

PRILOGA 2:**Besedilo za vključitev v Kolektivno pogodbo za zaposlene v zdravstveni negi****Razporejanje delovnega časa****44.a člen**

(1) Pri razporejanju delovnega časa zaposlenih v zdravstveni negi se delavca razporeja na delo tako, da ima pravico do odsotnosti z dela na dan praznika, ki je z zakonom določen kot dela prost dan, in drug z zakonom določen dela prost dan (v nadaljevanju: praznik) s pravico do nadomestila plače, razen:

- v primeru, ko iz opredelitve tedenskega delovnega časa v pogodbi o zaposlitvi izrecno izhaja, da delavec na posamezen dan v tednu po pogodbi o zaposlitvi nima delovne obveznosti in je na ta dan praznik,
- če iz razporeditve delovnega časa, ki po svoji naravi temelji na vnaprej predvidljivem in sistemsko jasnem vzorcu razporejanja delavca na delo, tako da se da vnaprej določiti dneve, na katere ima delavec delovno obveznost, izhaja, da delavec na dan praznika, ne bi imel delovne obveznosti,

(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.

(3) Delodajalec lahko delavcu pravico do odsotnosti z dela na dan praznika iz prvega odstavka tega člena omeji in ga izjemoma razporedi na delo, če narava dela zahteva opravljanje dela tudi na dan praznika, vendar največ na 8 takšnih dni letno. Na podlagi pisnega soglasja je delavec lahko razporejen na delo za toliko več dni na dan praznika, za kolikor dni je podal soglasje. Delavec je za delo na dan praznika upravičen do plačila za delo ter plačila ustreznega dodatka.

(4) Delavec je lahko razporejen na delo na največ 28 nedelj letno. V to število so vštete tudi nedelje prostega vikenda. V primeru pisnega soglasja delavca se število delovnih nedelj poveča za v soglasju navedeno število.

(5) Delodajalec izvede razpored delavcev iz tretjega in četrtega odstavka tega člena do 1. 1. 2020. Če delodajalec razporeda do 1. 1. 2020 ne izvede, mora pripraviti kadrovski načrt zaposlovanja za njegovo realizacijo.