



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA JAVNO UPRAVO

Tržaška cesta 21, 1000 Ljubljana

T: 01 478 16 50
F: 01 478 16 50
E: gp.mju@gov.si
www.mju.gov.si

GENERALNI SEKRETARIAT
VLADE REPUBLIKE SLOVENIJE
gp.gs@gov.si

Številka: 0100-530/2015/8
Ljubljana, dne 28.10.2015
EVA 2015-3130-0016

ZADEVA: Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o sistemu plač v javnem sektorju – redni postopek (EVA 2015-3130-0016)
1. Predlog sklepov vlade:
Na podlagi 21. člena Zakona o Vladi Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 24/05 - uradno prečiščeno besedilo, 109/08, 38/10 - ZUKN, 8/12, 21/13, 47/13 - ZDU-1G in 65/14) je Vlada Republike Slovenije na .. seji dne ...sprejela naslednji
SKLEP:
1. Vlada Republike Slovenije je določila besedilo predloga Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o sistemu plač v javnem sektorju – redni postopek (EVA 2015-3130-0016) in ga posreduje Državnemu zboru Republike Slovenije.
mag. Darko Krašovec GENERALNI SEKRETAR
Sklep prejmejo: — ministristva — Služba Vlade RS za zakonodajo
2. Predlog za obravnavo predloga zakona po nujnem ali skrajšanem postopku v državnem zboru z obrazložitvijo razlogov: /
3.a Osebe, odgovorne za strokovno pripravo in usklajenost gradiva:
Boris Koprivnikar, minister, Ministrstvo za javno upravo mag. Janko Burgar, državni sekretar, Ministrstvo za javno upravo Mojca Ramšak Pešec, generalna direktorica, Ministrstvo za javno upravo mag. Branko Vidič, vodja sektorja, Ministrstvo za javno upravo

3.b Zunanji strokovnjaki, ki so sodelovali pri pripravi dela ali celotnega gradiva:		
/		
4. Predstavniki vlade, ki bodo sodelovali pri delu državnega zbora:		
Boris Koprivnikar, minister, Ministrstvo za javno upravo mag. Janko Burgar, državni sekretar, Ministrstvo za javno upravo Mojca Ramšak Pešec, generalna direktorica, Ministrstvo za javno upravo		
5. Kratek povzetek gradiva:		
Predlog novele zakona ohranja koncept enotnega plačnega sistema javnega sektorja za vse proračunske uporabnike, pri čemer v večji meri prilagaja pravila delovanja plačnega sistema specifični posamezne dejavnosti oziroma poklica. Poglavitne rešitve predloga zakona se nanašajo na večjo fleksibilnost pri določanju plač in odpravo avtomatizmov pri določanju plače. Večja fleksibilnost se zagotavlja pri določanju plače na ravni posameznega javnega uslužbenca v odvisnosti od rezultatov dela. V povezavi z nagrajevanjem nadpovprečnih javnih uslužbencev je določena možnost začasnega povišanja plače teh javnih uslužbencev glede na uspešnost njihovega dela ob hkratni možnosti znižanja plače v primeru kršitev ter zadržanega napredovanja v primeru nedoseganja pričakovanih rezultatov. Predlog uvaja enovito delovno uspešnost, do katere so upravičeni tudi funkcionarji (izjema so funkcionarji, ki so pridobili mandat na podlagi neposrednih volitev). V neposredni povezavi z večjo fleksibilnostjo pri določanju plač je tudi zmanjšanje avtomatizmov pri določanju plače, zlasti glede prenosa plačnih razredov pri prehodu javnega uslužbenca na drugo delovno mesto. Predlog zakona uvaja tudi določitev opisov nalog delovnih mest in pogojev za opravljanje nalog v enotnem aktu za ves javni sektor.		
6. Presoja posledic za:		
a)	javnofinančna sredstva nad 40.000 EUR v tekočem in naslednjih treh letih	NE
b)	usklajenost slovenskega pravnega reda s pravnim redom Evropske unije	NE
c)	administrativne posledice	NE
č)	gospodarstvo, zlasti mala in srednja podjetja ter konkurenčnost podjetij	NE
d)	okolje, vključno s prostorskimi in varstvenimi vidiki	NE
e)	socialno področje	NE
f)	dokumente razvojnega načrtovanja: – nacionalne dokumente razvojnega načrtovanja – razvojne politike na ravni programov po strukturi razvojne klasifikacije programskega proračuna – razvojne dokumente Evropske unije in mednarodnih organizacij	NE
7.a Predstavitev ocene finančnih posledic nad 40.000 EUR:		

I. Ocena finančnih posledic, ki niso načrtovane v sprejetem proračunu				
	Tekoče leto (2016)	t + 1	t + 2	t + 3
Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (–) prihodkov državnega proračuna				

Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (–) prihodkov občinskih proračunov						
Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (–) odhodkov državnega proračuna						
Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (–) odhodkov občinskih proračunov						
Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (–) obveznosti za druga javnofinančna sredstva						
II. Finančne posledice za državni proračun						
II.a Pravice porabe za izvedbo predlaganih rešitev so zagotovljene:						
Ime proračunskega uporabnika	Šifra in naziv ukrepa, projekta	Šifra in naziv proračunske postavke	Znesek za tekoče leto (t)	Znesek za t + 1		
SKUPAJ						
II.b Manjkajoče pravice porabe bodo zagotovljene s prerazporeditvijo:						
Ime proračunskega uporabnika	Šifra in naziv ukrepa, projekta	Šifra in naziv proračunske postavke	Znesek za tekoče leto (t)	Znesek za t + 1		
SKUPAJ						
II.c Načrtovana nadomestitev zmanjšanih prihodkov in povečanih odhodkov proračuna:						
Novi prihodki		Znesek za tekoče leto (t)	Znesek za t + 1			
SKUPAJ						
OBRAZLOŽITEV:						
I. Ocena finančnih posledic, ki niso načrtovane v sprejetem proračunu						
II. Finančne posledice za državni proračun						
II.a Pravice porabe za izvedbo predlaganih rešitev so zagotovljene:						
II.b Manjkajoče pravice porabe bodo zagotovljene s prerazporeditvijo:						
II.c Načrtovana nadomestitev zmanjšanih prihodkov in povečanih odhodkov proračuna:						
7.b Predstavitev ocene finančnih posledic pod 40.000 EUR:						
8. Predstavitev sodelovanja javnosti:						
Gradivo je bilo predhodno objavljeno na spletni strani predlagatelja: na e-demokraciji			DA			
(Če je odgovor NE, navedite, zakaj ni bilo objavljeno)						
(Če je odgovor DA, navedite:						

Datum objave: 20.7.2015

V razpravo so bili vključeni:

- nevladne organizacije,
- predstavniki zainteresirane javnosti,
- predstavniki strokovne javnosti,
- občine in združenja občin ali pa navedite, da se gradivo ne nanaša nanje.

Mnenja, predlogi in pripombe z navedbo predlagateljev (imen in priimkov fizičnih oseb, ki niso poslovni subjekti, ne navajajte):

- Skupnost občine Slovenije,
- Združenje občin Slovenije,
- Koordinacija samostojnih raziskovalnih inštitutov Slovenije

Upoštevani so bili:

- v celoti,
- večinoma,
- **delno,**
- niso bili upoštevani.

Bistvena mnenja, predlogi in pripombe, ki niso bili upoštevani, ter razlogi za neupoštevanje:

Poročilo je bilo dano

Javnost je bila vključena v pripravo gradiva v skladu z Zakonom o ..., kar je navedeno v predlogu predpisa.)

9. Pri pripravi gradiva so bile upoštevane zahteve iz Resolucije o normativni dejavnosti:

NE

10. Gradivo je uvrščeno v delovni program vlade:

DA

**Boris Koprivnikar
Minister**

Priloga:

- Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o sistemu plač v javnem sektorju

ZAKON

**O SPREMEMBAH IN DOPOLNITVAH ZAKONA O SISTEMU PLAČ V JAVNEM SEKTORJU –
REDNI POSTOPEK**

I. UVOD

1. OCENA STANJA IN RAZLOGI ZA SPREJEM PREDLOGA ZAKONA

V letu 2008 se je za približno 160.000 zaposlenih v javnem sektorju pričel uporabljati nov plačni sistem, ki je nadomestil plačni sistem, vzpostavljen leta 1994, za katerega je temeljna pravila sistema postavil Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti (ZRPJZ).

Predlog Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS) je bil v zakonodajni postopek vložen leta 2001 kot nadomestni zakon starega ZRPJZ in je pomenil reformo plačnega sistema. Glavni razlogi za reformo so bili predvsem fragmentirana ureditev plač v javnem sektorju, ki ni omogočala preglednosti in primerljivosti plačnega sistema, prav tako pa tudi parcialno urejanje plač, ki je pripeljalo do neobvladljivosti plačnega sistema in nestrinjanja z razmerji med plačami posameznih poklicnih skupin. Poleg tega naj bi bil stari zakon ZRPJZ neustrezen tudi zaradi togosti določanja razmerij osnovnih plač ter omejenih možnosti nagrajevanja zaposlenega v skladu z rezultati njegovega dela.

ZSPJS je bil sprejet v letu 2002 (Uradni list RS, št. 56/02), vendar je do dejanske uporabe celotnega plačnega sistema javnega sektorja v praksi (1.8.2008) doživel številne spremembe in dopolnitve, ki so bile rezultat skoraj šestletnih usklajevanj oziroma pogajanj s socialnimi partnerji o celotnem normativnem okvirju plačnega sistema javnega sektorja. Ta poleg ZSPJS vključuje še Kolektivno pogodbo za javni sektor (KPJS), Kolektivno pogodbo o skupni metodologiji za uvrščanje orientacijskih delovnih mest in nazivov v plačne razrede (KPSM), kolektivne pogodbe za posamezne dejavnosti oziroma poklice – tarifni del in številne podzakonske akte, izdane na podlagi ZSPJS (npr. Uredba o plačah direktorjev v javnem sektorju, Uredba o napredovanju javni uslužbencev v plačne razrede, Uredba o delovni uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela za javne uslužbenke ipd.).

Plačni sistem, v katerega je velika večina zaposlenih v javnem sektorju dejansko vstopila v letu 2008, je ob samem prehodu iz starega v nov sistem imel široko podporo socialnih partnerjev, tudi zaradi temeljnih načel tega sistema, ki so:

- enako plačilo za primerljivo delo,
- transparentnost plačnega sistema in
- stimulativnost plač.

Iz predloga ZSPJS, ki je bil vložen v zakonodajni postopek v letu 2001 izhaja, da so temeljni cilji uvedbe novega plačnega sistema javnega sektorja, ki se je pričel uporabljati v letu 2008, bili naslednji:

- vzpostavitev skupnega plačnega sistema za javne uslužbenke in funkcionarje,
- določitev ustreznih razmerij med plačami javnih uslužbencev in funkcionarjev,

- vzpostavitev fleksibilnega plačnega sistema, ki bo višino plač bolj povezoval z učinkovitostjo in rezultati dela,
- transparenten in obvladljiv plačni sistem z vidika javnih financ.

Skupni (enotni) plačni sistem

Z uveljavitvijo zakona je dejansko bil vzpostavljen skupen plačni sistem za javne uslužbence in funkcionarje, saj so bila določena enotna pravila za določanje (3. člen ZSPJS), obračunavanje in izplačevanje plač (40. člen ZSPJS), prav tako pa so bila določena enotna pravila za določanje obsega sredstev za plače (4. člen ZSPJS), usklajevanje plač (5. člen ZSPJS) in spremembo razmerij v razponu med najvišjo in najnižjo osnovno plačo (33. do 37. člen ZSPJS). ZSPJS ureja tudi ravnanje v primeru nezakonito določene oziroma izplačane plače (3.a člen), pri čemer je predvidena tako obveznost zaposlenega, da pod zakonskimi pogoji vrne delodajalcu preveč izplačan znesek plače, kot tudi obveznost delodajalca, da zaposlenemu premalo izplačan znesek plače povrne z zakonskimi zamudnimi obrestmi.¹

Nova ureditev plačnega sistema v javnem sektorju je predvidela bistveno novost v primerjavi s preteklo ureditvijo, saj se za veliko večino zaposlenih v javnem sektorju višina osnovnih plač, dodatkov, kakor tudi merila ter kriteriji za izplačevanje sredstev za redno delovno uspešnost zaposlenih, na podlagi ZSPJS, določa s kolektivno pogodbo za javni sektor (KPJS) oziroma s kolektivno pogodbo posamezne dejavnosti. Tako nabor delovnih mest oziroma nazivov kot njihovo uvrščanje v plačne razrede, je za večino zaposlenih v javnem sektorju določeno s kolektivnimi pogodbami kot rezultatom pogajalskega procesa med vlado kot delodajalcem in reprezentativnimi sindikati javnega sektorja.

Pravila glede določanja, obračunavanja in izplačevanja vseh elementov plače se uporabljajo enotno za vse uporabnike proračuna, ne glede na specifične oziroma raznorodnosti posameznih dejavnosti, ki zajemajo delovanje tako npr. zdravstva, vzgoje in izobraževanja, policije, vojske, kulture ipd. in skladno s tem tudi ne glede na vse specifične opravljane posameznega poklica (npr. violinist, koncertni mojster, policist, gasilec, medicinska sestra, zdravnik, dreser konjev, dramski igralec, vzgojitelj, učitelj, davčni inšpektor ipd.).

Transparentnost plačnega sistema

V zvezi z uresničitvijo načela zagotavljanja transparentnosti plačnega sistema velja ugotovitev, da tako sam ZSPJS kot tudi dosedanja praksa kaže, da je sistem transparenten in je glede tega načela zakon v celoti dosegel svoj namen. Zagotovljena je javnost plač (38. člen ZSPJS), prav tako se na spletni strani ministrstva, pristojnega za plače v javnem sektorju objavljajo različne analize v zvezi s plačami v javnem sektorju.

Kot je določeno v drugem odstavku 39. člena ZSPJS, enkrat letno, ob predložitvi zaključnega računa državnega proračuna Državnemu zboru, vlada hkrati predloži tudi Analizo plač v javnem sektorju za preteklo leto. Ta vključuje podatke o skupnem obsegu sredstev za plače po

¹ Z ZSPJS-S, ki je bil uveljavljen 5. julija 2014, je znesek vračila preveč izplačane plače zaposlenemu omejen na obdobje desetih mesecev, ko je bila plača nepravilno določena oziroma na dvakratnik zakonito določene osnovne plače zaposlenega. Takšna rešitev je bila uveljavljena na podlagi dolgotrajnih usklajevanj med vlado in reprezentativnimi sindikati javnega sektorja in pomeni pomemben odmik od prejšnje ureditve vprašanja nezakonito določene plače, po kateri naj bi zaposleni vrnil celoten znesek nezakonito določene plače in za celotno obdobje v okviru petletnega zastaralnega roka. Gre za kompromisno rešitev, ki po eni strani še vedno zasleduje javni interes (vsaj delno vračilo zaradi oškodovanja javnih sredstev), po drugi strani pa upošteva dejstvo, da zaposleni v večini primerov kot šibkejša stranka dejansko ni vedel, da prejema nezakonito določeno plačo.

dejavnostih javnega sektorja, prav tako pa tudi skupen obseg sredstev za plačilo dodatkov in posameznih vrst delovne uspešnosti.²

Na portalu NIO – Nacionalni interoperabilnostni okvir se redno objavljajo podatki o najvišjih izplačilih plač v javnem sektorju, o obsegu sredstev za plače in posebej za dodatke in delovno uspešnost po vseh proračunskih uporabnikih nacionalnem, prav tako pa se na NIO objavljajo tudi podatki o povprečnih izplačilih plač po vseh delovnih mestih v javnem sektorju ter o številu zaposlenih, tako na podlagi opravljenih ur dela kot o dejanskem številu zaposlenih. Za pripravo podrobnejših analiz plač in zaposlenosti v javnem sektorju, je vzpostavljen informacijski sistem za posredovanje in analizo podatkov o plačah, drugih izplačilih in številu zaposlenih v javnem sektorju - ISPAP, v katerega so proračunski uporabniki dolžni poročati podatke o vseh vrstah izplačil oziroma elementov plače (osnovna plač, dodatki, delovna uspešnost), in sicer po delovnih mestih oziroma nazivih in funkcijah. Na ta način so zbrani in tudi javnosti dostopni podatki o izplačilih vseh elementov plače, razen dodatka za delovno dobo (prvi odstavek 38. člena ZSPJS), po posameznih dejavnostih oziroma podskupinah proračunskih uporabnikov (npr. nevladni proračunski uporabniki, vladni proračunski uporabniki, proračunski uporabniki s področja dejavnosti vzgoje in izobraževanja, zdravstvenega in socialnega varstva ipd.), vključno s podatki o izplačilih na ravni konkretnih delovnih mest po posameznih proračunskih uporabnikih. Poleg tega, je v letu 2014 bila vzpostavljena tudi nova (enotna) metodologija štetja zaposlenih v javnem sektorju, ki poleg enotno določenega načina štetja zaposlenih za celotni javni sektor, omogoča tudi pregled števila zaposlenih po virih financiranja njihovih plač.³

Nov plačni sistem v javnem sektorju je torej v primerjavi s prejšnjo ureditvijo, po eni strani zagotovil boljšo preglednost (transparentnost) plačnega sistema, po drugi strani pa omogočil zainteresirani javnosti hiter dostop do relevantnih informacij v zvezi s plačami nosilcev javnih funkcij in vseh javnih uslužbencev, vključno s pregledom plač po posameznih proračunskih uporabnikih, vse do ravni konkretnega delovnega mesta.

