacijski čas oziroma delajo s strankami. Posledično je tudi za fizioterapevte in delovne terapevte vzpostavljena pravna podlaga za povečanje števila dni letnega dopusta za 3 dni v skladu s tretjo alinejo 4. točke 36. člena KPZSV, kot tudi za priznanje pravice do najmanj ene ure dnevno za strokovno pripravo po določbi tretjega odstavka 29. člena KPZSV. Presoja upravičenosti do letnega dopusta v skladu s tretjo alinejo 4. točke 36. člena KPZSV, kot tudi za priznanje pravice do najmanj ene ure dnevno za strokovno pripravo po določbi tretjega odstavka 29. člena KPZSV, so opravili socialni partnerji na način, da so ti dve delovni mesti umestili na seznam, posledično omenjenih pravic delodajalec z internimi navodili ne more omejevati.

Glede na to, da kolektivna pogodba velja in se uporablja za vse zavode in delodajalce v dejavnosti zdravstva in socialnega varstva ter za vse delavce v Republiki Sloveniji, kiso pri njih zaposleni, pripada tudi fizioterapevtu in delovnemu terapevtu, zaposlenem v socialnovarstvenem zavodu, dopust v višini treh dni po tretji alineji 4. točke 36. člena.»

Glede seznama delovnih mest k 29. in 36. členu odbor pojasnjuje, da je seznam delovnih mest dogovorjen že od leta 1994 dalje. Z zadnji aneksom je bil seznam delovnih mest dopolnjen le z dvema novima delovnima mestoma, in sicer z delovnim mestom Fizioterapevt in Delovni terapevt.

Glede veljavnosti normativnega dela KPZSV za delodajalce koncesionarje odbor dodatno pojasnjuje,

odstavek 82. člena KPZSV, je odbor že zavzel razlago, ki se glasi:

»V delovno dobo 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.

Od 1. 1. 2013 pod pojmom zavarovalna doba v smislu 82. člena kolektivne pogodbe razumemo pokojninsko dobo brez dokupa, kot jo določa ZPIZ – 2 (Uradni list RS, št. 96/2012 in 39/2013).

Delovna doba brez dokupa pa je tudi podatek v izpisu delovne dobe, ki ga izdaja ZPIZ.«

SZSV ZD Ljubljana – 101. člen KPZSV

Sprašujejo, ali je član oziroma članica sindikata upravičen(a) do solidarnostne pomoči v primeru dolgotrajne odsotnosti z dela zaradi nege hudo bolnega družinskega člana.

Pojasnilo:

Razprava o tej tematiki se prestavi za nedoločen čas.

CSD Koroška – četrta alineja prvega odstavka 38. člena KPZSV

Naprašajo za dodatno razlago glede določbe 38. člena KPZSV, ki se nanaša na delavčevu pravico do odsotnosti z dela s pravico do nadomestila plače, sprejete na 90. seji in objavljene v Ur. l. RS, št. 107/2024 (maturantski ples). Zanimajo jih, ali delavcu pripada omenjena pravica, če nima delovne obveznosti v času neodločljivega opravlja (npr. ob 18. uri, ko je delovni čas do 15. ure) in tudi kraj dogodka (maturantski ples) ni nesorazmerno oddaljen od kraja, kjer delavec opravlja delo oziroma kjer dejansko prebiva.

Odg.

Odbor dodatno pojasnjuje, da nadomestilo plače delavcu pripada le za tiste dni in za toliko ur, ko zaradi upravičene odsotnosti z dela (neodločljivega opravlja) ne dela.

Pravice do odsotnosti z dela z nadomestilom plače pripadajo delavcu lahko le v primeru, ko bi moral delati, vendar zaradi neodločljivega opravlja dela ne opravlja.

Bistvo nadomestila plače je, da delavcu zaradi neodločljivega opravlja po 38. členu ali druge upravičene odsotnosti z dela ne nastane manko delovnih ur, te ure odsotnosti pa so plačane in se štejejo kot opravljene.

