



Številka: 602-8/2010

Datum: 25. 5. 2010

**VSEM VRTCEM****ZADEVA: Obseg neposrednega dela z otroki za vzgojitelje in pomočnike vzgojiteljev v vrtcih**

Spoštovani!

Ob pripravi zadnje novele Zakona o vrtcih nas je SVIZ opozoril, da v praksi prihaja do primerov nespoštovanja 41. člena Zakona o vrtcih oziroma da prihaja do različnih praks pri izvajanju navedene določbe glede na določila Zakona o delovnih razmerjih. V praksi vodstva vrtcev v primeru odsotnosti zaposlenih (bolniška, izobraževanje) zaradi zagotovitve opravljanja dela v oddelkih, vzgojiteljem in pomočnikom vzgojiteljev naložijo opravljanje še dodatnega neposrednega dela z otroki, kar na tedenski ravni lahko predstavlja presežek ur, ki jih za neposredno delo določa zakon.

Kljub dejstvu, da polni delovni čas vzgojiteljev in pomočnikov vzgojiteljev znaša 40 ur, je treba zakonsko omejitev neposrednega dela spoštovati zaradi zagotavljanja kakovosti predšolske vzgoje in zaradi posebnih obremenitev in odgovornosti, ki ga takšno delo predstavlja za zaposlene. Ob upoštevanju dejstva, da imajo navedeni strokovni delavci poleg neposrednega dela z otroki tudi druge delovne obveznosti, ki skupaj tvorijo polno - 40 urno tedensko delovno obveznost, je povečevanje neposrednega dela z otroki na račun drugih delovnih obveznosti, kršitev določb ZVrt in ZDR v delu, ki se nanaša na delovni čas. Presežek ur neposrednega dela, ki ga delodajalec odredi, se lahko obravnava kot nadurno delo ali začasno prerazporejen delovni čas. Posamezne ure neposrednega dela z otroki kvalitativno in kvantitativno ni mogoče izenačevati z urami dela, ki jih delavec opravi v okviru drugega dela. Zaradi tega jih tudi ni mogoče med seboj kompenzirati.

Zaradi različne prakse prihajajo zaposleni v neenak pravni položaj, kar je z vidika enakosti pred zakonom nedopustno. Za enako obravnavanje tega vprašanja, se je ministrstvo s predstavniki SVIZ uskladilo in vam v nadaljevanju posredujemo usklajeno stališče.

**Delovna obveznost vzgojitelja in pomočnika vzgojitelja v vrtcu**

41. člen Zakona o vrtcih določa, da v okviru z zakonom in kolektivno pogodbo določenega polnega tedenskega delovnega časa vzgojiteljevo delo z otroki obsega 30 ur, delo pomočnika vzgojitelja pa 35 ur tedensko.

**Pravne podlage, ki urejajo delovni čas****a.) Delovni čas**

Zakon o vrtcih v 21. členu določa, da vrtec opredeli poslovni čas v letnem delovnem načrtu, ki ga pripravi vsako šolsko leto. Poleg poslovnega časa, pa je obvezno določiti in razporediti glede na potrebe delovnega procesa tudi delovni čas in delovno obveznost. Določbe o delovnem času vsebujeta Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju: ZDR) in KP za dejavnost vzgoje in izobraževanja (46. in 49. člen).



Razporeditev delovnega časa v vrtcih je eden od elementov organizacije dela, za katerega je pristojen ravnatelj. V skladu z 31. členom in drugim odstavkom 147. člena ZDR mora delodajalec določiti čas in kraj za opravljanje dela oziroma razpored delovnega časa. Navedeno pomeni, da mora ravnatelj pred pričetkom koledarskega oziroma poslovnega leta (v vzgoji in izobraževanju je to šolsko leto) določiti letni razpored delovnega časa in o tem obvestiti delavce in sindikate.

#### **b.) Neenakomerna razporeditev delovnega časa**

Zaradi narave in organizacije dela ali potreb uporabnikov šesti odstavek 147. člena ZDR omogoča, da je delovni čas neenakomerno razporejen. Bistvo neenakomerne razporeditve delovnega časa je v tem, da delavec v nekem obdobju dela več, kot znaša povprečni delovni čas, v drugem pa manj. Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa, delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden. Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od 6 mesecev.

Z začasno prerazporeditvijo delovnega časa se spremeni delovni čas, ki je v naprej določen. O začasni prerazporeditvi delovnega časa mora delodajalec obvestiti delavca v pisni obliki najmanj en dan pred razporeditvijo delovnega časa posameznega delavca.

Pogoj za neenakomerno razporeditev delovnega časa je tudi ta, da to predvideva tudi pogodba o zaposlitvi, ki jo ima sklenjeno strokovni delavec z vrtcem. Če pogodba o zaposlitvi tega ne predvideva, je treba skleniti aneks, ki bo omogočal odreditev začasne prerazporeditve delovnega časa.

Navedena določba zakona tako vrtcem omogoča, da uvedejo spremembo prerazporeditve delovnega časa, če je to potrebno, da se zagotovi nemoteno delo v vrtcu. Opozarjamo pa, da posameznim kategorijam delavcev delodajalec ne sme določiti začasne prerazporeditve – prepoved velja za isto kategorijo zaposlenih, ki ji je prepovedano odrejati nadurno delo (npr. starejšemu delavcu, delavki ali delavcu v skladu z določbami ZDR zaradi varstva nosečnosti in starševstva: drugi odstavek 145. člena ZDR).