Pomemben vir zagotavljanja transparentnosti plačnega sistema predstavlja tudi katalog funkcij, delovnih mest in nazivov, ki je spisek funkcij, delovnih mest in nazivov v javnem sektorju. Katalog objavi ministrstvo, pristojno za sistem plač v javnem sektorju in vključuje funkcije, delovna mesta in nazive za vse plačne podskupine, od A1 do J3. Katalog ni pravni akt, temveč seznam, ki zajema:

- zaporedno številko funkcije, delovnega mesta in naziva,
- šifro funkcije ali delovnega mesta,
- ime funkcije ali delovnega mesta,
- tarifni razred delovnega mesta,
- šifro naziva,
- ime naziva,
- plačni razred funkcije, delovnega mesta ali naziva brez napredovanja,
- najvišji plačni razrede funkcije, delovnega mesta ali naziva, ki ga je možno doseči z napredovanjem.

V katalog morajo biti vključene vse funkcije, določene z ZSPJS, delovna mesta in nazivi, določeni v kolektivnih pogodbah, delovna mesta in nazivi, določeni v uredbah in splošnih aktih delodajalca. Kataloga ni mogoče spreminjati, če se predhodno ne spremenijo zgoraj navedeni

² Zadnja analiza je skladno z ZSPJS bila obravnavana v Državnem zboru v letu 2015 za plače v letu 2014 in je dostopna na naslednjem spletnem naslovu:

http://www.mju.gov.si/fileadmin/mju.gov.si/pageuploads/JAVNA_UPRAVA/DPJS/Analize/Analiza2013/Analiza_plac_v_javnem_sektorju_za_letu_2013.pdf

³ Uredba o načinu priprave kadrovskih načrtov posrednih uporabnikov proračuna in metodologiji spremljanja njihovega izvajanja za leti 2014 in 2015 (Uradni list RS, št. 12/14).

akti, saj je zgolj posledični seznam že dogovorjenega na normativni ravni. Takšna ureditev onemogoča kakršnokoli enostransko poseganje v nabor funkcij, delovnih mest in nazivov ter v plačne razrede. Za vključitev npr. novega delovnega mesta/naziva v nabor, je tako potrebno spremeniti kolektivno pogodbo (pogajanja), uredbo ali splošni akt (usklajevanje s socialnimi partnerji), upošteva določbe 13. člena ZSPJS, ki določa način uvrščanja delovnih mest/nazivov v plačne razrede.⁴

Katalog je objavljen na spletni strani ministrstva, pristojnega za plače v javnem sektorju in zainteresiranim omogoča hiter vpogled v nabor vseh obstoječih delovnih s pripadajočimi plačnimi razredi, ki predstavljajo informacijo o najnižji in najvišji možni osnovni plači, ki jo zaposleni lahko prejme za opravljanje nalog na konkretnem delovnem mestu.

Javnofinančna obvladljivost plačnega sistema

ZSPJS vpeljuje sistem centraliziranega plačnega sistema, ki sam po sebi zagotavlja možnost lažjega javnofinančnega obvladovanja sistema. Vsi bistveni elementi plačnega sistema so določeni z akti na nacionalni ravni, možnosti posameznih delodajalcev za povečevanje plač pa so zelo omejene. Sistem vključuje določene varovalke, ki preprečujejo, da bi se obseg sredstev za plače nekontrolirano povečeval. Kot je določeno v 4. členu ZSPJS, se v skladu z določili tega zakona določa obseg sredstev za plače za posamezno proračunsko leto v finančnih načrtih uporabnikov proračuna, upošteva številu javnih uslužbencev in funkcionarjev v skladu s sprejetim programom dela, njihove osnovne plače vključno s predvidenimi napredovanji, obseg sredstev za plačilo delovne uspešnosti in obseg sredstev za dodatke po zakonih, podzakonskih predpisih in kolektivnih pogodbah. Zakon, KPJS oziroma podzakonski akti, izdani na podlagi ZSPJS, jasno določajo omejitve glede izplačila osnovne plače, dodatkov in dela plače iz naslova delovne uspešnosti, prav tako zakon določa tudi obvezno ravnanje delodajalcev in zaposlenih v primeru nezakonito določenih plač (3.a člen ZSPJS). Plače v javnem sektorju namreč ni mogoče določiti drugače, kot je določeno v veljavnem normativnem okviru (3. člen ZSPJS), kar pomeni, da pogajanja npr. o višji plači, kot zaposlenemu pripada glede na veljavni normativni okvir, niso možna. Pod pogoji, ki jih določa 3.a člen ZSPJS, je zaposleni delodajalcu celo dolžan vrniti znesek preveč izplačane plače.

Poleg tega ZSPJS določa tudi pravila glede letnega usklajevanja plač. Tako je v 5. členu zakona določeno, da se pogajanja oziroma usklajevanja glede vrednosti plačnih razredov plačne lestvice pričnejo najkasneje do 1. maja in se praviloma zaključijo 30 dni pred rokom, določenim za predložitev predloga državnega proračuna Državnemu zboru. Od morebitne uskladitve vrednosti plačnih razredov (osnovna plača), je odvisno tudi gibanje obsega sredstev za dodatke in delovno uspešnost, saj je višina večine dodatkov odvisna od višine osnovne plače, enako pa velja za redno delovno uspešnost in delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela.⁵ Zakon torej predvideva pogajanja oziroma in usklajevanja o morebitnem dvigu

⁴ Če je npr. v organih državne uprave zaradi spremembe zakonodaje treba v nabor delovnih mest vključiti novo delovno mesto, potem je to delovno mesto najprej treba opredeliti v uredbi o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in pravosodnih organih (vključno z opisom nalog in pogoji za zasedbo delovnega mesta), medtem ko je za določitev plačnega razreda tega delovnega mesta treba spremeniti ustrezno kolektivno pogodbo, saj se delovna mesta v organih državne uprave v plačne razrede uvrščajo s kolektivno pogodbo in ne z uredbo vlade (izjema so vojaki – plačna podskupina C4, ki se uvrščajo z uredbo in delovna mesta s področja varnostnih in obveščevalnih služb, ki se v plačne razrede uvrščajo z aktom organa).

⁵ Višina delovne uspešnosti iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu ni odvisna od osnovne plače javnega uslužbenca, ampak od uspešnosti poslovanja proračunskega uporabnika v okviru tržne dejavnosti. Proračunski uporabniki, ki poleg izvajanja javne službe poslujejo tudi na trgu blaga in storitev, lahko pod pogoji iz zakona in uredbe, iz tega naslova za izplačilo delovne uspešnosti zaposlenim namenijo največ 50% presežka prihodkov nad odhodki.

plač, od socialnih partnerjev pa je odvisno, če bo do zvišanja plač tudi dejansko prišlo, kar pomeni, da v tej zvezi zakonodajalec ni vgradil avtomatizma, ki bi nekontrolirano poviševal obseg sredstev za plače v javnem sektorju. Sicer pa veljavni normativni okvir, ki ureja plačni sistem javnega sektorja ne opredeljuje politike plač v javnem sektorju, v smislu, da bi bilo vključeno kakršnokoli pravilo, ki bi določalo npr. kdaj oziroma pod kakšnimi pogoji je dopustno povišanje plač zaposlenim, ali je morebiten dvig plač v javnem sektorju odvisen od gibanja plač v zasebnem sektorju, ali je rast plač odvisna od rasti BDP, ali se uskladev plač izvaja v polni meri glede na inflacijo ali sledi zgolj deloma višini inflacije ipd.

Fleksibilnost in stimulativnost plačnega sistema

Čeprav je nov plačni sistem z vzpostavitvijo enotnih pravil glede urejanja plač za celoten javni sektor vnesel red in večjo transparentnost plačnega sistema, tudi glede obračunavanja in izplačevanja plač ter zagotavljanja javnosti plač javnih uslužbencev in funkcionarjev, pa se po drugi strani kaže določena rigidnost tega sistema, ki otežuje prilagajanje proračunskih uporabnikov spreminjajočim se vplivom (zahtevam) okolja. Kot izhaja tudi iz študije OECD o slovenskem plačnem sistemu javnega sektorja, plačni sistem dopušča premalo avtonomije managementu, da glede na svoje poslovne potrebe načrtujejo npr. delovna mesta, kadrovske politiko, politiko nagrajevanja zaposlenih oziroma določanja njihovih plač v odvisnosti od delovnih rezultatov ipd. Problem rigidnosti oziroma premajhne fleksibilnosti sistema se kaže tako na ravni delovanja sistema, kot na ravni določanja individualne plače zaposlenega. Ob vgrajenih avtomatizmi in ob relativno majhnem manevrskemu prostoru vplivanja na določanje plač zaposlenih, se zastavlja tudi vprašanje v zvezi z obsegom in mehanizmi sankcioniranja odgovornosti. Pričakovanja glede odgovornosti so lahko večja, če je tudi polje avtonomije odločanja večje, in obratno, ni mogoče pričakovati, da bi management odgovarjal za celoten obseg poslovanja, če je možnost avtonomije odločanja oziroma vplivanja na poslovanje proračunskega uporabnika v pomembni meri omejena.

Eno ključnih vprašanj, ki bi glede plačnega sistema javnega sektorja bilo treba razrešiti je vzpostavitev jasne meje med nujnostjo enotnih in centralno postavljenih pravil delovanja plačnega sistema, in nujnostjo zagotovitve potrebne avtonomije managementu, da v okviru razpoložljivih virov lahko optimizirajo, kadrovske in finančne resurse in nasploh poslovanje proračunskega uporabnika. V vsakem primeru, pa je predpogoj za uveljavitev večje avtonomije sicer odgovornih oseb za poslovanje proračunskih uporabnikov, da pride do deregulacije plačnega sistema, s čimer se bo zaradi manjšega obsega normativnega urejanja, vloga in odgovornost managementa povečala.

V nadaljevanju je izpostavljenih nekaj primerov, ki kažejo na določeno rigidnost plačnega sistema.

Skupen (enoten) plačni sistem je vzpostavil model, po katerem v aktu o sistemizaciji delovnih mest delodajalca ni dopustno sistemizirati delovnega mesta, ki ni v naboru delovnih mest kolektivne pogodbe, veljavne za konkretno dejavnost oziroma poklic, ki jo proračunski uporabnik mora uporabljati. Za vse delodajalce javnega sektorja, za katere velja ista kolektivna pogodba, velja isti nabor delovnih mest oziroma nazivov z istimi uvrstitvami teh delovnih mest in nazivov v plačne razrede. Tako npr. Kolektivna pogodba za državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti vključuje nabor delovnih mest, tako za vsa ministrstva, organe v sestavi ministrstev, upravne enote, vladne službe (organe državne uprave) kot za sodišča, državno tožilstvo, državno pravobranilstvo in občine. Predstojniki teh organov lahko v aktih o sistemizaciji delovnih mest sistemizirajo zgolj delovna mesta oziroma nazive s pripadajočimi plačnimi razredi, določenimi za konkretno plačno podskupino proračunskih uporabnikov. Delovna mesta je v akte o sistemizaciji iz drugih kolektivnih pogodb dopustno

povzeti zgolj izjemoma, kot je določeno v četrtem odstavku 13. člena ZSPJS.⁶ To pa pomeni, da je ob potrebi po morebitnih spremembah nabora delovnih mest pri posameznem proračunskem uporabniku, treba spremeniti kolektivno pogodbo, saj je edino na ta način možno določiti plačni razred novemu delovnemu mestu.

Ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi v javnem sektorju se javnega uslužbenca uvrsti v izhodiščni plačni razred delovnega mesta oziroma naziva, v utemeljenih primerih pa je na podlagi soglasja (drugi odstavek 19. člena ZSPJS) dopustno javnega uslužbenca uvrstiti v največ pet plačnih razredov višji plačni razred od izhodiščnega. Isto pravilo se lahko uporabi tudi v primerih premestitev in imenovanja v naziv ali v višji naziv. V tej zvezi velja izpostaviti dve zadevi, in sicer administrativno obremenitev soglasjedajalca ter nekonsistentnost, če upoštevamo pravilo določitve plače ob zaposlitvi in avtomatizem glede ohranitve plačnih razredov ob prehodu k drugemu delodajalcu.

Naslednje vprašanje, ki se zastavlja v zvezi s fleksibilnostjo plačnega sistema, se nanaša na določitev višje plače v odvisnosti od rezultatov dela. Eno od temeljnih načel plačnega sistema javnega sektorja je tudi načelo stimulativnosti plač, kar bi lahko prevedli kot zmožnost delodajalca, da ustrezno nagradi delovne dosežke zaposlenih in tudi na ta način vzpostavlja razlikovanje med zaposlenimi glede na prispevek k poslovanju delodajalca.⁷ Glede delovne uspešnosti ZSPJS predvideva tri vrste tovrstnega nagrajevanja javnih uslužbencev, in sicer gre za redno delovno uspešnost, delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela in delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu (21, 22.a, 22.d, 22.e, 22.i, 22.j in 22.k člen ZSPJS).⁸ Veljavni plačni sistem torej omogoča nagrajevanje delovne uspešnosti, pri čemer lahko posamezni zaposleni, upošteva vse tri vrste delovne uspešnosti prejme tudi do 50% osnovne plače. Slovenija je glede tega odstotka (razmerja med variabilnim in fiksnim delom plače) v zgornji polovici držav OECD pa tudi sicer se Slovenija nahaja v zgornji polovici držav OECD, ko govorimo o uporabi ocenjevanja delovne uspešnosti v kadrovskih postopkih.⁹

V času interventnih ukrepov je redna delovna uspešnost zamrznjena (se ne more izplačevati), vendar pa podatki kažejo, da se je povečal obseg sredstev, izplačanih za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela in iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu. Sicer pa velja ocena, da se je pred uveljavitvijo interventnih ukrepov, s katerimi je redna delovna uspešnost bila zamrznjena za tovrstno uspešnost v celotnem javnem sektorju na letni ravni namenilo približno 80 mio €, medtem ko se je delovna uspešnost iz naslova povečanega obsega dela npr. v letu 2013 izplačala v višini približno 27 mio €, delovna uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu v istem letu pa v višini približno 12 mio €. ¹⁰

⁶ Npr. v Policiji je zaradi potreb delovnega procesa sistemizirano delovno mesto zdravnika, ki sicer ni značilno delovno mesto za ta organ in ga zaradi tega tudi ni v naboru delovnih mest za kolektivno pogodbo, ki velja za policijo (plačna podskupina C3). V teh primerih zakon določa, da se v sistemizacijo povzame delovno mesto iz kolektivne pogodbe za zdravnike in zobozdravnike (plačna podskupina skupina E1).

⁷ Gre za eno temeljnih orodij vodij pri upravljanju s človeškimi resursi, saj ustrezno nagrajevanje glede na rezultate dela in vzpostavljanje razlik med zaposlenimi glede na njihov prispevek, pomembno prispeva k motiviranosti za kvalitetnejše delo vseh zaposlenih.

⁸ Posamezne vrste delovne uspešnosti so podrobneje urejene s KPJS (redna delovna uspešnost), z uredbo o delovni uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela za javne uslužbence in z uredbo o delovni uspešnosti iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu.

⁹ OECD: Government at a Glance, 2011.

¹⁰ Analiza plač v javnem sektorju za leto 2013, ki jo je pripravilo Ministrstvo za javno upravo in je objavljena na naslednjem spletnem naslovu: http://www.mju.gov.si/fileadmin/mju.gov.si/pageuploads/JAVNA_UPRAVA/DPJS/Analize/Analiza2013/Analiza_plac_v_javnem_sektorju_z_letu_2013.pdf

Razmerja med plačami

Med vladno in sindikalno stranjo je bilo do sedaj podpisanih več dogovorov, ki se nanašajo na zavezo o odpravi anomalij plačnega sistema glede konkretnih uvrstitev delovnih mest oziroma nazivov v plačne razrede. Po oceni podpisnikov dogovorov gre za neustrezna razmerja glede vrednotenja delovnih mest v okviru posameznih plačnih skupin, pri čemer primarno velja izpostaviti naslednje skupine:

- plačna skupina J (spremljajoča delovna mesta, ki se pojavljajo v celotnem javnem sektorju),
- plačna skupina B (direktorji),
- plačne podskupine C3, C4, C5 in C6 (uradniki s posebnimi pooblastili in odgovornostmi).

Neustrezna razmerja glede uvrstitev v plačne razrede se verjetno pojavljajo tudi v okviru drugih plačnih skupin in podskupin, vendar je zaradi dejstva, da katalog delovnih mest in nazivov ne vključuje opisa nalog delovnih mest, z gotovostjo nemogoče postaviti trditev, da to tudi dejansko drži.