SB MS – drugi odstavek 29. člena KPZSV

Zapršajo za razlago, kaj pomeni »stalnost dela v kontroliranem območju ionizirajočega sevanja«, kot pogoja za krajši delovni čas 36 ur na teden (kot polni delovni čas) – drugi odstavek 32. člena KPZSV. Sprašujejo, ali stalnost dela pomeni 7,2 uri na dan, 36 ur na teden.

Odg.

O stalnem delu v kontroliranem območju ionizirajočega sevanja po drugem odstavku 29. člena KPZSV govorimo, kadar poteka delo v območju ionizirajočega sevanja več kot 2/3 delovnega časa.

da 2. točka I. poglavja KPZVS določa, da ta kolektivna pogodba velja in se uporablja za vse zavode in delodajalce v dejavnostih zdravstva in socialnega varstva ter za vse delavce v Republiki Sloveniji, ki so pri njih zaposleni.

Aneks h Kolektivni pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (Ur. l. RS, št. 60/08) pa v četrtem odstavku 1. člena določa, da za delodajalce in pri njih zaposlene delavce, za katere ne velja ZSPJS (sedaj ZSTSPJS) in izvajajo dejavnost v okviru javne mreže zdravstvene službe ali socialnovarstvene dejavnosti, se kot obvezni minimalni standardi uporabljajo določbe ZSPJS (sedaj ZSTSPJS), določbe podzakonskih aktov, sprejetih na njegovi podlagi, ki urejajo napredovanje v plačne razrede, delovno uspešnost in položajni dodatek ter določbe Kolektivne pogodbe za javni sektor in tega aneksa.

Nadalje tudi Aneks h KPZSV (Uradni list, št. 88/2021) določa (2. člen), da se določbe tega aneksa kot obvezni minimalni standard uporabljajo tudi za zaposlene pri koncesionarjih, ki opravljajo dejavnost v mreži javne službe. Prav tako pa 22. 12. 2022 podpisan Aneks h Kolektivni pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (Ur. l. RS, št. 165/22) v 2. členu določa, da se določbe tega aneksa in (celotne) Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (KPZSV, Ur. l. RS, št. 15/94 in nasl.) uporabljajo kot obvezni minimalni standard tudi za delodajalce in pri njih zaposlene delavce, ki izvajajo dejavnost v okviru javne mreže zdravstvene službe ali socialnovarstvene dejavnosti.

Kar se tiče pobude zaprositelja, da se na to tematiko sestane komisija za pomirjevanje, odbor pojasnjuje, da ni pristojen za sklic slednje.

Skupnost CSD Slovenije - 36. člen KPZSV

Uvodoma izpostavljajo, da prvi odstavek 36. člena KPZSV določa, da je dolžina letnega dopusta odvisna od delovne dobe v efektivnem trajanju. Prošijo za pojasnilo glede efektivnega trajanja delovne dobe:

- Kako se upošteva delovna doba, če zaposleni dela krajši delovni čas?
- Kako se upošteva delovna doba, če zaposleni dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju?
- Kako se upošteva delovna doba, če zaposleni dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o starševskem varstvu?

V zvezi s 4. točko 36. člena KPZSV zaprosajo za razlago, kaj se šteje za terensko delo in pod kakšnimi pogoji se delavcu lahko odmeri letni dopust iz tega naslova.

Odg.

Odbor uvodoma pojasnjuje, da iz sprememb in dopolnitev KPZSV, objavljenih v Ur. l. RS, št. 19/96, izhaja, da se v drugem odstavku 36. člena besedi "zavarovalna doba" nadomestita z besedama "delovna doba" (13. člen sprememb in dopolnitev).

Kriterij za odmero pripadajočih dni letnega dopusta na podlagi 1. točke 36. člena KPZSV se odmeri glede na obdobje vsakokratne delovne dobe v efektivnem trajanju.

