



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA PRAVOSODJE

Župančičeva 3, 1000 Ljubljana

T: (01) 369 5342

F: (01) 369 5783

E: gp.mp@gov.si

www.mpju.gov.si

Ministrstvo za javno upravo

e-mail: gp.mju@gov.si

Številka: 1002-35/2025-2030-1

Datum: 17. 6. 2025

Zadeva: **Kolektivna pogodba za javne uslužbence v URSIKS - odgovor**

Zveza: vaša št. 010-319/2025-3130/2 z dne 10. 2. 2025

Z dopisom pod zgoraj navedeno številko ste nam, po posredovanju predloga Kolektivne pogodbe za javne uslužbence v Upravi Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij (v nadaljevanju: URSIKS), v seznanitev in nadaljnjo obravnavo, pojasnili, da dodatki, ki jih vključuje osnutek navedene kolektivne pogodbe, predstavljajo enega od sestavnih delov plače, ki so tudi v prenovljenem plačnem sistemu urejeni enotno za celotni javni sektor v Zakonu o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju (v nadaljevanju: ZSTSPJS) in v Kolektivni pogodbi za javni sektor (KPJS), ne pa v drugih kolektivnih pogodbah. Hkrati ste nas seznanili, da glede urejanja morebitnih posebnosti v zvezi s pravicami in obveznostmi zaposlenih v URSIKS, ki se ne nanašajo na plače, že potekajo pogajanja za sklenitev tudi normativnega dela Kolektivne pogodbe za državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti, v okviru katerih se lahko obravnavajo tudi predlogi za urejanje določenih posebnosti za zaposlene v URSIKS oziroma za pooblaščené uradne osebe.

Iz mnenja Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljevanju: MDDSZ) št. 1011-11-26/2025 z dne 22. 4. 2025 izhaja, da Zakon o kolektivnih pogodbah (v nadaljevanju: ZKolP) kot splošen zakon na tem področju, ureja sistem kolektivnega dogovarjanja v Republiki Sloveniji ob popolni uveljavitvi načela svobodnega in prostovoljnega sklepanja kolektivnih pogodb in avtonomije pogodbenih strank. ZKolP izhaja iz temeljnega načela, da je sklepanje kolektivnih pogodb svobodno in prostovoljno, kar izhaja tudi iz mednarodnih dokumentov. Prav tako ZKolP ne ureja možnosti oziroma načina separatnega urejanja določenih vsebin v okviru ene kolektivne pogodbe. V izogib nejasnostim glede veljavnosti normativnega dela Kolektivne pogodbe za državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti, bi se bilo, po stališču MDDSZ, zato primerneje dogovoriti le za splošno vsebino, ki bi veljala za vse javne uslužbence, za katere bi veljala ta kolektivna pogodba.

Glede na navedeno stališče MDDSZ, da v normativnem delu Kolektivne pogodbe za državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti ni dopustno separatno urejati določenih posebnosti za zaposlene v URSIKS oziroma za pooblaščenec uradne osebe, ocenjujemo, da bi bilo smiselno pristopiti k urejanju specifičnosti v naravi dela zaposlenih v URSIKS in Upravi RS za probacijo (v nadaljevanju UPRO) v samostojni kolektivni pogodbi iz naslednjih razlogov:

Odbor ministrov je državam članicam z Evropskimi zaporskimi pravili leta 2006 izdal Priporočilo št. R (2006) 2, ki podaja bistvene usmeritve, kako naj država poskrbi in finančno nagradi zaporske delavce. Ta priporočila je sindikat upošteval kot izhodišče pri pripravi predloga kolektivne pogodbe¹.

Zaposleni v zaporskem sistemu delujejo v izrazito specifičnem, zahtevnem in tveganem delovnem okolju, ki bistveno odstopa od pogojev dela v drugih delih javnega sektorja. Delo v zaporskem sistemu zahteva nenehno pripravljenost na fizične in psihične napore. Zaposleni so pogosto izpostavljeni nevarnostim in tveganim situacijam, kar predstavlja veliko obremenitev za njihovo zdravje in varnost. Poleg navedenega zaposleni v zaporih vsakodnevno delajo z osebami, ki imajo pogoste čustvene, osebnostne ali psihične motnje, in so pogosto nasilne, manipulativne in nepredvidljive. Delo v takem okolju zahteva stalno psihično pripravljenost, samonadzor in specifične komunikacijske veščine, kar vodi do visoke stopnje stresa in izgorelosti. Zaradi narave dela je zaporski sistem organiziran 24/7, kar pomeni, da zaposleni delajo tudi ponoči, med vikendi in prazniki. Takšen delovni čas močno vpliva na zasebno življenje, zdravje in socialne odnose zaposlenih, zato mora biti posebej urejen in kompenziran.

Trenutna kolektivna pogodba za javni sektor ne upošteva posebnosti in izpostavljenosti zaporskega sistema, saj je pripravljena za širši krog poklicev z bistveno drugačnimi pogoji dela. Zaposleni v zaporih se v praksi soočajo z bistveno težjimi delovnimi pogoji v primerjavi z drugimi skupinami javnih uslužbencev, a hkrati nimajo pravnega okvira, ki bi jim omogočal ustrezno zaščito, nagrajevanje ali urejanje delovnih pogojev. Posledično se zaporji soočajo s kroničnim pomanjkanjem zaposlenih, visoko fluktuacijo, izgorelostjo in težavami pri zaposlovanju novih sodelavcev. Poudarjamo tudi, da je urejanje pravic in pogojev dela ključno za pridobivanje in ohranjanje kadrov. Samo z jasno določenimi standardi in ugodnejšimi pogoji lahko sistem postane privlačnejši za nove zaposlitve, ki so nujne za zagotavljanje reda in varnosti v zaporih in zagotavljanje pravic zaprtim osebam.