Čeprav naj bi bile pomanjkljivosti starega plačnega sistema z novim odpravljene, se je tekom njegovega izvajanja pokazalo, da tudi nov plačni sistem vsebuje pomanjkljivosti oziroma anomalije, ki se nanašajo tako na sistemsko ureditev plač v javnem sektorju, kot na vrednotenje posameznih delovnih mest oziroma nazivov. Da je temu tako, kaže kar nekaj podpisanih dogovorov med vlado in reprezentativnimi sindikati javnega sektorja v obdobju od leta 2009 do 2015, iz katerih jasno izhaja zaveza, da je pomanjkljivosti oziroma anomalije plačnega sistema treba odpraviti.

Predlog zakona vsebuje določbe, ki bi prispevale k izboljšanju plačnega sistema. Uveljavitev zakona bi prispevala zlasti k doslednejšemu uresničevanju načela stimulativnosti plač in enakega plačila za delo na primerljivih delovnih mestih (drugi odstavek 1. člena ZSPJS). To pomeni, da temelji plačnega sistema javnega sektorja, kot so obseg veljavnosti sistema, plačne skupine, plačne podskupine, tarifni razredi, določanje obsega sredstev za plače, usklajevanje plač, sestava plače, plačna lestvica in razmerja med plačnimi razredi, obračunavanje in izplačevanje plač ipd., ostanejo nespremenjeni, v sistem pa se vnesejo izboljšave, ki bodo prispevale k uresničitvi tistih prvotno zastavljenih ciljev, ki v dosedanjem izvajanju reforme plačnega niso bili realizirani.

Osnovno izhodišče je, da plačni sistem javnega sektorja, ob upoštevanju specifik posameznih dejavnosti oziroma poklicev javnega sektorja, ostane enoten, omogoči pa se njegova večja fleksibilnost in stimulativnost s ciljem večje povezanosti plač z rezultati dela in preko tega vpliv tudi na boljše delovanje javnega sektorja.. Upoštevana Izhodišča temeljijo na Strategiji razvoja javne uprave 2015–2020, Nacionalnem reformnem programu 2015–2016, prav tako pa tudi na nekaterih priporočilih OECD. Ta je v letu 2011 izvedla študijo plačnega sistema javnega sektorja v Sloveniji in podala tudi priporočila, ki zadevajo večjo fleksibilnost pri določanju plač posameznega javnega uslužbenca, predvsem v odvisnosti od rezultatov dela, in prilagajanje plač poslovnim potrebam ter strateškemu načrtovanju kadrov.

2. CILJI, NAČELA IN POGLAVITNE REŠITVE PREDLOGA ZAKONA

2.1. Cilji

Cilji predloga Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o sistemu plač v javnem sektorju so:

Enoten plačni sistem

Koncept enotnega plačnega sistema javnega sektorja se ohrani za vse proračunske uporabnike, pri čemer se v večji meri prilagodijo pravila delovanja plačnega sistema specifični posamezne dejavnosti oziroma poklica. Ohranitev enotnega plačnega sistema pomeni, da se ohranijo temelji tega sistema, kot npr. enotna struktura plače, enotna plačna lestvica, razpon števila plačnih razredov na delovnem mestu, enotna določitev dodatkov, ki niso povezani s specifičnimi pogoji dela v posameznih dejavnostih, enoten okvir variabilnega dela plače, enoten sistem obračuna plač itd.), preko deregulacije in povečanja avtonomije subjektov javnega sektorja pa se omogoči večje upoštevanje specifik posamezne dejavnosti in posameznega subjekta.

Deregulacija plačnega sistema

Zaradi velikega števila in različne hierarhične stopnje predpisov ter visoke stopnje normativne ureditve sistema plač v javnem sektorju, sistem plač sicer zagotavlja visoko stopnjo pravne varnosti uporabnikom, vendar je po drugi strani zato tudi izredno rigiden in dopušča skrajno omejeno možnost fleksibilnega urejanja plač, oziroma možnosti prilagajanj potrebam poslovnim procesov, predvsem pa omejuje nagrajevanje v odvisnosti od rezultatov dela. Namesto množice predpisov se uvajajo instrumenti za upravljanje stroškov dela v javnem sektorju v odvisnosti od javnofinančnih in makroekonomskih okvirov v konkretnem proračunskem obdobju (zagotavljanje javnofinančne zdržnosti z omejitvijo obsega sredstev za stroške dela). Upošteva se navedeno se zmanjšuje rigidnost plačnega sistema v javnem sektorju in hkrati, še vedno znotraj sistemskih pravil in v okviru razpoložljivih finančnih sredstev, povečuje avtonomijo subjektov javnega sektorja pri določanju plač, vendar na osnovi vnaprej dogovorjenih temeljnih načel za merjenje uspešnosti. Vzporedno z zagotovitvijo višje stopnje avtonomije, se na podlagi spremljanja porabe javnofinančnih sredstev in uspešnosti subjekta in nadzora nad porabo javnofinančnih sredstev, vzpostavlja tudi ustrezne mehanizme spodbujanja in sankcioniranja zaposlenih v javnem sektorju.

Večja fleksibilnost določanja plače na individualni ravni

Zagotavlja se večja fleksibilnost pri določanju plače na ravni posameznega javnega uslužbenca v odvisnosti od rezultatov dela. Pri tem je treba upoštevati zakonska pravila glede posameznih elementov plačnega sistema in javnofinančni okvir razpoložljivih sredstev za plače. Zagotavlja se večja povezanost plačila za delo z rezultati dela in možnost reagiranja vodstva v primeru slabega dela, prav tako pa tudi večja možnost mobilnosti kadra.

V povezavi z nagrajevanjem nadpovprečnih javnih uslužbencev je določena možnost začasnega povišanja plače teh javnih uslužbencev glede na uspešnost njihovega dela ob hkratni možnosti znižanja plače v primeru nedoseganja pričakovanih rezultatov.

Za učinkovito in transparentno nagrajevanje delovne uspešnosti se zagotavlja neposredna povezava doseženih rezultatov dela z realizacijo ciljev, pri čemer pa morajo biti merila za dodeljevanje delovne uspešnosti vnaprej dogovorjena.

Pri določitvi plače zaposlenih se določa večja fleksibilnost pri:

- določanju plače ob zaposlitvi novega javnega uslužbenca,
- določitvi plače ob prehodu na druga delovna mesta,
- pri odločanju o možnosti začasnega zvišanja plače uspešnim javnim uslužbencem, (sedaj veljavni plačni sistem te možnosti ne pozna),
- pri odločanju o možnosti znižanja plače neuspešnim javnim uslužbencem, (sedaj veljavni plačni sistem te možnosti ne pozna),
- pri dodeljevanju sredstev za delovno uspešnost.

Odprava avtomatizmov pri določanju plače

V neposredni povezavi z večjo fleksibilnostjo pri določanju plač je tudi zmanjšanje avtomatizmov pri določanju plače, ki odgovornim osebam ožijo manevrski prostor za določanje plače posameznega javnega uslužbenca. Zlasti se omejuje avtomatizme glede:

- napredovanja in prenosa plačnih razredov v primeru prehoda na drugo delovno mesto pri istem ali drugem delodajalcu,
- neposrednega vpliva ocene delovne uspešnosti na napredovanje javnih uslužbencev v višji plačni razred,
- napredovanj in poviševanja plač, povezanih prvenstveno z delovno dobo.

2.2. Načela

Predlagani zakon sledi naslednjim načelom: enako plačilo za primerljivo delo, transparentnost plačnega sistema in stimulativnost plač.

2.3. Poglavitne rešitve

a) Predstavitev predlaganih rešitev

Poglavitne rešitve predloga zakona se nanašajo na večjo fleksibilnost pri določanju plač in odpravo avtomatizmov pri določanju plače:

- avtomatično napredovanje v okviru veljavnega razpona plačnih razredov (pet plačnih razredov bi bilo mogoče pridobiti po določenem časovnem obdobju, če javni uslužbenec izpolnjuje pričakovanja delodajalca v zvezi z obsegom in kakovostjo opravljenega dela – ti plačni razredi bi se šteli kot pridobljena pravica in bi se ob prehodu na druga delovna mesta v okviru istega proračunskega uporabnika, pod pogoji, določenimi z zakonom, javnemu uslužbencu ohranjali);
- zadržano napredovanje v primeru nedoseganja pričakovanih delovnih rezultatov;
- začasno zmanjšanje plače v primeru kršitev;
- določitev višjega plačnega razreda ob zaposlitvi;
- začasna določitev višjega plačnega razreda po odločitvi predstojnika;
- ohranitev doseženih razredov napredovanj je možna ob prehodu na drugo delovno mesto, ki je uvrščeno v isti ali za največ tri plačne razrede višji plačni razred v isti plačni podskupini in istem delodajalcu (proračunskem uporabniku) ali različni plačni podskupini, če gre za istovrstne oziroma sorodne naloge;
- morebitna ohranitev plačnih razredov ob prehodu k drugemu delodajalcu (proračunskemu uporabniku) je v pristojnosti novega delodajalca (diskrecija);
- ob napredovanju v višji naziv na istem delovnem mestu se plačni razred določi tako, da se javni uslužbenec uvrsti v izhodiščni plačni razred, če bi imel enako ali nižjo plačo, pa se mu že doseženi plačni razred pred napredovanjem v naziv poveča za en plačni razred;
- združitev vseh treh vrst delovne uspešnosti, pri čemer skupna višina izplačane delovne uspešnosti zaposlenemu na mesečni ravni ne sme presegati 30% osnovne plače oziroma v primeru izvajanja projektov ter prodaje blaga in storitev na trgu 50%;
- uvedba delovne uspešnosti za funkcionarje,
- določitev opisov nalog delovnih mest in pogojev za opravljanje nalog v enotnem aktu za ves javni sektor
- črtanje določb glede sklepanja kolektivne pogodbe za javni sektor in rokov za sklenitev.

b) Način reševanja:

Z zakonom se bodo urejali sledeči ukrepi:

- avtomatično napredovanje v okviru veljavnega razpona plačnih razredov na delovnem mestu;
- zadržano napredovanje v primeru nedoseganja pričakovanih delovnih rezultatov;
- začasno zmanjšanje plače v primeru kršitev;
- določitev višjega plačnega razreda ob zaposlitvi;
- začasna določitev višjega plačnega razreda po odločitvi predstojnika;
- ohranitev doseženih razredov napredovanj ob prehodu na drugo delovno mesto;
- morebitna ohranitev plačnih razredov ob prehodu k drugemu delodajalcu (proračunskemu uporabniku) je v pristojnosti novega delodajalca (diskrecija);
- določitev plače ob napredovanju v višji naziv na istem delovnem mestu;
- delovna uspešnost;
- črtanje določb glede sklepanja kolektivne pogodbe za javni sektor in rokov za sklenitev;
- večja fleksibilnost pri določanju plače na ravni posameznega javnega uslužbenca v odvisnosti od rezultatov dela;
- zmanjšanje avtomatizmov pri določanju plače.

Z uredbo se bodo urejali sledeči ukrepi:

- določitev opisov nalog delovnih mest in pogojev za opravljanje nalog;
- določitev vrste prihodkov od prodaje blaga in storitev na trgu, zgornji obseg presežka sredstev, ki se lahko uporabi za plačilo delovne uspešnosti in pogoji za izplačilo sredstev iz tega naslova;
- opredelitev kriterijev in postopek določitve višine delovne uspešnosti za javne uslužbenke in funkcionarje v organih državne uprave in samoupravnih lokalnih skupnosti ter za javne uslužbenke s plačne skupine B.

c) Normativna usklajenost predloga zakona:

Zakon je usklajen z obstoječim pravnim redom in splošno veljavnimi načeli mednarodnega prava ter z mednarodnimi pogodbami, ki obvezujejo Republiko Slovenijo.

č) Usklajenost predloga zakona:

Predlog zakona z reprezentativnimi sindikati javnega sektorja še ni usklajen.

3. OCENA FINANČNIH POSLEDIC PREDLOGA ZAKONA ZA DRŽAVNI PRORAČUN IN DRUGA JAVNA FINANČNA SREDSTVA

Z uveljavitvijo tega zakona se na dolgi rok, zaradi odprave avtomatizmov pri določanju plač javnih uslužbencev, omejujejo javnofinančni izdatki na področju plač. Ker je izplačevanje variabilnega dela plače mogoče le v primeru, ko so zagotovljena finančna sredstva v okviru stroškov dela, viri sredstev za izplačilo delovne uspešnosti pa ostajajo nespremenjeni, sprememba zakona ne bo imela dodatnih finančnih posledic iz tega naslova.

4. NAVEDBA, DA SO SREDSTVA ZA IZVAJANJE ZAKONA V DRŽAVNEM PRORAČUNU ZAGOTOVLJENA, ČE PREDLOG ZAKONA PREDVIDEVA PORABO PRORAČUNSKIH SREDSTEV V OBDOBJU, ZA KATERO JE BIL DRŽAVNI PRORAČUN ŽE SPREJET

Za izvajanje zakona dodatnih finančnih sredstev v državnem proračunu ni potrebno zagotoviti.

5. PRIKAZ UREDITVE V DRUGIH PRAVNIH SISTEMIH IN PRILAGOJENOSTI PREDLAGANE UREDITVE PRAVU EVROPSKE UNIJE

Plačni sistemi posameznih držav se medsebojno razlikujejo glede na stopnjo regulacije in zagotavljanje avtonomije odločanja v zvezi s plačami posameznih proračunskih uporabnikov, centraliziranost ali decentraliziranost sistema ter samo vsebinsko ureditev posameznih elementov plačnega sistema (določitev osnovne plače oziroma osnovno vrednotenje dela, dodatki, nagrajevanje delovne uspešnosti ipd.).

Večina držav EU ima centraliziran plačni sistem oziroma postavljena enotna pravila delovanja tega sistema ne glede na njegove posamezne elemente (npr. Avstrija, Češka, Irska, Portugalska, Slovenija). Nekaj držav ima zgolj posamezne elemente plačnega sistema urejeno tako, da niso določeni z enotnim splošnim pravilom in se torej določajo decentralizirano (Velika Britanija, Španija, Belgija, Slovaška), medtem ko je plačni sistem povsem decentraliziran na Švedskem in na Finskem, kjer posamezni proračunski uporabniki glede na razpoložljiva finančna sredstva povsem avtonomno določajo politiko plač oziroma plačilo za delo.

Avstrija

Plačni sistem zveznih (federalnih) uslužbencev je centraliziran. Splošna povišanja plač so dogovorjena s pogajanjem med avstrijsko zvezno vlado in sindikatom javnega sektorja. Sindikat javnega sektorja je največji sindikat v Avstriji in šteje okoli 300.000 članov. Vanj so včlanjeni skoraj vsi v federaciji in zveznih provincah, razen province Dunaj.

V zadnjih letih ima v pogajanjih pomembno vlogo stanje v avstrijskem gospodarstvu (npr. spremembe v BDP). Svojo vlogo igrajo tudi pričakovana stopnja inflacije, stopnja nezaposlenosti, ravnesje panog na drugih področjih, ne nazadnje pa je znaten poudarek tudi na stabilizacijskih ukrepih zveznega proračuna. Preteklo leto se je prvokrat zgodilo, da je osnovo za pogajanja predstavljala sprememba monetarne vrednosti (inflacija) v zadnjih dvanajstih mesecih, in ne pričakovana sprememba monetarne vrednosti za prihajajoče leto, kot je bil doslej običaj.

Specialna ureditev plač v državni upravi glede na druge dele javnega sektorja ne obstaja.

Mesečno plačilo javnih uslužbencev in pogodbenega osebja sestoji iz osnovne plače in dodatkov. Poleg tega pa so javni uslužbenci in pogodbeno osebje upravičeni do dveh nadaljnjih, enakovrednih plačil letno – torej prejmejo štirinajst plač na leto.

V plačnem sistemu javnih uslužbencev obstajata dva sistema:

- prvi je sistem, ki temelji na napredovanju in dodatkih,
- drugi je stopenjski sistem podpornih služb (le-ta naj bi bil postopoma opuščen); uporablja se za splošno administracijo in fizične delavce, policijo in vojsko.

Avstrijska zvezna državna uprava je, upoštevajoč plačne kriterije, razdeljena v devet različnih skupin. Znotraj nekaterih skupin so skupine pogodbenih uslužbencev. Vsaka od teh skupin pa je nadalje razdeljena v več stopenj glede na izobrazbene zahteve v povezavi z zahtevnostjo nalog.

Značilnost sedanjega stanja skupin javnih uslužbencev "splošna administracija", "policijski uradniki" in "vojaški uradniki" je dvojnost, ki se kaže v tradicionalnem sistemu napredovanja (stopnje) in prenovljenem sistemu nagrajevanja (obvezen za vse novince v državni upravi, neobvezno tudi za vse že imenovane).

Sistem napredovanja in dodatkov je bil uveden leta 1994 z Zakonom o reformi plačnega sistema (Remuneration Reform Act). Njegova značilnost je kombinacija:

- enotne lestvice plačnih korakov (izhodiščna osnovna plača, osnovno napredovanje s povišanjem vsake dve leti) za vsako od 19-ih stopenj z zakonsko zajamčenim napredovanjem, in
- neposrednega nagrajevanja na posebnih (posebej pomembnih) delovnih mestih, tako za vodstvo kot posamezne službe (položajni dodatek). Položajni dodatek je glede na sistemizacijo delovnih mest opredeljen v več skupinah (položajne skupine).