Odbor pojasnjuje, da se kriterij za odmero na podlagi delovne dobe delavcu upošteva, če je ta kriterij

izpolnjen v koledarskem letu, za katerega se odmerja dopust. Merodajno je vsako zaključeno leto delovne dobe, ne glede na to, ali je javni uslužbenec delal krajši ali polni delovni čas.

Kar se tiče povečanega letnega dopusta za terensko delo, je odbor že zavzel razlago, da slednji delavcu pripada v primeru, ko gre za stalno delo na terenu (delavec vsaj polovico delovnega časa prebije na terenu).

SB MS – tretja alineja 4. točke 36. člena KPZSV

Zaprosajo za razlago, ali pripada letni dopust iz naslova odgovornosti za diagnostiko in terapijo vsem zaposlenim na delovnih mestih Fizioterapevti/Delovni terapevt, ne glede na to, da nekateri (glede na delovni čas) pri delu ne nosijo odgovornosti za diagnostiko in terapijo.

Odg.

Odbor je v zvezi s to tematiko že zavzel razlago, objavljeno v Ur. l. RS, št. 109/2025, na katero se v celoti sklicuje, in se glasi:

»Aneks h KPZSV (Ur. l. RS, št. 99/24) je umestil delovni mesti Fizioterapevti in Delovni terapevt na Seznam delovnih mest v skladu z 29. in 36. členom Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije, ki določa delovna mesta delavcev, ki nosijo odgovornost za diagnostiko ali terapijo in imajo ordinacijski čas oziroma delajo s strankami. Posledično je tudi za fizioterapevte in delovne terapevte vzpostavljena pravna podlaga za povečanje števila dni letnega dopusta za 3 dni v skladu s tretjo alinejo 4. točke 36. člena KPZSV, kot tudi za priznanje pravice do najmanj ene ure dnevno za strokovno pripravo po določbi tretjega odstavka 29. člena KPZSV. Presoja upravičenosti do letnega dopusta v skladu s tretjo alinejo 4. točke 36. člena KPZSV, kot tudi za priznanje pravice do najmanj ene ure dnevno za strokovno pripravo po določbi tretjega odstavka 29. člena KPZSV, so opravili socialni partnerji na način, da so ti dve delovni mesti umestili na seznam, posledično omenjenih pravic delodajalec z internimi navodili ne more omejevati.

Glede na to, da kolektivna pogodba velja in se uporablja za vse zavode in delodajalce v dejavnosti zdravstva in socialnega varstva ter za vse delavce v Republiki Sloveniji, ki so pri njih zaposleni, pripada tudi fizioterapevtu in delovnemu terapevtu, zaposlenemu v socialnovarstvenem zavodu, dopust v višini treh dni po tretji alineji 4. točke 36. člena.«

RSK za delovno terapijo – 5. točka 36. člena KPZSV

Članice RSK so MZ opozorile na neenakost med zavodi iz naslova odmere letnega dopusta za delo z osebami s psihično motnjo. MZ so zaprosile za pravno razlago, MZ je zapisnik seje RSK za delovno terapijo odstopilo odboru.

Odg.

Odbor je že zavzel razlago, da dopust iz naslova 5. točke 36. člena KPZSV delavcu pripada, če z duševno motenimi ali prizadetimi osebami dela intenzivno v polnem delovnem času. Pojem intenzivnosti zajema tako posredno ali neposredno diagnostično in terapevtsko delo z osebami s psihično oziroma duševno motnjo ter ostalo neposredno delo z osebami s psihično oziroma duševno motnjo. Letni dopust po tej točki pripada delavcem v primeru, če po pogodbi o zaposlitvi le-ti delajo na delovnem mestu, kjer se pojavljajo take obremenitve, pri čemer pa v tak čas sodijo tudi vsa strokovna pravila,