Zaradi teh posebnosti je nujno, da se za zaposlene v zaporskem sistemu sklene ločena kolektivna pogodba, ki bo ustrezno naslovila njihove potrebe, zaščitila njihove pravice ter zagotovila ustrezne pogoje za opravljanje njihovega poslanstva.

¹ in sicer: 73. Zaporske oblasti naj namenjajo veliko pozornosti pravilom, ki se nanašajo na osebje. 76. Osebje naj bo natančno izbrano, primerno usposobljeno na začetku in tudi nadalje. Plačani morajo biti kot poklicni delavci in imeti status, ki ga civilna družba lahko spoštuje. 78. Profesionalno osebje v zaporih naj bo izbrano za nedoločen čas in naj ima javni status z delovnim zavarovanjem pod pogojem primerne obnašanja, učinkovitosti, dobrega fizičnega in duševnega zdravja ter primerne ravni izobrazbe. 79.1 Plače naj bodo primerne, tako da se bo pridobilo in obdržalo primerno osebje

Delo probacijskega uslužbenca je najbolj primerljivo z delovnimi nalogami v URSIKS, saj oba organa v sestavi delujeta na področju izvrševanja različnih oblik kazenskih sankcij s ciljem zagotavljanja večje varnosti družbe. Svetovalci, ki izvršujejo probacijske naloge opravljajo naloge, ki so povezane z večjo nevarnostjo in s posebno psihično obremenitvijo. Delo z osebami zahteva poseben pristop, znanja ter veščine, saj gre za opravljanje zelo zahtevnih in odgovornih nalog. Glavna vsebina dela z osebami, vključenimi v probacijo, se nanaša na pomoč, varstvo in nadzor s ciljem, da oseba izpolni vse naložene obveznosti. Sledi se cilju, da oseba ne bi več ponavljala kaznivih dejanj, torej gre za delovanje v smeri spreminjanja vedenja s ciljem uspešnega vključevanja v družbo in za razreševanje različnih življenjskih situacij, kar lahko zmanjša tveganje za ponavljanje kaznivih dejanj. Svetovalec mora imeti neposredne osebne stike z osebo, tako na probacijski enoti kot tudi izven nje. Pri vseh probacijskih nalogah se probacijski uslužbenci neposredno srečujejo s storilci kaznivih dejanj in storilci prekrškov, glede na zahtevnost dela, naravo, vsebino ter cilje izvrševanja skupnostnih sankcij pa so vsakodnevno izpostavljeni neposredni nevarnosti (delo z osebami z motnjami vedenja in osebnosti, z osebami, ki izvršujejo nasilna kazniva dejanja, z osebami s težavami v duševnem zdravju, z težavami z zasvojenostjo ipd.). Obenem pa izvrševanje probacijskih nalog pomeni, zaradi zelo odgovornega dela, tudi prevzemanje posebnih obremenitev (npr. izvajanje nadzora nad hišnim zaporom, nad izvrševanjem probacijske naloge, nadzor na domu, nadzor pri izvajalcu sankcij, idr.).

Tako kot zaposleni v zaporskem sistemu tudi uslužbenci v probaciji delujejo v izrazito specifičnem, zahtevnem in tveganem delovnem okolju, ki bistveno odstopa od pogojev dela v drugih delih javnega sektorja. Ob tem je treba poudariti, da zaposleni na področju probacije delo opravljajo neposredno s storilci kaznivih dejanj brez prisotnosti pravosodnih policistov ter so tako neprestano izpostavljeni različnim oblikam nevarnosti, to pa vodi k stresu in izgorelosti. Pregled stanja v Sloveniji po trenutno veljavnih kolektivnih pogodbah izkazuje, da razne oblike dodatkov prejemajo različni javni uslužbenci, prav tako imajo v področni zakonodaji urejene ustrezne statuse (status pooblaščenice uradne osebe in s tem povezan tudi dodatek za stalnost). Probacijski uslužbenci ne opravljajo klasičnega pisarniškega, uradniškega dela, zato je zanje potrebna ustrezna določitev statusa in s tem tudi posebna ureditev v kolektivni pogodbi.

Pomembnost primerno urejenega statusa probacijskega uslužbenca poudarja tudi Priporočilo CM/Rec(2010)1 Odbora ministrov državam članicam o pravilih Sveta Evrope o probaciji, ki pravi, da naj struktura, status in sredstva probacijskih služb ustrezajo obsegu njihovih nalog in odgovornosti ter kažejo na pomen javne službe, ki jo izvajajo.

Glede na vse navedeno predlagamo, da ponovno proučite in se opredelite do posredovanega predloga Kolektivne pogodbe za javne uslužbence v URSIKS. Hkrati predlagamo, da se veljavnost kolektivne pogodbe razširi tudi na zaposlene v UPRO, ter se v skladu s tem spremeni naslov kolektivne pogodbe v: »Kolektivna pogodba za dejavnost izvrševanja kazenskih sankcij«.

S spoštovanjem,

Andreja Katič
ministrica

Poslano:

- Ministrstvo za javno upravo po e-pošti: gp.mju@gov.si
- Sindikat državnih organov Slovenije - na e-naslov: sdos@sindikat-zsss.si