Sistem napredovanja bo v veljavi še nekaj nadaljnjih let, čeprav velja le za javne uslužbence, ki so bili zaposleni že leta 1994. Novozaposleni se v ta sistem ne morejo vključiti. Napredovanje pomeni tudi imenovanje na višji položaj in torej v teh primerih ne gre za napredovanje v višji plačni razred v smislu povišanja osnovne plače vsaki dve leti. Sam vrh (najvišji položaj) v okviru posamezne stopnje lahko dosežejo le uslužbenci na posebnih položajih. Ti položaji so prvenstveno rezervirani za osrednjo upravo in tako izključujejo večino uslužbencev, ki imajo v vsakodnevni poslih opravka z zunanjimi strankami. Za dosego višjega položaja mora preteči določeno obdobje; kako dolgo bo to obdobje, je odvisno od delovnega mesta, ki ga zaseda javni uslužbenec in ocene njegovega dela. Ocenjevanje je strogo formalen postopek. V obdobju čakanja na posameznih stopnjah plača narašča vsaki dve leti – tako se javni uslužbenec vsako drugo leto avtomatično pomakne proti naslednjemu plačnemu koraku.

Plačni sistem drugih zveznih javnih uslužbencev (torej tistih, ki ne predstavljajo osrednje uprave) sestoji iz enotne lestvice plačnih korakov za vsako stopnjo. Zaposleni se vsako drugo leto avtomatično pomika k naslednjemu koraku.

V začetku leta 1999 so bile za uslužbence v administrativnih službah (in fizične delavce) uvedene izboljšave v plačni shemi. Ta je postala predvsem za mlajše javne uslužbence bolj privlačna. Ustrezneje se je uredil tudi sistem nagrajevanja, saj omogoča višje dodatno plačilo za opravljanje nalog višje stopnje zahtevnosti. Sistem dopušča izjeme pri nagrajevanju javnih uslužbencev v smislu višje plače, vendar morajo te izjeme biti dogovorjene s pogodbo, ki ureja te posebne primere (izjeme). K tovrstnim posebnim pogodbam mora dati soglasje zvezni kancler.

Osnovna plača zaposlenega se lahko zniža, če je ugotovljeno, da ne dosega pričakovanih rezultatov dela le teoretično, v praksi se to še ni zgodilo.

Dodatkov, ki jih lahko prejme zaposleni je nemogoče specificirati, ker jih je zelo veliko število.

Plačni sistem, določen v avstrijski zakonodaji za javni sektor, je zastavljen tako, da omogoča nagrajevanje v skladu s pozicijo delovnega mesta, in ne vsebuje splošnega mehanizma za nagrajevanje večje učinkovitosti dela. Pri tem se še vedno zastavlja vprašanje, kako na splošno določiti in meriti učinke dela. Dialog, namenjen pripravi osnove za nagrajevanje učinkovitost dela, ki redno poteka med člani vsake administrativne enote in neposredno nadrejenimi, je usmerjen v dosego bistvenih ciljev na tem področju. Dva izmed ciljev sta tudi transparentnost in večja objektivnost pri dodeljevanju bonusov.

Avstrijska plačna zakonodaja pa kljub vsemu določa posamezne nagrade za izredne dosežke. Ta nagrada se lahko izplača na podlagi temeljite proučitve konkretnega primera, kjer naj bi šlo za izredne dosežke in jo lahko prejmejo tako javni uslužbenci kot pogodbeni kader (npr. svetovanje v posebnih projektih in predlogi izboljšav). Nagrada mora biti izplačana v okviru omejitve proračunskih sredstev. Za zaposlene so predvideni tudi bonusi za izjemne dosežke. Tako kot navedena nagrada, so tudi ti bonusi nagrada za posebne dosežke, s tem, da je za ta bonus določeno, da lahko znaša med 10 in 15% mesečnega izplačila zaposlenega (gre za odstotek od celotne plače, vključno z dodatki in ne le za odstotek od osnovne plače). V ta

namen ima vsak nadrejeni na voljo omejene finančne vire (0,25% od vsote za nagrajevanje zaposlenih).

Agencije, ki izvajajo projekte v smislu "klavzule prilagodljivosti" (to pomeni več manevrskega prostora in odgovornosti na področju finančnih virov) glede na zakonodajo o proračunu, imajo možnost nagrajevanja posameznikovih dosežkov z denarjem (nagrade) ali z ugodnostmi (npr. nadaljnje strokovno izobraževanje). V tem kontekstu smejo biti na letni ravni izplačane nagrade v višini najmanj 50% posameznikove plače. Masa finančnih sredstev za ta izplačila izvira iz ekonomskega rezultata, doseženega z bolj učinkovito in bolj uspešno rabo finančnih virov. To so živahna razmišljanja prihodnjih plačnih reform za dvig plačnih elementov v avstrijskem sistemu plač za javni sektor. Porajajo se vprašanja, ki bodo v prihodnje predmet razprav, kot npr. katere od elementov bi dejansko upoštevali in kako izmeriti učinkovitost dela na splošno

Plače funkcionarjev so urejene z zakonom – v tem sistemu ni bonusov.

Pogajanj se udeležuje tudi Sindikat poštnih in telegrafskih delavcev, ki predstavlja majhno število ljudi, zaposlenih v Državni pošti pri Ministrstvu za promet, inovacije in tehnologijo. Povišanja plač javnih uslužbencev v decentralizirani Pošti in Telekomu niso več predmet pogajanj v federaciji – o njih se pogajajo odgovorni menedžerji s predstavniki tega sindikata.

Belgija

V Belgiji obstajajo v okviru javnega sektorja razlike, glede na posamezne regije oziroma skupnosti (Flandri, kjer gre za kombinacijo med flandsko regijo in flamsko skupnostjo v eni ureditvi, wallonska regija, bruseljska regija, francoska skupnost, nemška skupnost).

Ločeno od naštetega delujejo province in lokalne skupnosti, ki so razvrščene v tri kategorije lokalnih skupnosti: flandrijsko, wallonsko in bruseljsko. Vsaka od naštetih ima svoj karierni in plačni sistem. Višine izplačil zaposlenim ob koncu leta, regres in ostala izredna izplačila se med temi administracijami zelo razlikujejo.

Osnova za obračun plač v javnem sektorju je na državni ravni določena enotno, kar velja tudi za plače funkcionarjev, ostale komponente plač (dodatki, uspešnost, regres) pa so v domeni vsake regije posebej. Vse, kar zadeva ureditev plač in drugih elementov nagrajevanja zaposlenih v javnem sektorju, je objavljeno v uredbah (v veliki večini te podpiše kralj ali pristojen minister). Spremembe teh aktov so predmet pogajanj med socialnimi partnerji (vlado in sindikati). Pogajanja potekajo separatno na različnih ravneh javnega sektorja. Spremembe plač so torej obvezno predmet pogajanj med vlado in reprezentativnimi sindikati. Običajno socialni dialog v Belgiji poteka tako, da vladni pogajalci s sindikalno pogajalsko stranjo sklenejo dveletni kolektivni sporazum glede načrtovanih sprememb v javnem sektorju, v katerega je vključeno tudi področje plač.

Vsa plačila javnih uslužbencev v Belgiji sledijo indeksu cen življenjskih potrebščin. Poseben indeks pa se uporablja za plače v zdravstvu, t.i. zdravstveni indeks.

Mnogo je dejavnikov, ki neprestano narekujejo spremembe plač v javnem sektorju, a so vsi vedno predmet pogajanj med vlado in socialnimi partnerji. Najpogostejši dejavniki so:

- primerjava z zasebnim sektorjem,
- proračunske omejitve,
- princip pridobljenih pravic (javni uslužbenec naj ne bi izgubil pravic, ki jih je že pridobil),
- vzpostavitev preglednejšega karierni sistem (bolj ločene stopnje zahtevnosti s specifikami posameznih poklicev).

Specialne ureditve plač v državni upravi glede na druge dele javnega sektorja kot take ne poznajo, vseeno pa za natančno definirane skupine zaposlenih v javnem sektorju veljajo določene specifike.

Poleg osnovne plače zaposleni obvezno prejmejo še:

- plačilo za dopust (regres),
- enkratno denarno izplačilo v obliki nagrade ob koncu leta.

Pogojno pa poleg osnovne plače zaposleni lahko prejemajo še:

- dodatek za uradnike z nižjimi dohodki,
- dodatek za kompetence,
- dodatek za dvojezičnost,
- dodatek za vodstveno odgovornost v nižjih stopnjah.

Dodatki za nadurno delo, delo ob nedeljah in praznikih, dodatek za nevarnost, draginski dodatek, vodstveni dodatek ipd. na ravni centralne administracije niso opredeljeni. Obstajajo le v natančno definiranih skupinah javnih uslužbencev in so določeni s strani vsakega ministra posebej.

Posebej opredeljenega sistema za izplačilo dodatka za delovno uspešnost javnih uslužbencev ni.

Delovna mesta uradnikov so razvrščena v štiri različne plačne skupine:

- Raven A (36.653 EUR – 110.263 EUR):
 - zahtevana univerzitetna/magistrska izobrazba,
 - 5 plačnih razredov (A1 – A5) glede na zahtevnost nalog;
- Raven B (26.434 EUR – 58.561 EUR):
 - zahtevana visoka strokovna izobrazba,
 - 4 stopnje, glede na zahtevnost nalog;
- Raven C (25.046 EUR – 45.352 EUR):
 - zahtevana srednješolska izobrazba,
 - 2 stopnji, glede na zahtevnost nalog;
- Raven D (22.870 EUR – 39.802 EUR):
 - ni posebnih zahtev glede izobrazbe,
 - 3 stopnje, glede na zahtevnost nalog.

V okviru ravni A (univerzitetna izobrazba/magisterij) obstaja pet, po višini različnih plačnih razredov glede na zahtevnost nalog (od plačnega razreda A1 do plačnega razreda A5). V okviru vsakega izmed teh petih plačnih razredov obstajajo še trije po višini različni podrazredi znotraj katerih zaposleni pridobivajo višjo osnovno plačo z višanjem let delovne dobe. Enak princip velja za manj zahtevne ravni B, C in D.

Napredovanje v višji plačni razred je možno znotraj ravni A, razredov je 5, rangirani pa so od A1 do A5. Na ostalih ravneh pa je možno napredovati: od ravni D do ravni C, od ravni C do ravni B in od ravni B do ravni A. Znotraj vsake stopnje ali razreda (na ravni A) je prav tako možno napredovanje v višji plačni razred.

Za napredovanje na ravni A je potrebno izpolnjevati naslednje pogoje:

- od A1 do A2: min. 2 leti na delovnem mestu v A1 in najboljši rezultat na testiranju kandidatov za konkretno delovno mesto,
- od A2 do A3: min. 4 leti na delovnem mestu v A2 in najboljši rezultat na testiranju kandidatov za konkretno delovno mesto,

- od A3 do A4: imeti najboljši rezultat na testiranju kandidatov za konkretno delovno mesto,
- od A4 do A5: min. 2 leti na delovnem mestu v A4 in imeti najboljši rezultat na testiranju kandidatov za konkretno delovno mesto.

Napredovanje iz ravni B do ravni A je možno le po uspešno opravljeni seriji testov.

Napredovanje v višji plačni razred je možno po 5 do 8 letnem obdobju v istem plačnem razredu. Za napredovanje znotraj plačnega razreda (torej iz nižjega podrazreda v višji podrazred) je treba uspešno opraviti t.i. kompetenčni test, ki ga kandidati opravljajo po opravljenem certificiranem usposabljanju.

Ocenjevanje nima vpliva na višino osnovne plače in je del razvojnega ciklusa javnega uslužbenca na delovnem mestu. Temelji na eni ali maksimalno dveh konzultacijah med delodajalcem in neposredno nadrejenim javnemu uslužbencu (letni pogovor). Konzultacije so osredotočene predvsem na razvojne usmeritve delodajalca. Končni rezultat ocenitve se odraža zgolj z oceno "primeren" ali "neprimeren".

Tudi, če je ugotovljeno, da zaposleni ne dosega pričakovanih rezultatov dela, mu plače ni dopustno znižati.

Irska

Irska ima centraliziran plačni sistem. Tako v javnem kot tudi v zasebnem sektorju potekajo na centralni ravni pogajanja (torej tudi s sindikati javnega sektorja) o splošnem povišanju plač s socialnimi partnerji glede na rast življenjskih stroškov, pri čemer je vselej pomembna tudi primerjava plač med javnim in zasebnim sektorjem.

Čeprav obstaja splošna zakonodaja, ki ščiti interese zaposlenih, za plačni sistem večine javnih uslužbencev velja, da je določen s predpisi, ki veljajo za posamezno dejavnost. Višino plače javnih uslužbencev za posamezno dejavnost (npr.: zdravstvo) mora odobriti posamezen minister, npr. minister za zdravstvo v soglasju z ministrom za finance. Plače javnih uslužbencev pa so regulirane na podlagi zakonov, izdanih s stani Ministra za finance. Tudi na vsakršno spremembo plač mora podati soglasje ministrstvo za finance, pri čemer soglasja na spremembe lahko pregleduje računsko sodišče oziroma nadzorniki. V posameznih, zelo omejenih primerih, je izjemoma možno, da sam delodajalec določi višino plače javnega uslužbenca, in sicer le takrat, ko gre za zaposlitev npr. strokovnjaka, ki prihaja iz gospodarstva in ga na podlagi veljavnih predpisov, ki glede plač veljajo za javni sektor, ni mogoče ustrezno plačati.

Specialna ureditev plač v državni upravi glede na druge dele javnega sektorja ne obstaja.

Plače najvišje rangiranih uslužbencev (npr. izvoljenih predstavnikov države, uslužbencev v državni upravi, dejavnosti zdravstva, vojski, policiji, pravosodju ipd.) določi vlada na podlagi priporočil nadzornega organa za višje plače v javnem sektorju (angl. Review Body of Higher Remuneration in the Public Sector).

Plače večine zaposlenih v državni upravi so določene na podlagi plačne lestvice. Glede na delovno uspešnost lahko zaposleni vsako leto napredujejo v višji plačni razred.

Določeni javni uslužbenci, ki delajo v specifičnih pogojih (npr. pazniki) so upravičeni do plačila preko polnega delovnega časa. Prav tako je določeno število javnih uslužbencev upravičeno do dodatka za težje pogoje dela oziroma zaradi točno določenega časa prisotnosti na delu (npr. ministri osebni tajniki). Manjše število javnih uslužbencev je lahko zaradi posebnih dosežkov

v preteklem letu upravičeno do ugodnosti, in sicer na podlagi Programa za dodelitev nagrad za posebne dosežke. Dodatki k plači za specifične poklice v širšem javnem sektorju npr.: policisti, učitelji, medicinske sestre, imajo sicer veliko večjo težo v kontekstu sestave plače. Dodatki torej niso običajen del plače v državni upravi, nekateri poklici pa so upravičeni do dodatkov.

V državni upravi je letno napredovanje vezano na uspešno opravljeno delo, kar se presoja glede na norme/kriterije in ključne naloge vezane na posamezno delovno mesto. Dodatnega nagrajevanja ni, zaposleni pa mora biti ustrezno ocenjen, da lahko napreduje. Kar se ocenjevanja tiče, ni zakonsko določenih kvot. Razpon ocen se giblje od ocene 5-najvišja, do 3-najnižja ocena, ki še omogoča, da zaposleni napreduje. Potrebno pa je pridobiti najmanj oceno 2, da lahko pride do letnega povišanja osnovne plače. Čeprav na normativni ravni kvote za določanje ocen niso določene, obstaja priporočilo (General Council Report), ki definira pričakovano distribucijo ocen, in sicer:

- med 0-10% zaposlenih naj bo ocenjenih z oceno 5,
- med 20-30% zaposlenih naj bo ocenjenih z oceno 4,
- med 40-60% zaposlenih naj bo ocenjenih z oceno 3,
- med 10-20% zaposlenih naj bo ocenjenih z oceno 2,
- med 0-10% zaposlenih naj bo ocenjenih z oceno 1.

Pogoj za napredovanje javnih uslužbencev na zahtevnejše delovno mesto je objavljen natečaj za to delovno mesto, pri čemer se običajno zahteva uspešno opravljen test, razgovor ali pa oboje hkrati. V širšem javnem sektorju so možni tudi drugačni sistemi napredovanja, pri čemer je povsod kot osnovo potrebno upoštevati uspešnost posameznega javnega uslužbenca.

Osnovna plača zaposlenega se ne more znižati. Na podlagi zakona se plače lahko znižajo le kot rezultat disciplinskega postopka, kar bi v praksi pomenilo ugotovitev neprimernega vedenja na delovnem mestu ali izrazito podpovprečnih rezultatov dela. Kot izhaja iz zgoraj navedenega pa velja, da če javni uslužbenec ni dovolj uspešen, ne more napredovati na lestvici.

Češka

V Republiki Češki je plačni sistem centraliziran. V organih državne uprave imajo poseben zakon, ki določa plače uradnikov, poseben zakon pa ureja plače javnih uslužbencev v organih samoupravnih (teritorialnih) lokalnih skupnosti.