CSD Koroška – 3. alineja 4. točke in 2. alineja 6. točke 36. člena KPZSV

Glede LD iz naslova odgovornosti za diagnostiko in terapijo (v nadaljevanju: LD iz naslova ODT) pojasnjujejo, da na CSD-ju nimajo sistemiziranega delovnega mesta Socialni delavec, ampak imajo sistemizirana številna druga delovna mesta, na katerih strokovni delavci neposredno izvajajo naloge s področja socialnega varstva in pri svojem delu uporabljajo metode s tega področja. Glede 3. alineje 4. točke 36. člena KPZSV jih zanima:

- Ali je pravica do treh dodatnih dni LD iz naslova ODT na CSD-ju z vidika izvajanja diagnostike sploh dopustna oz. ali se ocenjevanje in presoja stisk in težav posameznikov, družin in skupin prebivalstva lahko opredeli kot izvajanje diagnostike? Kaj lahko razumemo pod pojmom diagnostika na CSD-ju?
- Ali je pravica do treh dodatnih dni LD iz naslova ODT na CSD-ju z vidika izvajanja terapij sploh dopustna, upoštevajoč okoliščino, da so CSD-ji izvajalci socialnovarstvenih storitev, javnih pooblastil in drugih nalog po zakonih in ne izvajalci terapevtskih obravnav? Kaj lahko razumemo pod pojmom terapevtska obravnava na CSD-ju?
- Če omenjena pravica do treh dodatnih dni LD iz naslova ODT ni sporna, zaprošajo za razlago, katerim zaposlenim na CSD-ju pripada omenjena pravica do treh dodatnih dni LD oz. katere delovna mesta na CSD-ju so po vsebini tista, ki nosijo ODT.
- Ali pravica do treh dodatnih dni LD iz naslova ODT pripada vsem zaposlenim na CSD-ju, ki delajo s strankami, torej tudi tistim delavcem, ki prvenstveno izvajajo javna pooblastila oz. vodijo upravne postopke na področjih uveljavljanja pravic iz javnih sredstev in starševskega varstva ter oprostitve plačil?

Glede 2. alineje 6. točke 36. člena KPZSV prosijo za odgovore na naslednja vprašanja:

- Kaj lahko razumemo pod pojmom kronična bolezen, ki zahteva neprekinjeno daljše zdravljenje?
- Ali potrdilo osebnega zdravnika zadošča kriteriju za dodelitev dodatnega dneva dopusta ob upoštevanju okoliščine, da je zdravstveno stanje zaposlenega po predpisih s področja varovanja osebnih podatkov opredeljeno kot posebej varovani podatek in delodajalci do pridobivanja teh podatkov niso upravičeni?
- Če potrdilo osebnega zdravnika ne zadosti kriteriju za priznanje pravice do dodatnega dneva LD, prosijo za pojasnilo, s čim se dokazuje ta upravičenost, če zdravljenje ne zahteva vsakoletnega neprekinjenega daljšega zdravljenja v zdravstveni ustanovi.

Odg.

Odbor ugotavlja, da iz 5. člena Dogovora o prenovi sistema plač in novih uvstitvah delovnih mest in nazivov v plačne razrede v zdravstvu, socialnem varstvu in obvezni socialni varnosti (Ur. l. RS, št. 99/24) izhaja zaveza podpisnikov dogovora, da bodo najkasneje v šestih mesecih po uveljavitvi aneksov iz 1. člena tega dogovora nadaljevali usklajevanja tudi v zvezi s seznanom delovnih mest v skladu z 29. in 36. členom Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva.

Odbor je tudi zaprosil resorno ministrstvo za pridobitev podatka, koliko zaposlenih in na katerih delovnih mestih na CSD-ju je upravičenih do letnega dopusta iz naslova 3. alineje 4. točke 36. člena KPZSV.