#### **c.) Nadurno delo**

Pri odrejanju nadurnega dela je potrebno upoštevati 143. člen ZDR, ki določa, da mora delodajalec delavcu nadurno delo **odrediti v pisni obliki, praviloma pred začetkom dela**. Če zaradi narave dela ali nujnosti opravljanja nadurnega dela ni možno odrediti nadurnega dela delavcu pisno pred začetkom dela, **se lahko nadurno delo lahko odredi tudi ustno**. V tem primeru se pisna odreditev vroči delavcu naknadno, vendar najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu.

Nadurno delo lahko traja največ 8 ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 170 ur na leto. Delovni dan lahko traja največ 10 ur. Nadurno delo pa lahko s soglasjem delavca traja tudi preko letne časovne omejitve, vendar skupaj največ 230 ur na leto. V primeru vsakokratne odreditve nadurnega dela, ki presega 170 ur na leto, mora delodajalec pridobiti pisno soglasje delavca. Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev se lahko upošteva kot povprečna omejitev v obdobju, določenim z zakonom ali kolektivno pogodbo in ne sme biti daljša od šestih mesecev. Za nadurno delo se obračuna dodatek, ki je določen s KP za javni sektor za delo preko polnega delovnega časa.



Zakon tudi določa, da je delavec dolžan na zahtevo delodajalca opravljati delo preko polnega delovnega časa (nadurno delo) v naslednjih primerih:

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

Za odreditev dodatnih ur kot nadur je torej v vrtcu treba ravnati v skladu z navedeno določbo, kar pomeni, da mora ravnatelj delavcu praviloma pisno odrediti nadurno delo, če pa pride do nenadnih nujnih situacij, pa je lahko odreditev tudi ustna ter kasneje delavcu o nadurnem delu vročena še pisna odreditev. Izrecno opozarjamo tudi na 145. člen ZDR, ki določa prepoved opravljanja nadurnega dela, če je delo možno opraviti v polnem delovnem času z **ustrezno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev**. Prav tako ta določba prepoveduje odreditev nadurnega dela za posamezne kategorije delavcev.

### Priporočilo za ravnanje v praksi

Upoštevanje navedene pravne podlage je treba najprej poudariti, da je potrebno pred začetkom novega šolskega leta pripraviti letni raspored delovne obveznosti ter pri tem opredeliti tudi možnost začasne neenakomerne prerazporeditve neposrednega dela z otroki v oddelkih vrtca. V primeru, da ta možnost ni opredeljena v omenjenem aktu, se za začasno prerazporeditev uporabljajo določbe ZDR.

Ob tem je potrebno preveriti pogodbe o zaposlitvi zaposlenih, ki se jim bo delovni čas začasno prerazporedil in v primeru, da pogodba take določbe ne vsebuje, je zaposlenim potrebno v podpis ponuditi aneks k pogodbi.

Vsako delo vzgojitelja in pomočnika vzgojitelja, ki v posameznem tednu presega obseg neposrednega dela z otroki, še ni nadurno delo, temveč je to delo dopustno odrediti na način in pod pogoji, kot to določa ZDR.

Zaradi specifik narave dela v vrtcih lahko nenadna odsotnost strokovnih delavcev iz objektivnih razlogov, ki jih ni bilo mogoče predvideti, predstavlja za vrtec »izredno situacijo«, zato je razumljivo, da se delavcu zaradi potreb delovnega procesa naloži dodatna delovna obveznost in o tem seznaniti istega dne, kot je potrebno opraviti daljši obseg neposrednega dela z otroki. V tem primeru gre za nadurno delo. Prav tako se kot nadurno delo lahko obravnava primer, če vrtec za krajši čas odsotnega delavca v oddelku ne more nadomestiti z drugačno organizacijo oziroma prerazporeditvijo delovnega časa ali z zaposlitvijo novega delavca.

Za zagotovitev enotne prakse predlagamo, da se za vnaprej predvidene odsotnosti strokovnih delavcev v skladu z zakonom odredi začasna prerazporeditev delovnega časa le za krajše odsotnosti vzgojiteljic, ki jih je mogoče s prilagoditvijo organizacije dela nadomestiti z drugimi delavci. V tem primeru podaljšanja delovne obveze se vzgojitelja oziroma drugega strokovnega delavca obvesti vsaj en dan pred odreditvijo podaljšanja delovnega časa. Ponovno pa opozarjamo, da mora delodajalec zagotoviti, da bo delavec najkasneje v roku šestih mesecih izravnal svojo delovno obveznost.



REPUBLIKA SLOVENIJA

MINISTRSTVO ZA ŠOLSTVO IN ŠPORT  
DIREKTORAT ZA VRTCE IN OSNOVNO ŠOLSTVO

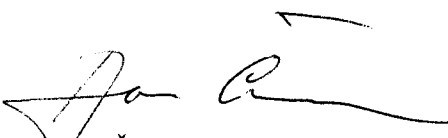
www.mss.gov.si, e: gp.mss@gov.si  
Masarykova 16, 1000 Ljubljana  
t: 01 400 54 00, f: 01 400 53 21



ZDR vodstvom vrtca omogoča začasno prerazporeditev delovne obveznosti, pod določenimi pogoji pa tudi odreditev nadurnega dela. Za obe obliki velja, da ju mora odgovorna oseba odrediti na predpisan način. Glede na dejstvo, da vrtci delujejo v različnih pogojih (predvsem različno število oddelkov) so organizacijske možnosti iz objektivnih razlogov različne in dopuščajo večjo oziroma manjšo možnost prilagoditve organizacije dela, zaradi česar bo v praksi še vedno prihajalo do različnih situacij, v katerih ne bo mogoče vedno odrediti začasne neenakomerne razporeditve delovnega časa, temveč bodo podane okoliščine za odreditev nadurnega dela.

Lepo pozdravljeni.



  
Boris ČERNILEC  
GENERALNI DIREKTOR  
DIREKTORATA