Socialni dialog je tripartiten, v njem sodelujejo delodajalci, sindikati in vlada, ki se srečajo najmanj enkrat letno. Višina plač se spreminja v dialogu s socialnimi partnerji, pogajanja pa potekajo vsako leto.

Višina plač je določena glede na vsebino nalog oz. vrsto dela in je določena z aktom vlade. Plače so določene enako za vse javne uslužbence, tako v organih državne uprave, kot v ostalem delu javnega sektorja. Plača je določena glede na dva kriterija. Prvi je 16 plačnih razredov, ki so opredeljeni glede na kompleksnost delovnega področja, drugi kriterij je položaj, ki je določen glede na delovne izkušnje in ima 8 stopenj: 1 = do enega leta prakse, 2 = do 2 let prakse, 3 = do 4 let prakse, 4 = do 6 let prakse, 5 = do 9 let prakse, 6 = do 12 let prakse, 7 = do 15 let prakse in 8 = do 19 let prakse. Delovna uspešnost je lahko v višini največ 50% redne plače, možne so tudi nagrade, ki pa so limitirane. Višina plač se spreminja v dialogu s socialnimi partnerji, pogajanja potekajo vsako leto.

Zaposleni lahko prejme dodatek za nočno delo, nadurno delo, delo ob dela prostih dnevih (vikendih) in vodstveni dodatek, kar je določeno z Zakonom o delu (splošna delovnopravna zakonodaja).

Zaposleni so v skladu z Zakonom o delu upravičeni do izplačila dela plače za delovno uspešnost, če delajo več, kot se od njih pričakuje v okviru rednega delovnega časa, če dosegajo nadpovprečne delovne rezultate in če delajo zahtevnejša dela kot ostali javni uslužbenci. V teh primerih lahko prejmejo do 50% višjo plačo od plačnega razreda, v katerega so uvrščeni.

Zaposleni, ki se izkaže kot vrhunski strokovnjak in je glede na vsebino dela uvrščen v plačni razred med 10 in 16, je lahko s strani delodajalca nagrajen z nagrado v višini do 100% plače najvišjega plačnega razreda, v katerega je uvrščeno delovno mesto javnega uslužbenca. Delovna mesta so na podlagi vladnega akta razvrščena glede na izobrazbo oz. tarifne razrede; 1-2 osnovna izobrazba, 3–9 višješolska izobrazba, 10-12 najmanj univerzitetna izobrazba, 13-16, najmanj magisterij znanosti - prejšnji. Zaposleni so na delovna mesta razvrščeni v skladu s Katalogom delovnih mest, kot ga določa vladni akt.

Nagrajevanje je v organih državne uprave v pristojnosti odgovorne osebe. Določitev višine in vrste nagrade je popolnoma suverena odločitev vodje. Za nagrajevanje v državni upravi ni predpisanega postopka. Delovna uspešnost, kot rečeno, znaša največ do 50% osnovne plače in se deli glede na obseg sredstev v proračunu.

Napredovanje je avtomatsko, glede na delovne izkušnje. Možna je razporeditev javnega uslužbenca na podlagi kataloga delovnih mest na delovno mesto, ki je višje vrednoteno. Ocenjevanja delovne uspešnosti zaposlenih za namen napredovanja ni (avtomatizem pri napredovanju).

Plača zaposlenega se ne more znižati, lahko pa se zmanjša dodatek za delovno uspešnost in nagrada, če tako odloči odgovorna oseba proračunskega uporabnika v državni upravi.

Finska

Plačni sistem v Finski je decentraliziran. Plačni sistem, ki je opisan v nadaljevanju se uporablja za vladne uslužbenke. Javni sektor ima tri delodajalce, pri čemer znaša skupno število zaposlenih več kot 400.000. Vlada ima približno 88 000 zaposlenih. Na osrednji ravni, Vladni urad kot delodajalec sklepa skupne dogovore v soglasju s sindikati. Ti skupni dogovori stopijo v veljavo, ko jih odobri vlada. V kolikor ti skupni dogovori vključujejo dodatne finančne izdatke, jih je potrebno posredovati v odobritev parlamentarnemu Odboru za finance. Ta osrednji dogovor določa skupni stroškovni okvir in vsebuje določbe o pogojih za opravljanje dela centralne vlade kot celote na katerihkoli pogajanjih in pregled klavzul. V posameznih (lokalnih) agencijah je plačni sistem urejen v kolektivnih pogodbah, ki so v pristojnosti in upravljanju agencij in sindikatov na ravni agencije. Obstaja približno sto agencij, ki imajo plačni sistem urejen s kolektivno pogodbo za državne uradnike, in okoli sedemdeset za zaposlene po pogodbi. Specialna ureditve plačnega sistema v državni upravi glede na druge dele javnega sektorja ne obstaja.

Sindikati so partnerji v razvoju plačnega sistema na osrednji ravni in na ravni agencij, v njegovi uporabi in v reformnih procesih v upravi.

Plača je sestavljena iz treh elementov, in sicer iz prvega, ki temelji na zahtevnosti delovnega mesta, drugega elementa, ki temelji na uspešnosti posameznika, in tretjega, ki je rezultat oziroma bonus, ki temelji na rezultatih organizacije (v uporabi v cca. 20% organizacij). Element uspešnosti posameznika variira glede na posamezno organizacijo, vendar pa v glavnem znaša med 30-50% elementa, ki temelji na zahtevnosti delovnega mesta. Razpon osnovne plače se določi glede na zahtevnost delovnega mesta. Za določitev zahtevnosti delovnega mesta se najpogosteje uporabijo tri osnovna merila, in sicer merilo strokovne usposobljenosti, donosnost

(rezultati) in sposobnost za sodelovanje. Osnovna plača (zahtevnost delovnega mesta) je osnovni del, na katerem temelji plačilo za uspešnost. Izkušnje v smislu dodatnega števila let zaposlenega ne igrajo vloge, vendar pa izkušeni zaposleni lahko opravljajo svoje naloge bolje in zato je praviloma njihovo plačilo uspešnosti večje. Zahtevnost delovnega mesta se lahko poviša, če delo, ki ga zaposleni opravlja postane bolj zahtevno. Posledično je delovno mesto razvrščeno v višjo kategorijo. Obstaja in uporablja se več sistemov, z različnimi plačnimi sistemi.

Plača se lahko spremeni na podlagi kolektivne pogodbe. Lahko se sklene dogovor, na primer, da se vse plače povečajo z nekim podobnim odstotkom ali v določenem znesku v eurih (splošno povečanje plač), oziroma se lahko dogovorijo, da je dogovorjeno povečanje ciljna sprememba strukture plačnega sistema, ali pa gre za povečanje le za določena delovna mesta (sektorski dodatek, npr. dodatek pri nizkem plačilu, dodatek za enakost spolov itd.).

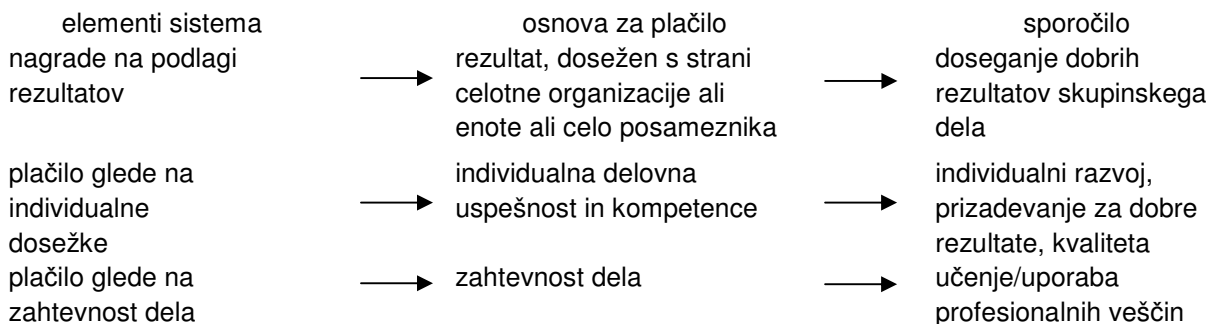
Obstaja veliko število dodatkov, ki jih prejemajo zaposleni in so zajeti v specifičnih kolektivnih dogovorih, npr v vojski, policiji, carini itd. Dodatki se nanašajo na neobičajni delovni čas, delo preko polnega delovnega časa, posebne pogoje dela ipd.

Uspešnost posameznika se ocenjuje glede na opravljene naloge in dosežene cilje. Odvisna je od kolektivnih pogodb in organizacije, in se giblje običajno med 30 do 50%. Podlaga za izplačilo je zahtevnost delovnega mesta. V skladu z določbami v kolektivnih pogodbah, se lahko uspešnost, ki temelji na rezultatih zmanjša le, če uspešnost posameznika pada, saj se uspešnost ocenjuje na letni osnovi. Nekatere organizacije imajo tudi plačilo na podlagi rezultatov, ki temelji na sistemu nagrad, skupaj s plačilom za zahtevnost delovnega mesta in uspešnostjo. Ta sistem nagrade ni opredeljen v kolektivnih pogodbah, ampak temelji na odločitvi delodajalca.

Ni avtomatskega napredovanja. Posameznik lahko napreduje v svoji karieri, če zaprosi za zahtevnejše delovno mesto ali se mu dodelijo bolj zahtevne naloge.

Pravila za znižanje osnovnih plač so določena v kolektivnih pogodbah. Osnovna plača (element, ki temelji na zahtevnosti delovnega mesta) se lahko zaposlenemu zniža le, če se njegovo delo in naloge spremenijo v manj zahtevne.

Slika: Motivacijski plačni sistem na Finskem



Danska

Nov plačni sistem je bil predstavljen leta 1997. Delovna uspešnost se določa na osnovi individualnih ocen zaposlenih, ki temeljijo na dialogu med zaposlenim in njegovim neposrednim

vodjo. Dogovor glede plače je integriran v letni pogovor o delovni uspešnosti. Nekatere organizacije za ocenjevanje uporabljajo seznam ciljev, toda običajno so ocene veliko bolj neformalne in je dogovor o višini plače osnovan zgolj na politiki plač, ki se izvaja na ravni organizacije.

Izplačilo delovne uspešnosti se dodeli glede na cilje (kvantitativni in/ali kvalitativni), ki so vnaprej dogovorjeni. Plačilo za delovno uspešnost se sproži, ko so izpolnjeni pogoji, povezani z uspešnostjo iz dogovora o plači. Možen je tudi dogovor o izplačilu delovne uspešnosti za skupine zaposlenih ali za posameznike.

Enkratna izplačila so povezana z nekim posebnim delovnim rezultatom. Izplačila, povezana z usposobljenostjo zaposlenih, pa se uporabljajo za nagrajevanje zaposlenih na podlagi njihovih profesionalne in osebne usposobljenosti, kakovosti opravljenih nalog, za izravnavo v povezavi s primerljivimi delovnimi mesti na trgu dela oziroma za namen zaposlovanja in zadržanja obstoječih zaposlenih. Ta vrsta dodatkov je praviloma podeljena kot stalni dodatek k plači.

Izplačila, povezana s funkcijami, se uporabljajo za nagrajevanje zaposlenih, ki so odgovorni za izvajanje posebnih funkcij oz. nalog. Izplačilo je povezano z določenimi delovnimi nalogami, ki jih zaposleni izvajajo.

Pogodbe o delovni uspešnosti generalnih direktorjev: možnost sklepanja pogodb na podlagi delovne uspešnosti generalnih direktorjev.

Švedska

Večina zaposlenih je vključenih v plačni sistem, razen višjih državnih uradnikov, univerzitetnih profesorjev, generalnih direktorjev,...ki so izvzeti iz sistema kolektivnih pogajanj. Njihove plače so določene na individualni osnovi s strani odbora ali neposredno s strani vlade. Zaposleni na vseh ravneh so vključeni v sistem nagrajevanja kot del njihovih kolektivnih pogodb na lokalni ravni. Vendar obstajajo nekatere izjeme v policiji, vojski in sodstvu.

Menedžment in sindikati na lokalni ravni obravnavajo potrebo po zvišanju plač zaradi višje usposobljenosti, bolj kvalificiranih nalog, višjih delovnih zahtev, višjih kompetenc in odgovornosti, spodbud in uspešnosti. Tak sistem plač naj bi stimuliral razvoj, vzpodbujal ustrezno diferenciacijo in bil povezan z delovnimi rezultati in uspešnostjo.

Sistem zahteva, da menedžment razvije plačno politiko na lokalni ravni, ki je transparentna in priznana s strani večine zaposlenih. Taka plačna politika:

- je usmerjena na dejavnost in cilje organizacije,
- podpira zmožnost organizacije, da zaposli in obdrži zaposlene z ustreznim znanjem,
- jasno določa na kakšen način določitev plače lahko motivira, razvija in vzpodbuja sodelovanje zaposlenih za doseganje delovne učinkovitosti,
- definira kriterije za določitev plač,
- vključuje sredstva za preprečevanje diskriminacije.

Ne obstaja enoten sistem ocenjevanja delovne uspešnosti, ki bi veljal za vse zaposlene v švedski centralni državni upravi. Od vseh agencij se pričakuje, da vzdržujejo letni razvojni dialog med vsakim zaposlenim in menedžerjem / vodjo. Večina agencij uporablja 360 – stopenjski sistem, kjer zaposleni poda menedžerju povratno informacijo in obratno. Evaluacije so pokazale, da je dialog možno dodatno izboljšati: bolje ga povezati s cilji, biti mora bolj neposreden glede dejanske izkazane uspešnosti zaposlenega in pričakovanj obeh strani.

Nemčija

Plačilo za delovno uspešnost je bilo uvedeno leta 1997. Enkratno plačilo delovne uspešnosti je najbolj jasen način za poudarjanje posebne narave plačila delovne uspešnosti, saj se le-to podeli za delo, ki je bilo že opravljeno in tako ne postane rutinsko dodatno plačilo.

Stalna nagrada za delovno uspešnost je odvisna od ocene delovne uspešnosti in je časovno omejena (do 12 mesecev) ter se jo izplačuje mesečno v višini do 7% osnovne plače.

Leta 2002 so povišali kvoto zaposlenih, ki so upravičeni do plačila delovne uspešnosti: iz 10% na 15%. Ocenjevanje delovne uspešnosti je ključnega pomena za zagotavljanje legitimnosti sistema nagrajevanja delovne uspešnosti. Smernice glede ocenjevanja delovne uspešnosti vsebujejo kriterije, kot so: delovni rezultati, znanja, metode dela,...Kriteriji se točkujejo. Od leta 2005 je lahko 5% zaposlenih ocenjenih z najvišjo možno oceno, 10% pa z drugo najvišjo možno oceno.

Nizozemska

Star plačni sistem s shemo dodatkov za delovno uspešnost, z dodatki, vezanimi na trg, in dodatki za zvestobo, je bil opuščen in zamenjan z nagrajevanjem delovne uspešnosti, pri čemer višina nagrade ni omejena z najvišjim možnim zneskom. Ta ima lahko obliko enkratnega ali periodičnega dodatka. Razlogi za odobritev nagrad niso več predpisani v pravilnikih in predpisih. Pristojni organ na lokalni ravni lahko določi svoje razloge za nagrajevanje delovne uspešnosti in način doseganja.

Javni uslužbenci imajo pravico do razgovora za ocenjevanje delovne uspešnosti (vsaj eden na leto). Ocena delovne uspešnosti, ki jo poda pristojni organ, in vse odločitve glede plače morajo temeljiti na preglednih in objektivnih merilih za ocenjevanje. Merilo za odobritev letnega povišanja plač je delovna uspešnost (ocena delovne uspešnosti).

Elementi plačila za delovno uspešnost so različni. Na eni strani so začasni dodatki. Ti povzročajo dodatne stroške, zato so običajno omejeni z višino in trajanjem prejemanja. Sledijo sistemi z nespremenljivimi plačnimi lestvicami, pri katerih je povišanje plače pogojeno z dobrimi ocenami delovne uspešnosti. Na drugi strani so sistemi z individualnimi plačami, pri katerih je ocena delovne uspešnosti le eden od več dejavnikov, ki vplivajo na odločitve glede plače in jih je težko ločiti od drugih dejavnikov.

6. PRESOJA POSLEDIC, KI JIH BO IMEL SPREJEM ZAKONA

6.1 Presoja administrativnih posledic

a) v postopkih oziroma poslovanju javne uprave ali pravosodnih organov:

Zakon ne bo imel posledic na področju poslovanja javne uprave ali pravosodnih organov.

b) pri obveznostih strank do javne uprave ali pravosodnih organov:

Zakon ne bo imel posledic pri obveznostih strank do javne uprave ali pravosodnih organov.

6.2 Presoja posledic na okolje, ki vključuje tudi prostorske in varstvene vidike:

Zakon ne bo imel posledic na okolje.

6.3 Presoja posledic na gospodarstvo:

Zakon ne bo imel posledic na gospodarstvo.

6.4 Presoja posledic na socialnem področju:

Zakon ne bo imel posledic na socialnem področju.

6.5 Presoja posledic na dokumente razvojnega načrtovanja

Zakon ne bo imel posledic na dokumente razvojnega načrtovanja.

6.6 Presoja posledic za druga področja

Zakon ne bo imel posledic za druga področja.