Glede 2. alineje 6. točke 36. člena KPZSV odbor pojasnjuje, da je v zvezi s tem na 84. seji, ki je potekala 29. 3. 2022 in 11. 4. 2022, zavzel naslednjo razlago: »Do dodatnega dneva dopusta je upravičen zaposleni s kronično boleznijo, ki zahteva vsakoletno trimesečno ali daljše zdravljenje v zdravstveni ustanovi (bolnišnica, zdravilišče ali druga ustanova, kjer poteka rehabilitacija) oziroma v primerih bolezni (ne nujno kronične), ki zahteva neprekinjeno daljše zdravljenje.

Pod pojmom »neprekinjeno daljše zdravljenje« ne razumemo obvladane kronične bolezni.«

ki so potrebna za opravljanje dela na delovnem mestu, za katerega ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi.

Odbor za razlago KPZSV ni pristojen za kategorizacijo pacientov v skladu z gradacijo, kot jo določa 5. točka 36. člena KPZSV (težko, težje, zmerno ali lažje motenimi ali prizadetimi osebami). Meni, da so za slednje pristojni posamični Razširjeni strokovni kolegiji oziroma strokovna združenja.

Z vidika zagotavljanja enake obravnave delavcev odbor predlaga resornim ministrstvom, da z jasnimi navodili poskušajo poenotiti prakso med zavodi pri določanju letnega dopusta iz naslova 5. točke 36. člena KPZSV.

Iz zapisnika RSK za delovno terapijo ne izhaja vprašanje odboru, ki se nanaša na 38. člen Aneksa h KPZSV (Ur. l. RS, št. 99/24). Odbor v zvezi s tem napotuje na razlago odbora, objavljeno v Ur. l. RS, št. 109/2025.

Leja Urankar Gaberc – veljavnost KPZSV

Uvodoma sprašuje v zvezi z novim določilom KPZSV glede dodatnih 3 dni letnega dopusta za fizioterapevte iz naslova terapije in diagnostike in tudi strokovne priprave na delo. Zanima jo, ali slednje velja tudi za fizioterapevte, ki so zaposleni v zasebnih ambulantah, kjer se fizioterapije ne izvajajo prek koncesije.

Odg.

2. točka 1. poglavja KPZSV določa, da ta kolektivna pogodba velja in se uporablja za vse zavode in delodajalce v dejavnostih zdravstva in socialnega varstva ter za vse delavce v Republiki Sloveniji, ki so pri njih zaposleni.

Aneks h Kolektivni pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (Ur. l. RS, št. 60/08) pa v četrtem odstavku 1. člena določa, da za delodajalce in pri njih zaposlene delavce, za katere ne velja ZSPJS (sedaj ZSTSPJS) in izvajajo dejavnost v okviru javne mreže zdravstvene službe ali socialnovarstvene dejavnosti, se kot obvezni minimalni standardi smiselno uporabljajo določbe ZSPJS (sedaj ZSTSPJS), določbe podzakonskih aktov, sprejetih na njegovi podlagi, ki urejajo napredovanje v plačne razrede, delovno uspešnost in položajni dodatek ter določbe Kolektivne pogodbe za javni sektor in tega aneksa.

Nadalje tudi Aneks h KPZSV (Uradni list, št. 88/2021) določa (2. člen), da se določbe tega aneksa kot obvezni minimalni standard uporabljajo tudi za zaposlene pri koncesionarjih, ki opravljajo dejavnost v mreži javne službe. Prav tako pa 22. 12. 2022 podpisan Aneks h Kolektivni pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (Ur. l. RS, št. 165/22) v 2. členu določa, da se določbe tega aneksa in (celotne) Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (KPZSV, Ur. l. RS, št. 15/94 in nastl.) uporabljajo kot obvezni minimalni standard tudi za delodajalce in pri njih zaposlene delavce, ki izvajajo dejavnost v okviru javne mreže zdravstvene službe ali socialnovarstvene dejavnosti.

V pristojnosti odbora ni ugotavljanje statusa posamičnega podjetja z vidika veljavnosti Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije.