6.7. Izvajanje sprejetega predpisa

Sprejeti zakon bo predstavljen na spletni strani Ministrstva za javno upravo, ki bo v okviru svojih pristojnosti tudi spremljalo izvajanje predpisa.

6.8. Druge pomembne okoliščine v zvezi z vprašanji, ki jih ureja predlog zakona

/

7. PRIKAZ SODELOVANJA JAVNOSTI PRI PRIPRAVI PREDLOGA ZAKONA

Predlog zakona je bil kot delovno gradivo dne 20.7.2015 objavljen na e-demokraciji. Javnost je imela možnost podati pripombe do 20.8.2015. Predlog je bil dne posredovan v medresorsko usklajevanje....

8. NAVEDBA, KATERI PREDSTAVNIKI PREDLAGATELJA BODO SODELOVALI PRI DELU DRŽAVNEGA ZBORA IN DELOVNIH TELES

- Boris Koprivnikar, minister za javno upravo
- mag. Janko Burgar, državni sekretar, Ministrstvo za javno upravo
- Mojca Ramšak Pešec, generalna direktorica, Ministrstvo za javno upravo

II. BESEDILO ČLENOV

1. člen

V Zakonu o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 108/09 – uradno prečiščeno besedilo, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10, 35/11 – ORZSPJS49a, 27/12 – odl. US, 40/12 – ZUJF, 46/13, 25/14 – ZFU, 50/14 in 95/14 – ZUPPJS15) se v 2. členu za 2. točko doda nova 3. točka, ki se glasi:

»3. Delodajalec po tem zakonu je vsak uporabnik proračuna. Pravice in dolžnosti delodajalca po tem zakonu v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti izvršuje predstojnik, v drugih osebah javnega prava pa poslovodni organ. «.

Dosedanji 3. in 4. točka postaneta 4. in 5. točka.

Dosedanja 5. točka, ki postane 6. točka, se spremeni tako, da se glasi: »6. Katalog delovnih mest in nazivov je predpis, ki določa delovna mesta in nazive v javnem sektorju, ter opis del in nalog in minimalne pogoje za zasedbo delovnih mest in nazivov.«.

Dosedanje 6. do 12. točka postanejo 7. do 13. točka.

V dosedanji 13. točki, ki postane 14. točka se pred piko doda besedilo, ki se glasi:

»in začasno pridobljeni plačni razredi po odločitvi predstojnika«.

Dosedanja 14. točka, ki postane 15. točka, se spremeni tako, da se glasi: »15. Variabilni del plače je tisti del plače, ki se začasno pridobi zaradi večjega obsega dela ali zahtevnosti nalog (začasna pridobitev višjega plačnega razreda po odločitvi predstojnika) ali za nadpovprečno uspešno opravljeno delo v določenem obdobju (delovna uspešnost).«.

Dosedanji 15. in 16. točka postaneta 16. in 17. točka.

2. člen

Prvi odstavek 3. člena se spremeni tako, da se glasi:

»(1) Po tem zakonu se določajo plače javnih uslužbencev in funkcionarjev pri uporabnikih proračuna. Plače javnih uslužbencev in funkcionarjev za delo v tujini ter funkcionarjev, ki so napoteni na delo v tujino in jim v skladu z zakonom v času napotitve funkcija miruje, se določijo z uredbo vlade. Javni uslužbenci in funkcionarji iz prejšnjega stavka so upravičeni do plače za delo v tujini, če dejansko bivajo v tujini.«

V drugem odstavku 3. člena se za besedo »razred« doda besedilo »delovnega mesta oziroma naziva, plačni razredi napredovanj in začasno pridobljeni plačni razredi po odločitvi predstojnika«.

3. člen

V devetem odstavku 3. a člena se za besedo »odloga« doda vejica in beseda »odpisa«.

4. člen

V prvem odstavku 5. člena se besedilo »dela plače za delovno uspešnost« nadomesti z besedilom »variabilnega dela plače«.

5. člen

Tretji in četrti odstavek 7. člena se spremenita tako, da se glasita:

»(3) Vlada z uredbo določi katalog delovnih mest in nazivov plačnih skupin C, D, E, F, G, H, I, J in K. Z uredbo se uredi tudi postopek določanja, spreminjanja in ukinitve delovnih mest in nazivov.

(4) Katalog delovnih mest in nazivov (v nadaljnjem besedilu: katalog) zajema:

1. zaporedno številko delovnega mesta in naziva,
2. šifro delovnega mesta,
3. ime delovnega mesta,
4. tarifni razred delovnega mesta,
5. šifro naziva,
6. ime naziva,
7. plačni razred delovnega mesta ali naziva brez napredovanja,
8. najvišji plačni razred delovnega mesta ali naziva, ki ga je možno doseči z napredovanjem,
9. opis tipičnih nalog delovnega mesta in
10. minimalne pogoje za zasedbo delovnega mesta.«.

Plačni razredi iz 7. in 8. točke se v katalog povzamejo iz akta, določenega v 13. členu tega zakona, s katerim se delovna mesta oziroma nazivi uvrščajo v plačne razrede.

Za četrtim odstavkom se doda nov peti odstavek, ki se glasi:

«(5) Ne glede na določbo drugega stavka prejšnjega odstavka se za nova delovna mesta oziroma nazive do uvrstitve delovnih mest oziroma nazivov v plačne razrede v aktu, določenem v 13. členu tega zakona, plačni razredi iz 7. in 8. točke določijo v katalogu.»

V dosedanjem petem odstavku, ki postane šesti odstavek, se besedilo »aktih iz tretjega odstavka« nadomesti z besedo »katalogu«.

V dosedanjem šestem odstavku, ki postane sedmi odstavek, se besedilo »prvega odstavka« nadomesti z besedilom »2. točke«.

Za dosedanjim šestim odstavkom, ki postane sedmi odstavek se dodata nova osmi in deveti odstavek, ki se glasita:

»(8) Ne glede na določbe tega člena se za javne uslužbence v drugih državnih organov, razen javnih uslužbencev v pravosodnih organih, delovna mesta in nazivi ter podatki iz četrtega odstavka tega člena določijo z aktom državnega organa.

(9) Ne glede na določbe tega člena se delovna mesta in nazivi ter podatki iz četrtega odstavka tega člena v obveščevalnih in varnostnih službah določijo s splošnim aktom organa, h kateremu da soglasje vlada.«.

6. člen

Drugi in tretji odstavek 13. člena se spremenita tako, da se glasita:

»(2) Delovna mesta oziroma nazivi v plačnih skupinah D, E, F, G, H, J in K se uvrščajo v plačne razrede s kolektivno pogodbo dejavnosti, v plačnih podskupinah C2, C3, C4, C5, C6, C7 in plačni skupini I pa z uredbo ali s kolektivnimi pogodbami.

(3) Delovna mesta oziroma nazivi v plačni podskupini C1 se uvrščajo v plačne razrede z aktom državnega organa, upoštevaje uvrstitev primerljivih delovnih mest in nazivov plačne skupine C v kolektivni pogodbi dejavnosti.«

7. člen

Za 14. členom se doda nov 14.a člen, ki se glasi:

»14.a člen (začasno zmanjšanje plače)

(1) Plača javnega uslužbenca se lahko začasno zmanjša, če je ugotovljeno, da je javni uslužbenec kršil pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, za kršitev katerih je predvideno začasno znižanje plače.

(2) Znižanje iz prejšnjega odstavka lahko znaša najmanj 5% in največ 20% osnovne plače in se lahko določi za obdobje najmanj treh in največ 12 mesecev.

(3) Kršitve, ki imajo za posledico začasno znižanje plače, višina znižanja in obdobje, za katero se lahko plača zniža, so: *«.

*(predlaga se določitev kršitev, ki imajo za posledico sankcijo začasnega zmanjšanja plače, enotno, za celoten javni sektor)

(4) O začasnem zmanjšanju plače odloči odgovorna oseba s sklepom, ki mora vsebovati obrazložitev z navedbo utemeljenih razlogov za začasno zmanjšanje plače.

(5) Zoper sklep o začasnem zmanjšanju plače lahko javni uslužbenec v roku 30 dni od vročitve sklepa zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. Ne glede na prejšnji stavek se v primerih, ko je s posebnim zakonom v okviru uveljavljanja pravnega varstva javnega uslužbenca urejen postopek pritožbe oziroma ugovora, upošteva določbe posebnega zakona.

8. člen

Na koncu besedila 15. člena, ki postane prvi odstavek, se doda nov stavek, ki se glasi: »Tako pridobljeni plačni razredi se ne štejejo za napredovanje.«.

Doda se nov drugi odstavek, ki se glasi:

»(2) Ob vsaki spremembi plačnega razreda zaradi napredovanja v plačni razred se število plačnih razredov, ki jih je javni uslužbenec pridobil v skladu s tem členom, ponovno določi.«

9. člen

16. člen se spremeni tako, da se glasi:

»16. člen (napredovanje javnih uslužbencev v višji plačni razred)

(1) Javni uslužbenec napreduje v višji plačni razred na delovnem mestu največ petkrat. Vsak plačni razred, dosežen z uvrstitvijo nad izhodiščni plačni razred delovnega mesta, do vključno

petega plačnega razreda delovnega mesta, ki ni pridobljen na podlagi 20.b člena tega zakona, se šteje za napredovanje.

(2) Če se delovno mesto opravlja v nazivih, se število plačnih razredov napredovanja določi glede na plačni razred delovnega mesta.

(3) Javni uslužbenec vsakokrat napreduje za en plačni razred. Prvič napreduje po dveh letih (prvi plačni razred napredovanja), drugič po nadaljnjih treh letih (drugi plačni razred napredovanja), tretjič po nadaljnjih štirih letih (tretji plačni razred napredovanja), četrtič po nadaljnjih petih letih (četrti plačni razred napredovanja) in petič po nadaljnjih šestih letih (peti plačni razred napredovanja) na istem delovnem mestu pri istem delodajalcu (v nadaljnjem besedilu: časovno obdobje za napredovanje).

(4) Ne glede na prejšnji odstavek se časovno obdobje za napredovanje ne prekine ob premestitvi ali ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za drugo delovno mesto pri istem delodajalcu, ki je uvrščeno v nižji, isti ali za največ tri plačne razrede višji plačni razred.

(5) V primeru napredovanja v naziv oziroma višji naziv na istem delovnem mestu se časovno obdobje za napredovanje ne prekine, se pa dolžina časovnega obdobja za napredovanje ponovno določi, glede na plačni razred, v katerega je javni uslužbenec uvrščen ob napredovanju v naziv oziroma višji naziv.

(6) Ob ponovni sklenitvi delovnega razmerja v javnem sektorju po prekinitvi delovnega razmerja v javnem sektorju prične časovno obdobje za napredovanje teči znova.

(7) V primeru prekinitve časovnega obdobja za napredovanje se novo časovno obdobje določi glede na plačni razred, ki ga javni uslužbenec pridobi ob imenovanju v naziv ali višji naziv ter ob premestitvi ali ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za drugo delovno mesto.

(8) Javnemu uslužbencu pripada plača, ki ustreza višjemu plačnemu razredu zaradi napredovanja, od 1. aprila v letu, če vključno do 1. aprila izpolni pogoje za napredovanje v višji plačni razred. S tem dnem začne teči novo časovno obdobje za napredovanje.

(9) Javni uslužbenci iz plačne skupine B ne napredujejo v višji plačni razred. Ne glede na prejšnji stavek se jim ob prenehanju mandata pri določitvi plače upošteva število napredovanj, ki bi jih lahko dosegli, če bi v času trajanja mandata napredovali v časovnih obdobjih za napredovanje, upošteva delovno mesto, ki so ga zasedali pred nastopom mandata, in že dosežena napredovanja ter določbe za napredovanje v plačni razred.

(10) Funkcionarji ne napredujejo v višji plačni razred, razen sodnikov, državnih tožilcev in državnih pravobranilcev, za katere napredovanje ureja zakon. Funkcionarjem, ki ne napredujejo, se ne glede na prejšnji stavek ob prenehanju mandata pri določitvi plače upošteva število napredovanj, ki bi jih lahko dosegli, če bi v času trajanja mandata napredovali v časovnih obdobjih za napredovanje, upošteva delovno mesto, ki so ga zasedali pred nastopom mandata, in že dosežena napredovanja ter določbe za napredovanje v plačni razred.«.

10. člen

17. člen se spremeni tako, da se glasi:

»17. člen

(zadržano napredovanje)

(1) Javnemu uslužbencu se časovno obdobje za napredovanje podaljša za eno leto, če nadrejeni, ki spremlja delo in strokovno usposobljenost javnega uslužbenca ugotovi, da javni uslužbenec v tem obdobju ni dosegel pričakovanih delovnih rezultatov. O zadržanem napredovanju odloči odgovorna oseba s sklepom na podlagi predloga nadrejenega, ki mora vsebovati obrazložitev z navedbo utemeljenih razlogov za zadržano napredovanje.

(2) Če javni uslužbenec tudi v enem letu po preteku obdobja iz prejšnjega odstavka ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, odgovorna oseba začne postopek redne odpovedi iz razloga nesposobnosti.

(3) Zoper sklep o zadržanem napredovanju lahko javni uslužbenec v roku 30 dni od vročitve sklepa zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. Ne glede na prejšnji stavek se v primerih, ko je s posebnim zakonom v okviru uveljavljanja pravnega varstva javnega uslužbenca urejen postopek pritožbe oziroma ugovora, upošteva določbe posebnega zakona.

11. člen

17.a člen se črta.

12. člen

Za črtanim 17.a členom se doda novo poglavje »V.a DOLOČITEV PLAČNEGA RAZREDA«.

13. člen

18. člen se spremeni tako, da se glasi:

»18. člen

(določitev plačnega razreda ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, prehodu na drugo delovno mesto, imenovanju v naziv ali višji naziv)

Ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi pri delodajalcu v javnem sektorju, imenovanju v naziv ali višji naziv ter ob premestitvi ali ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za drugo delovno mesto (v nadaljnjem besedilu: prehod na drugo delovno mesto) pri istem ali drugem delodajalcu se javnega uslužbenca uvrsti v plačni razred delovnega mesta oziroma naziva.«.

14. člen

Za 18. členom se doda nov 18. a člen, ki se glasi:

»18.a

(izjeme glede določitve plače ob zaposlitvi)

Če obstajajo za to utemeljeni razlogi, se lahko javnega uslužbenca ob zaposlitvi uvrsti v plačni razred, ki je za največ pet plačnih razredov višji od plačnega razreda delovnega mesta oziroma naziva, vendar ne v višji plačni razred kot ga je možno doseči z napredovanjem. Pri določitvi plačnega razreda se upošteva število napredovanj, ki bi jih javni uslužbenec dosegel, če bi v času opravljanja primerljivih nalog pri drugem delodajalcu oziroma v času opravljanja primerljivih nalog izven javnega sektorja napredoval v časovnih obdobjih za napredovanje. Tako pridobljeni plačni razredi se štejejo za napredovanje.

15. člen

19. člen se spremeni tako, da se glasi:

»19. člen

(izjeme glede določitve plačnega razreda ob prehodu na drugo delovno mesto)

(1) Ne glede na določbo prejšnjega člena se ob prehodu na drugo delovno mesto pri istem delodajalcu, v isti plačni podskupini oziroma na delovno mesto, na katerem se po presoji delodajalca opravljajo sorodne naloge, ki je uvrščeno v nižji plačni razred ali je primerljivo s prejšnjim delovnim mestom, upoštevajo že dosežena napredovanja na prejšnjem delovnem mestu (v nadaljnjem besedilu: prenos napredovanj). Plačni razred se določi tako, da se število plačnih razredov napredovanj, ki jih je javni uslužbenec dosegel z napredovanjem na prejšnjem delovnem mestu, doda plačnemu razredu delovnega mesta. Za primerljivo delovno mesto se šteje delovno mesto, ki je uvrščeno v isti ali za največ tri plačne razrede višji plačni razred in je v isti plačni podskupini oziroma delovno mesto, ki je uvrščeno v isti ali za največ tri plačne razrede višji plačni razred in se na njem po presoji delodajalca opravljajo sorodne naloge (v nadaljnjem besedilu: delovno mesto primerljive zahtevnosti).

(2) Določba prejšnjega odstavka se lahko uporabi tudi za določitev plače ob prehodu javnega uslužbenca k drugemu delodajalcu ali ob ponovni sklenitvi delovnega razmerja pri istem ali drugem delodajalcu v javnem sektorju po prekinitvi delovnega razmerja v javnem sektorju.

(3) Če bi bil javni uslužbenec pri istem delodajalcu zaradi prehoda na drugo delovno mesto, ki je uvrščeno več kot tri plačne razrede višje, uvrščen v isti ali nižji plačni razred, kot ga je dosegel z napredovanjem na delovnem mestu pred tem prehodom, se mu plačni razred na novem delovnem mestu oziroma v nazivu določi tako, da se že doseženi plačni razred napredovanja na delovnem mestu pred tem prehodom poveča za en plačni razred. Tako pridobljen plačni razred se šteje za napredovanje.

(4) Ob vrnitvi na delovno mesto, na katerem je javni uslužbenec že napredoval v plačne razrede, pa za določitev plačnega razreda ob prehodu na drugo delovno mesto ni bil upoštevan prenos napredovanj, se za določitev plačnega razreda ob vrnitvi upoštevajo tudi že dosežena napredovanja na tem delovnem mestu. Enako velja tudi ob vrnitvi na delovno mesto, na katerem je javni uslužbenec že napredoval, če se za določitev plačnega razreda ob vrnitvi ne uporabljajo določbe o prenosu plačnih razredov. Kot delovno mesto, na katerem je javni uslužbenec že napredoval, se šteje tudi delovno mesto primerljive zahtevnosti.

(5) Ne glede na določbo drugega odstavka tega člena javni uslužbenci v primeru prenosa nalog in prevzema k drugemu delodajalcu ali enostranske premestitve oziroma sklenitve pogodbe o zaposlitvi za drugo delovno mesto po odločitvi oziroma volji delodajalca pri drugem delodajalcu, obdržijo število plačnih razredov napredovanja, ki so jih imeli na delovnem mestu oziroma v nazivu pred prevzemom, premestitvijo oziroma sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi, v kolikor gre za delovno mesto, uvrščeno v nižji plačni razred ali delovno mesto primerljive zahtevnosti. Če ne gre za delovno mesto iz prejšnjega stavka, pa se jim plača določi v skladu z določbami tretjega odstavka tega člena.

(6) Ne glede na določbe tega člena javnega uslužbenca ni mogoče uvrstiti v višji plačni razred, kot znaša najvišji plačni razred delovnega mesta oziroma naziva oziroma najvišji plačni razred, ki ga je mogoče pridobiti z napredovanjem na delovnem mestu.«.

16. člen

20. člen se spremeni tako, da se glasi:

»20. člen

(pridobitev višjega plačnega razreda na istem delovnem mestu)

(1) Javnega uslužbenca se lahko na istem delovnem mestu oziroma nazivu uvrsti v višji plačni razred z napredovanjem v višji plačni razred na delovnem mestu, imenovanjem v naziv ali višji naziv, z začasno pridobitvijo višjega plačnega razreda po odločitvi predstojnika in na podlagi uvrstitve v višji plačni razred ob zaposlitvi, vendar ne višje, kot znaša najvišji plačni razred delovnega mesta oziroma naziva.

(2) Javni uslužbenci lahko na delovnih mestih, kjer je mogoče napredovanje v višji naziv, v posameznem nazivu pridobi največ pet plačnih razredov. Javni uslužbenci, kjer ni mogoče napredovati v naziv, lahko na delovnem mestu pridobijo največ deset plačnih razredov. Če na delovnih mestih, kjer je mogoče napredovanje v naziv, skupaj v vseh nazivih ni mogoče pridobiti deset plačnih razredov, je v najvišjem nazivu mogoče pridobiti toliko plačnih razredov, da je na delovnem mestu mogoče pridobiti deset plačnih razredov, pri čemer je plačne razrede, ki so višji od petega plačnega razreda delovnega mesta mogoče pridobiti le na podlagi 20.b člena tega zakona.

(3) Javnemu uslužbencu se določi osnovna plača tako, da se k plačnemu razredu delovnega mesta prištejejo plačni razredi, pridobljeni zaradi napredovanja na delovnem mestu in začasno pridobljeni plačni razredi po odločitvi predstojnika.

(4) Javnemu uslužbencu, ki napreduje v naziv oziroma višji naziv na istem delovnem mestu, se plačni razred določi tako, da se uvrsti v plačni razred naziva oziroma višjega naziva. Če bi bil tako določen plačni razred nižji ali enak kot plačni razred, ki ga je javni uslužbenec dosegel pred imenovanjem v naziv oziroma višji naziv na delovnem mestu, se mu plačni razred v nazivu oziroma višjem nazivu določi tako, da se že doseženi plačni razred pred imenovanjem v naziv ali višji naziv poveča za en plačni razred.«.

17. člen

Za 20. členom se doda novi 20.a člen, ki se glasi:

»20.a člen

(letni pogovor)

Nadrejeni mora spremljati delo, strokovno usposobljenost, razvoj kompetenc in kariero javnih uslužbencev. Vsako leto najkasneje do 1. marca opravi z javnim uslužbencem pogovor o oceni dela, doseganju ciljev in dogovor o ciljih za prihodnje obdobje (letni pogovor). Zapis letnega pogovora podpišeta nadrejeni, ki ga je izvedel, in javni uslužbenec.«.

18. člen

Spremeni se naslov VI. poglavja in dodajo se novi 20.b do 20.f členi, ki se glasijo:

»VI. VARIABILNI DEL PLAČE

20.b člen

(začasna pridobitev višjega plačnega razreda po odločitvi predstojnika)

(1) Javnega uslužbenca, ki je po dogovoru s predstojnikom oziroma direktorjem pripravljen določen čas opravljati zahtevnejše naloge, kot sodijo v opis njegovega delovnega mesta ali naziva ali opravljati povečan obseg dela, se lahko, če so pri uporabniku proračuna zagotovljena finančna sredstva v okviru stroškov dela, za obdobje največ enega leta, uvrsti v višji plačni

razred od plačnega razreda, v katerega je uvrščen. Tako določeni plačni razred je lahko za največ pet plačnih razredov višji od plačnega razreda, v katerega je javni uslužbenec uvrščen, vendar ne višje kot znaša najvišji plačni razred delovnega mesta oziroma naziva. Po preteku obdobja iz prejšnjega stavka, se lahko javnega uslužbenca, če so izpolnjeni vsi pogoji, ponovno uvrsti v višji plačni razred.

(2) Sklep o začasni pridobitvi višjega plačnega razreda sprejme odgovorna oseba uporabnika proračuna na podlagi pisnega dogovora med javnim uslužbencem in predstojnikom oziroma direktorjem. Dogovor mora vsebovati razloge za višjo uvrstitev in pogoje glede opravljanja dela, ki jih mora javni uslužbenec izpolnjevati. V primeru neizpolnjevanja dogovora lahko predstojnik na predlog nadrejenega enostransko, predčasno sprejme sklep o prenehanju pravice do višjega plačnega razreda. Zoper sklep predstojnika javni uslužbenec nima posebnega pravnega varstva pri delodajalcu, ima pa pravico do sodnega varstva v skladu s predpisi, ki urejajo delovna razmerja.

(3) Ob vsaki spremembi plačnega razreda zaradi napredovanja v plačni razred ali naziv, se število plačnih razredov, ki jih je javni uslužbenec pridobil po tem členu, ponovno določi.

(4) Določitev plačnega razreda po tem členu se ne šteje kot napredovanje.

(5) Število javnih uslužbencev, ki prejema višji plačni razred v skladu s tem členom, ne sme presegati 10% vseh zaposlenih pri proračunskem uporabniku. Število se zaokrožuje navzgor tako, da ima lahko pri vsakem uporabniku proračuna na podlagi tega člena določen višji plačni razred vsaj en javni uslužbenec. Izpolnjevanje pogoja iz prvega stavka se preverja pred vsako sklenitvijo dogovora iz drugega odstavka tega člena.

20.c člen (delovna uspešnost)

(1) Javnemu uslužbencu in funkcionarju, ki je v obdobju, za katerega se izplačuje delovna uspešnost, po kakovosti ali obsegu dosegel nadpovprečne rezultate pri opravljanju delovnih nalog proračunskega uporabnika, pripada del plače za delovno uspešnost, če so za izplačilo zagotovljena sredstva v skladu s prvim, drugim, tretjim in petim odstavkom 20.č člena tega zakona.

(2) Poleg delovne uspešnosti iz prejšnjega odstavka pripada javnim uslužbencem v javnih vzgojno-izobraževalnih zavodih in visokošolskih zavodih delovna uspešnost za dodatno tedensko učno obveznost oziroma dodatno tedensko pedagoško obveznost, ki se lahko določi v obsegu in pod pogoji, določenimi z zakoni, ki urejajo organizacijo in financiranje vzgoje in izobraževanja oziroma visokošolskega izobraževanja.

(3) Funkcionarju, ki vodi državni organ, in javnemu uslužbencu plačne skupine B, se lahko del plače za delovno uspešnost izplača, če uporabnik proračuna ali organizacijska enota, ki jo vodi, dosega v letnem programu določene cilje oziroma izpolnjuje program.

(4) Funkcionarji, ki pridobijo mandat na podlagi neposrednih volitev, niso upravičeni do dela plače za delovno uspešnost.

20.č člen (obseg sredstev za delovno uspešnost)

(1) Obseg sredstev za delovno uspešnost javnih uslužbencev po prvem odstavku prejšnjega člena znaša na ravni proračunskega uporabnika do 5% obsega letnih sredstev za njihove osnovne plače. Odstotek se za vsako leto določi s kolektivno pogodbo za javni sektor.

(2) Obseg sredstev se lahko poveča za prihranke iz sredstev za plače posameznega proračunskega uporabnika, ki nastanejo zaradi odsotnosti javnega uslužbenca z dela, ki se ne financira iz sredstev posameznega proračunskega uporabnika, ali nezasedenih delovnih mest, če so nezasedena zaradi prenehanja delovnega razmerja v tekočem letu, ter za del presežka prihodkov nad odhodki, pridobljen s prodajo blaga in storitev na trgu. Vlada z uredbo določi vrste prihodkov od prodaje blaga in storitev na trgu, zgornji obseg presežka sredstev, ki se lahko uporabi za plačilo delovne uspešnosti in pogoje za izplačilo sredstev iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu. Z uredbo se lahko določi, da se za plačilo delovne uspešnosti iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu namenijo tudi nekateri nejavni prihodki za javno službo.

(3) Obseg sredstev se lahko poveča tudi za namenska sredstva iz naslova projektov. Ta sredstva se oblikuje in izkazuje ločeno in se lahko porabijo le za izplačilo plače javnih uslužbencev oziroma funkcionarjev, za delo ki ga opravljajo na projektu.

(4) Obseg sredstev se v javnih vzgojno-izobraževalnih zavodih in visokošolskih zavodih poveča tudi za sredstva za izplačilo delovne uspešnosti za dodatno tedensko učno obveznost oziroma dodatno tedensko pedagoško obveznost.

(5) Obseg sredstev za delovno uspešnost funkcionarjev se oblikuje in izkazuje ločeno in se za vsako leto določi z zakonom oziroma odlokom občinskega sveta. Znaša lahko do 5% letnih sredstev za osnovne plače funkcionarjev pri posameznem uporabniku proračuna.

20.d člen (višina delovne uspešnosti)

(1) Višina delovne uspešnosti javnih uslužbencev in funkcionarjev se ugotavlja na podlagi rezultatov dela javnega uslužbenca oziroma funkcionarja in se lahko izplačuje največ v višini 30% osnovne plače javnega uslužbenca oziroma funkcionarja mesečno.

(2) Izplačilo delovne uspešnosti iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu ter izvajanja projektov po tretjem odstavku prejšnjega člena lahko presega omejitve iz prvega odstavka tega člena, vendar ne sme skupaj presegati več kot 50% osnovne plače javnega uslužbenca oziroma funkcionarja mesečno.

(3) Delodajalec lahko v splošnem aktu podrobneje opredeli kriterije in postopek za določitev višine delovne uspešnosti. Za funkcionarje kriterije in postopek določi državni organ s splošnim aktom. Za javne uslužbence in funkcionarje v organih državne uprave in samoupravnih lokalnih skupnosti ter direktorje v javnem sektorju iz plačne skupine B podrobneje opredeli kriterije in postopek določitev višine delovne uspešnosti vlada z uredbo. Za sodnike postopek in kriterije določi sodni svet, za državne tožilce pa državnotožilski svet.

(4) Ne glede na prvi in drugi odstavek odstotek delovne uspešnosti javnih uslužbencev iz plačne skupine B ne more presegati povprečnega odstotka izplačane delovne uspešnosti javnih uslužbencev, zaposlenih pri istem uporabniku proračuna, za isto obdobje.

(5) Delovna uspešnost predsednika vlade, predsednika vrhovnega sodišča, generalnega državnega tožilca in generalnega državnega pravobranilca, ter predstojnikov drugih državnih organov, se izplača v višini odstotka povprečne izplačane delovne uspešnosti funkcionarjev v organih, ki jih vodijo. Če je funkcionar v organu, ki ga vodi, edini funkcionar, se za določitev višine odstotka delovne uspešnosti tega funkcionarja upošteva odstotek povprečne izplačane delovne uspešnosti javnih uslužbencev plačne skupine B. Če v organih ni javnih uslužbencev iz

plačne skupine B, se za določitev višine delovne uspešnosti funkcionarjev, upošteva odstotek povprečne izplačane delovne uspešnosti drugih javnih uslužbencev.

20.e člen
(odločitev o izplačilu delovne uspešnosti)

(1) Odločitev o izplačilu delovne uspešnosti javnemu uslužbencu, razen javnemu uslužbencu iz plačne skupine B, sprejme predstojnik na predlog nadrejenega javnemu uslužbencu.

(2) Odločitev o izplačilu delovne uspešnosti javnih uslužbencev iz plačne skupine B, sprejme:

- v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti, predstojnik;
- v javnih skladih, javnih zavodih, javnih agencijah in javnih gospodarskih zavodih, poslovodni organ, za poslovodne organe pa organ, pristojen za imenovanje.

(3) Odločitev o izplačilu delovne uspešnosti funkcionarjev, sprejme:

- za člane in generalnega sekretarja vlade, predsednik vlade,
- za druge funkcionarje izvršilne veje oblasti, predstojnik,
- za funkcionarje sodne veje oblasti, predstojnik,
- za funkcionarje v drugih državnih organih, predstojnik.

20.f člen
(izkaz zagotovljenih finančnih sredstev)

Variabilni del plače se lahko določi in izplačuje, če so zagotovljena finančna sredstva v okviru stroškov dela. Razpoložljiva sredstva so izkazana, ko so sredstva za stroške dela v finančnem načrtu proračunskega uporabnika višja od ocenjene obveznosti iz tega naslova do konca tekočega leta.«.

19. člen

Črtajo se 21. člen, naslov podpoglavja »a) Redna delovna uspešnost«, 22., 22.a člen, naslov podpoglavja »b) Delovna uspešnost iz naslova povečanega obsega dela«, 22.d, 22.e člen, naslov podpoglavja »c) Delovna uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu« in 22.i, 22.j in 22.k člen.

20. člen

V prvem odstavku 30. člena se besedilo »iz tretjega odstavka 23. člena tega zakona« črta.

21. člen

Črtata se 42. in 42.a člen.

22. člen

V 43.č členu se:

- v šesti alineji beseda »aktih« nadomesti z besedo »aktu«, beseda »petim« pa se nadomesti z besedo »šestim«,
- v osmi alineji beseda »šestim« nadomesti z besedo »sedmim«,
- deseta, enajsta in dvanajsta alineja črtajo,
- dosedanji trinajsta in štirinajsta alineja postaneta deseta in enajsta alineja.

23. člen

V drugem odstavku 44. člena se:

- v šesti alineji število »22.« nadomesti s številom »20.č«,
- v sedmi alineji število »22.a« nadomesti s številom »20.d«,
- v petnajsti alineji besedilo »aktih, ki so podlaga za katalog« nadomesti z besedo »aktu«,
- osemnajsta in devetnajsta alineja nadomestita z novima alinejama, ki se glasita:
» - izvede začasno zmanjšanje plače v nasprotju s 14.a členom tega zakona,
- določi višjo plačo v nasprotju z 20.f členom tega zakona.«.

PREHODNE IN KONČNA DOLOČBA

24. člen

(Katalog delovnih mest in nazivov)

Uredbo iz tretjega odstavka 7. člena zakona sprejme vlada v enem letu po uveljavitvi tega zakona. V Katalog delovnih mest in nazivov se povzamejo vsa v kolektivnih pogodbah dejavnosti in poklicev ter v uredbah vlade vsebovana delovna mesta in nazivi.

25. člen

(Napredovalno obdobje)

Javni uslužbenci, katerih napredovalno obdobje je pričelo teči pred uveljavitvijo tega zakona, se z dnem začetka uporabe tega zakona ne prekine, v kolikor je povprečna ocena javnega uslužbenca v napredovalnem obdobju pred uveljavitvijo tega zakona najmanj dobro. Ti javni uslužbenci so upravičeni do napredovanja v skladu s tem zakonom, pri čemer se kot časovno obdobje za napredovanje šteje obdobje od zadnjega napredovanja v višji plačni razred na delovnem mestu oz. nazivu, ki ga javni uslužbenec zaseda ob uveljavitvi tega zakona. Pri določitvi časovnega obdobja za napredovanje se upošteva število plačnih razredov, ki jih ima javni uslužbenec ob uveljavitvi tega zakona.

26. člen

(Plačni razredi)

Javni uslužbenci, ki so ob uveljavitvi tega zakona uvrščeni v višji plačni razred, kot ga je mogoče z napredovanjem v plačnem razredu pridobiti na podlagi tega zakona, obdržijo višje plačne razrede in se ti plačni razredi štejejo za plačne razrede pridobljene z napredovanjem.