Nadalje je Odbor za razlago KPZSV na 89. seji z dne 23. 9. 2024 glede te tematike zavzel še naslednjo razlago: »Delavec upravičenost do dopusta iz tega naslova izkazuje z zdravniškim potrdilom osebnega zdravnika.«

SB Ptuj – 8. člen Aneksa h KPZSV (Ur. l. RS, št. 99/24)

Prosjilo za pravno stališče odbora v zvezi z zaposlitvijo zdravnika, ki je bil pri prejšnjem delodajalcu razvrščen na delovno mesto Starejši zdravnik. Sprašujejo, ali lahko nov delodajalec preverja pogoje (skladno z 8. členom Aneksa h KPZSV (Ur. l. RS, št. 99/24), na podlagi dokazil oz. dosežkov zdravnika pri prejšnjem delodajalcu (priprava kliničnih poti, strokovnih smernic ...) in na kakšen način oz. ali bi ti pogoji morali biti izpolnjeni tudi pri novem delodajalcu, s čimer pa se potem razvrstitev na delovno mesto Starejši zdravnik časovno zamakne.

Odg.

Razporeditev na delovno mesto Starejši zdravnik je odvisno od izpolnjevanja pogojev, ki so v presoji vsakokratnega delodajalca.

Odvetniška družba Čefeřin in partnerji, d. o. o. – jubilejna nagrada

Pojasnjujejo, da je njihova stranka zaposlena že skoraj 30 let, od tega približno 18 let pri delodajalcih javnega sektorja oziroma trenutno pri koncesionarjih. Zanima jih:

- Ali je pravilna razlaga, da v konkretnem primeru stranka ni upravičena do jubilejne nagrade za 30 let zaposlitve, pač pa bo upravičena do nagrade za 20 let, ko dopolni to delovno dobo (upošteva se namreč zgolj delo v javnem sektorju pri koncesionarju)?
- Ali je pravilna razlaga, da se kot delovna doba glede izplačila jubilejne nagrade šteje pri vseh delodajalcih – prejšnjih in zdajšnjih – in menjava delodajalca ne vpliva na pravico do izplačila jubilejne nagrade (upoštevajoč, da vsi delodajalci spadajo pod definicijo javnega sektorja/koncesarja)?
- Kakšna je trenutna višina jubilejne nagrade za delovno dobo 20 let? Ali se pri izračunu višine jubilejne nagrade ne upošteva več povprečne mesečne neto plače v gospodarstvu RS za pretekle tri mesece pred izplačilom?
- Če je oseba zaposlena že nekaj let pri dveh delodajalcih javnega sektorja (ne pa skozi celotno obdobje delovne dobe v javnem sektorju), pri vsakem polovični delovni čas (skupaj polni) in pri obeh delodajalcih izpolnjuje pogoje za izplačilo jubilejne nagrade za 20 let delovne dobe, ali v tem primeru vsak delodajalec izplača polovico jubilejne nagrade?
- Ali na višino izplačila jubilejne nagrade vpliva, če je bila oseba nekaj časa zaposlena zgolj za polovični delovni čas?

Odg.

Odbor pojasnjuje, da je v njegovi pristojnosti razlagati določbe KPZSV, ne pa podajanje pravnih mnenj.

Simona Kuntin - jubilejna nagrada

Zaprosja za razlago, ali ji za 20 let delovne dobe pripada jubilejna nagrada. Zdajšnji delodajalec (Bolnišnica Sežana) ne priznava delovne dobe pri prejšnjem delodajalcu (Vezi Vizija, d. o. o.), ki je vlagateljico prevzel s koncesijo za pomoč na domu v občini Divača od Doma upokoјencev Sežana.

Odg.

Odbor pojasnjuje, da je bil 3. 6. 2021 (velja od 4. 6. 2021 dalje) v Uradnem listu RS, št. 88/2021, objavljen Aneks h KPZSV, ki je nekoliko predruřačil pravico do jubilejne nagrade na način, da šesti odstavek 9. člena tega aneksa določa, da se kot delovna doba, ki se upošteva za pridobitev pravice do jubilejne nagrade, šteje tudi delovna doba pri koncesionarjih, ki opravljajo dejavnost v mreži javne službe.

Zavod RS za transfuzijsko medicino – tretja alineja prvega odstavka 38. člena KPZSV

Zaprosajo za razlago, ali smejo javnemu uslužbencu omogočiti korišćenje odsotnosti iz dela zaradi poroke otroka na dan cerkvene poroke ali le na dan sklenitve zakonske zveze na matičnem uradu. Med sklenitvijo zakonske zveze na matičnem uradu ter cerkveno poroko sta sicer minila 2 tedna.

Odg.

KPZSV v 38. členu določa primere, ko ima zaposleni pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom plače, med drugim zaposlenemu za poroko otroka pripadata dva dneva plačane odsotnosti..

Odbor uvodoma ugotavlja, da sklenitev zakonske zveze opredeljuje Družinski zakonik (Ur. l. RS, št. in nasl.), in sicer se zakonska zveza sklene pred matičarjem in načelnico ali načelnikom upravne enote ali od njega pooblašeno osebo. Zakonska zveza se lahko sklene tudi pred matičarjem in županjo ali županom občine na območju katere se zakonska zveza sklepa. Ne glede na navedeno pa je bistveno, da delavec izkoristi navedeno pravico zasledovaje namen dogodka (poroka), torej bodisi neposredno na dan sklenitve zakonske zveze na matičnem uradu bodisi za udeležbo na ostalih ceremonialnih obredih, ki se namensko nanašajo na poroko (primeroma cerkvena poroka), bodisi za namen priprav na dogodka, ki se namensko navezujejo na poroko.

Zapisal:

Nejc Potočnik

Predsednica:

Darja Vižintin Zupancič

NA MLADIH SVET STOJI

“Tvoj glas šteje –

pridruži se Sindikatu zdravstva in socialnega varstva Slovenije in soustvarjaj boljšo prihodnost za vse nas!”



SPOROČILO MLADIM:

**NE ČAKAJ, DA SE RAZMERE
IZBOLJŠAJO, POSTANI DEL
SPREMEMBE.**

ZAKAJ POSTATI ČLAN?

10 RAZLOGOV, ZAKAJ SE VČLANITI

- ✓ **Tvoj glas šteje**
V sindikatu nisi sam/a – tvoje mnenje postane del skupne sile.
- ✓ **Pravna zaščita in pomoč**
Če pride do težav, ti sindikat nudi podporo in zastopanje.
- ✓ **Podpora v obdobju prakse, pripravništva in študija**
Pomagamo pri konkretnih vprašanjih, težavah in izzivih.
- ✓ **Informiranje o aktualnih spremembah**
Pridobiš dostop do koristnih vsebin in znanja.
- ✓ **Nizka članarina**
Samo 5 € na leto za študente in dijake – majhen vložek za veliko koristi.
- ✓ **Povezanost in solidarnost**
Spoznaj druge mlade iz stroke, poveži se in sodeluj.
- ✓ **Možnost soustvarjanja sprememb**
Aktivno sodeluj pri izboljšavah pogojev za mlade v zdravstvu in socialnem varstvu.
- ✓ **Boriš se za poštene pogoje**
Skupaj zagovarjamo spoštovanje, dostojanstvo in pravičnost.
- ✓ **Usmeritve za karierno pot**
Dobiš informacije in podporo pri prehodu iz izobraževanja na trg dela.
- ✓ **Ker verjamemo v moč skupnosti**
Samo skupaj lahko gradimo boljšo prihodnost za vse nas.

**ČLANARINA ZA DIJAKE/ŠTUDENTE
ZNAŠA 5 €/LETO**

PRISTOPNA IZJAVA



www.sindikat-zsvs.si