27. člen

(Javni uslužbenci plačne skupine B)

Za namen določitve plače javnim uslužbencem plačne skupine B po prenehanju mandata se za te javne uslužbenke ob uveljavitvi tega zakona izvede simulacija določitve plačnega razreda na način, kot je veljal za določitev plače po prenehanju mandata pred uveljavitvijo tega zakona. O tem se javnemu uslužbencu izda obvestilo. Tako določen plačni razred se šteje, kot plačni razred pridobljen z napredovanjem na tem delovnem mestu po tem zakonu in se upošteva pri določitvi plače po prenehanju mandata po uveljavitvi tega zakona.

28. člen

(Končna določba)

Ta zakon začne veljati 30. dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, uporabljati pa se začne 1. januarja 2017.

III. OBRAZLOŽITEV

K 1. členu:

V 1. členu se za namen uporabe tega zakona določa, da je delodajalec, torej tisti, ki izvršuje pravice in dolžnosti, vsak uporabnik proračuna. Nadalje se definira, kdo je tisti, ki izvršuje pravice in dolžnosti delodajalca. In sicer izvršuje pravice in dolžnosti delodajalca v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti predstojnik, v drugih osebah javnega prava pa poslovodni organ.

Katalog funkcij, delovnih mest in nazivov ni več le spisek funkcij, delovnih mest in nazivov v javnem sektorju, temveč je predpis vlade, ki določa vsa delovna mesta in nazive v javnem sektorju, opise del in nalog ter minimalne pogoje za zasedbo delovnih mest in nazivov.

Dopolni se opredelitev osnovne plače tako, da je ta sestavljena tudi iz začasno pridobljenih plačnih razredov po odločitvi predstojnika.

Del plače za delovno uspešnost se nadomesti z variabilnim delom plače, ki je sestavljen iz začasne pridobitve višjega plačnega razreda po odločitvi predstojnika in delovne uspešnosti.

K 2. členu:

Člen izrecno določa, da so javni uslužbenci in funkcionarji upravičeni do plače za delo v tujini le v primeru, če dejansko bivajo v tujini.

Člen tudi podrobno določa obvezne sestavine individualnega delovno pravnega akta, ki so vezane na plačo.

K 3. členu:

Določba devetega odstavka 3. a člena se dopolni tako, da se doda še odpis dolga, kot izjema pri kateri se ne uporabljajo določbe zakona, ki ureja javne finance.

K 4. členu:

Spremeni se definicija plače. Plača je sestavljena iz osnovne plače, dodatkov in variabilnega dela plače. Variabilni del plače predstavlja del plače iz naslova delovne uspešnosti in začasno pridobljen višji plačni razred po odločitvi predstojnika. V veljavnem zakonu je plača sestavljena iz osnovne plače, dodatkov in dela plače iz naslova delovne uspešnosti.

K 5. členu:

Spremeni se pravna narava in vsebina kataloga delovnih mest in nazivov. Katalog ni več le zbir delovnih mest in nazivov določenih v zakonih, podzakonskih aktih, splošnih aktih organa ali kolektivnih pogodbah.

Katalog delovnih mest in nazivov je akt, ki ga določi vlada z uredbo in ki določa delovna mesta in nazive ter minimalne pogoje za zasedbo in vsebuje opis tipičnih nalog delovnih mest v javnem sektorju. Vlada z uredbo določi tudi postopek določanja, spreminjanja in ukinitve delovnih mest in nazivov.

Katalog vsebuje delovna mesta plačnih skupin C,D,E,F,G,H,I,J,K. V katalogu niso zajeta delovna mesta plačne skupine B, delovna mesta javnih uslužbencev v drugih državnih organih

(razen pravosodnih organov), funkcije ter delovna mesta in nazivi obveščevalnih in varnostnih služb.

Katalog zajema:

1. zaporedno številko delovnega mesta in naziva,
2. šifro delovnega mesta,
3. ime delovnega mesta,
4. tarifni razred delovnega mesta,
5. šifro naziva,
6. ime naziva,
7. plačni razred delovnega mesta ali naziva brez napredovanja,
8. najvišji plačni razred delovnega mesta ali naziva, ki ga je možno doseči z napredovanjem,
9. opis tipičnih nalog delovnega mesta in
10. minimalne pogoje za zasedbo delovnega mesta.«.

Plačni razred delovnega mesta ali naziva brez napredovanja in najvišji plačni razred delovnega mesta ali naziva, ki ga je možno doseči z napredovanjem se v katalog povzame iz akta, s katerim se delovna mesta oziroma nazivi uvrščajo v plačne razrede (13. členu ZSPJS). V primeru novih delovnih mest oziroma nazivov se do uvrstitve delovnih mest oziroma nazivov v plačne razrede v aktu, določenem v 13. členu ZSPJS, plačni razred delovnega mesta ali naziva brez napredovanja in najvišji plačni razred delovnega mesta ali naziva, ki ga je možno doseči z napredovanjem, določijo v katalogu.

Delodajalec ne sme sistemizirati delovnega mesta, ki ni naveden v katalogu (razen taksativno navedene izjeme - drugi državni organi, funkcije,...).

Katalog sprejme vlada v roku enega leta od uveljavitve spremembe zakona in v prvi fazi vanj povzame vsa obstoječa delovna mesta.

K 6. členu:

Določi se, da se delovna mesta in nazivi v plačnih skupinah D, E, F, G, H, J in K uvrščajo v plačne razrede s kolektivno pogodbo dejavnosti.

Delovna mesta in nazivi v plačnih podskupinah C2, C3, C4, C5, C6 in C7 in plačni skupini I pa se uvrščajo z uredbo ali s kolektivnimi pogodbami.

Delovna mesta oziroma nazivi v plačni podskupini C1 se uvrščajo v plačne razrede z aktom državnega organa, upošteva uvrstitev primerljivih delovnih mest in nazivov plačne skupine C v kolektivni pogodbi dejavnosti.

K 7. členu:

Določi se začasno zmanjšanje plače v primerih kršitve pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja, ki lahko znaša najmanj 5 in največ 20% osnovne plače in se lahko določi za obdobje od najmanj 3 do največ 12 mesecev. Kršitve, ki bodo imele za posledico zmanjšanje plače bodo taksativno določene, prav tako višina znižanja in obdobje. O začasnem zmanjšanju se bo odločalo s sklepom, zoper katerega bo imel javni uslužbenec možnost pravnega varstva.

Določitev plače v nasprotju s to določbo se določi kot nov prekršek.

K 8. členu:

Opredeli se pravna narava plačnih razredov, pridobljenih zaradi sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas, in sicer ti plačni razredi nimajo narave plačnih razredov napredovanj, zato se ne prenašajo.

Hkrati se uredi tudi način določitve plače javnih uslužbencev, ki imajo določeno plačo po tem členu v primeru napredovanja v višji plačni razred. Ob vsaki spremembi plačnega razreda zaradi napredovanja v plačni razred se število plačnih razredov, pridobljenih zaradi sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ponovno določi. Plačni razredi, pridobljeni z napredovanjem v višji plačni razred, se prenašajo na drugo delovno mesto.

K 9. členu:

Uvede se avtomatično napredovanje v višji plačni razred na delovnem mestu. Pogoji za napredovanje v višji plačni razred je potek določenega časovnega obdobja na istem delovnem mestu pri istem delodajalcu.

Uvede se napredovanja v višji plačni razred izključno na delovnem mestu.

Zmanjša se število možnih napredovanj na delovnem mestu na največ pet napredovanj. Trenutna ureditev določa 10 napredovanj na delovnem mestu in 5 napredovanj v nazivu. Ukine se možnost napredovanja za dva plačna razreda.

Uvede se časovno obdobje za napredovanje, ki se podaljšuje sorazmerno glede na število že pridobljenih plačnih razredov napredovanj.

Prekinitev časovnega obdobja za napredovanje ni več vezana na uvrstitev delovnega mesta v tarifni razred, temveč je odvisna od plačnega razreda delovnega mesta.

Člen izrecno določa, da prične ob ponovni sklenitvi delovnega razmerja v javnem sektorju po prekinitvi delovnega razmerja v javnem sektorju časovno obdobje za napredovanje teči znova.

V primeru napredovanja v naziv oziroma višji naziv na istem delovnem mestu se časovno obdobje za napredovanje ne prekine, se pa dolžina časovnega obdobja za napredovanje ponovno določi, glede na plačni razred, v katerega je javni uslužbenec uvrščen ob napredovanju v naziv oziroma višji naziv.

Javnemu uslužbencu pripada plača, ki ustreza višjemu plačnemu razredu, pridobljenim z napredovanjem, od 1. aprila v letu, ko izpolni pogoje za napredovanje v višji plačni razred.

Javnim uslužbencem in funkcionarjem se po prenehanju mandata določi plača, upoštevaje število napredovanj, ki bi jih lahko dosegli v času trajanja mandata, če bi napredovali v časovnih obdobjih, določenih za napredovanje.

K 10. členu:

Člen določa nov inštitut zadržanega napredovanja, s katerim se podaljša časovno obdobje za napredovanje za eno leto, v kolikor javni uslužbenec po ugotovitvi neposredno nadrejenega, v časovnem obdobju za napredovanje ni dosegel pričakovanih delovnih rezultatov. O zadržanem napredovanju odloči odgovorna oseba s pisnim, obrazloženim sklepom, zoper katerega ima javni uslužbenec pravno varstvo.

K 11. členu:

Črta se 17.a člen, ki je določal preizkus ocene kot pravno varstvo v zvezi z oceno delovne uspešnosti, ki je nov zakon ne predvideva več.

K 12. členu:

Doda se novo poglavje z naslovom: » Določitev plačnega razreda.«

K 13. členu:

Člen določa osnovno pravilo za določitev plače ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, prehodu na drugo delovno mesto, imenovanju v naziv ali višji naziv, ki ostaja nespremenjeno. In sicer določa, da se v teh primerih javnega uslužbenca praviloma uvrsti v plačni razred delovnega mesta ali naziva.

K 14. členu:

Člen določa izjemo glede določitve plače ob zaposlitvi. In sicer se lahko javnega uslužbenca ob zaposlitvi uvrsti v plačni razred, ki je za največ pet plačnih razredov višji od plačnega razreda delovnega mesta oziroma v primerih, ko se delo opravlja v nazivih, od plačnega razreda naziva. Tako določeni plačni razred ne sme biti višji, kot je najvišji plačni razred, ki ga je mogoče doseči z napredovanjem. Pri določitvi plačnega razreda se upošteva število napredovanj, ki bi jih javni uslužbenec dosegel, če bi v času opravljanja primerljivih nalog pri drugem delodajalcu oziroma v času opravljanja primerljivih nalog izven javnega sektorja napredoval v časovnih obdobjih za napredovanje. Tako pridobljeni plačni razredi se tudi štejejo za napredovanje.

K 15. členu:

Na novo se določijo izjeme glede določitve plačnega razreda ob prehodu na drugo delovno mesto:

- Prenašajo se plačni razredi napredovanj na delovnih mestih iste plačne podskupine, ki so uvrščena v nižji, isti ali največ tri plačne razrede višji plačni razred in na delovnih mestih, ki so uvrščena v nižji, isti ali največ tri plačne razrede višji plačni razred in se na njih opravljajo sorodne naloge. Pravica do prenosa je vezana na istega delodajalca. V primeru drugega delodajalca in prekinitve delovnega razmerja v javnem sektorju ter ponovne sklenitve je prenos plačnih razredov diskrecijska pravica predstojnika.
- V primeru prehoda na delovno mesto, ki je uvrščeno več kot tri plačne razrede višje, se plačni razredi ne prenašajo, temveč se že dosežen plačni razred poviša za en plačni razred, v kolikor bi bil plačni razred ob prehodu nižji ali isti plačnemu razredu pred prehodom.

Ohrani se omejitev, da javnega uslužbenca ni možno uvrstiti v višji plačni razred, kot znaša najvišji plačni razred delovnega mesta oziroma naziva. Prav tako javnega uslužbenca na podlagi pravil prenosa ni mogoče uvrstiti v višji plačni razred, kot ga je mogoče doseči z napredovanjem na delovnem mestu.

K 16. členu:

Člen določa načine pridobitve višjega plačnega razreda na istem delovnem mestu. In sicer lahko javni uslužbenec na istem delovnem mestu pridobi višji plačni razred zaradi napredovanja v višji plačni razred (5 plačnih razredov na delovno mesto), napredovanja v višji naziv oziroma naziv, z začasno pridobitvijo višjega plačnega razreda po odločitvi predstojnika in na podlagi

uvrstitve v višji plačni razred ob zaposlitvi. Hkrati se najvišji plačni razred omeji z najvišjim plačnim razredom delovnega mesta oziroma naziva.

Določi se maksimalno število plačnih razredov, ki jih javni uslužbenec lahko doseže na delovnem mestu in v nazivu. Na delovnem mestu, kjer je mogoče napredovati v višji naziv, lahko javni uslužbenec v posameznem nazivu pridobi največ 5 plačnih razredov. Na delovnih mestih, kjer ni mogoče napredovati v naziv, pa lahko pridobi največ 10 plačnih razredov.

V primeru napredovanja v naziv ali višji naziv na istem delovnem mestu se plačni razred naziva oz. višjega naziva določi z uvrstitvijo v plačni razred naziva. V kolikor bi bil tako določen plačni razred nižji ali enak plačnemu razredu pred imenovanjem v višji naziv, se že doseženi plačni razred poveča za en plačni razred.

Pet plačnih razredov na delovnem mestu je mogoče pridobiti z napredovanjem v višji plačni razred na delovnem mestu, preostanek plačnih razredov delovnega mesta oziroma naziva pa po odločitvi predstojnika v obliki začasne pridobitve višjega plačnega razreda.

K 17. členu:

Člen določa letni pogovor, ki ga nadrejeni, ki mora spremljati delo, strokovno usposobljenost, razvoj kompetenc in kariero javnih uslužbencev, opravi z javnim uslužbencem enkrat letno.

K 18. členu:

Spremeni se naslov VI poglavja »Delovne uspešnosti« v »Variabilni del plače«, hkrati pa se dodajo novi 20.b do 20.f člen, ki določajo variabilni del plače.

Variabilni del plače je sestavljen iz začasne pridobitve višjega plačnega razreda po odločitvi predstojnika in delovne uspešnosti.

Začasna pridobitev višjega plačnega razreda po odločitvi predstojnika je mogoča zaradi opravljanja večjega obsega dela ali zahtevnejših nalog. Pridobitev je možna za obdobje enega leta, z možnostjo ponovne pridobitve. Iz tega naslova lahko javni uslužbenec pridobi 5 plačnih razredov, šteto od plačnega razreda, v katerega je javni uslužbenec uvrščen, pri čemer višja uvrstitve ne sme preseči najvišjega plačnega razreda delovnega mesta oziroma naziva. Ti plačni razredi se ne štejejo kot napredovanje in se ne prenašajo.

Poglavje delovne uspešnosti se spremeni tako, da se vse tri obstoječe delovne uspešnosti združijo in vpelje enovita delovna uspešnost, do katere so upravičeni tudi funkcionarji (izjema so funkcionarji, ki so pridobili mandat na podlagi neposrednih volitev). Javnemu uslužbencu in funkcionarju za nadpovprečno uspešno opravljeno delo v določenem obdobju pripada del plače za delovno uspešnost.

Viri sredstev za izplačilo delovne uspešnosti ostajajo nespremenjeni (določen odstotek sredstev za osnovne plače, prihranki iz sredstev za plače posameznega proračunskega uporabnika, ki nastanejo zaradi odsotnosti javnega uslužbenca z dela in nezasedenih delovnih mest, sredstva za v finančnem proračunu predvidene projekte in sredstva za posebne projekte, ki jih zagotavlja financer projekta ter sredstva pridobljena s prodajo blaga in storitev na trgu).

Delovna uspešnost se lahko določi le, če so pri uporabniku proračuna zagotovljena finančna sredstva.

Višina delovne uspešnosti javnih uslužbencev in funkcionarjev se ugotavlja na podlagi rezultatov dela javnega uslužbenca oziroma funkcionarja in se lahko izplačuje največ v višini 30% osnovne plače javnega uslužbenca oziroma funkcionarja mesečno. Izplačilo delovne uspešnosti iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu ter izvajanja projektov lahko presega to

omejitev, vendar ne sme presegati več kot 50% osnovne plače javnega uslužbenca oziroma funkcionarja mesečno.

K 19. členu:

Črtajo se 21. člen, ki določa vrste delovne uspešnosti in naslovi podpoglavij, ki urejajo delovno uspešnost ter členi v teh podpoglavjih (22., 22.a, 22.d, 22.e, 22.i, 22.j in 22.k).

K 20. členu:

Črta se napačen sklic v 30. členu.

K 21. členu:

Iz ZSPJS se črtajo posebne določbe o sklenitvi kolektivne pogodbe za javni sektor in rokih za uveljavitev, kar pomeni, da velja tudi za sklepanje KPJS Zakon o kolektivnih pogodbah.

K 22. členu:

S členom se črtajo ukrepi inšpektorja, ki se nanašajo na oceno delovne uspešnosti, ki je predlog zakona ne predvideva več ter uskladijo sklici na ustrezne odstavke, ki so s predlogom zakona preštevilčeni.

K 23. členu:

Dopolni se kazenska določba tako, da se dodata dva nova prekrška in globa zanju in sicer zmanjšanje plače v nasprotju s 14.a členom ZSPJS (zmanjšanje plače v disciplinskem postopku) in določitev višje plače v nasprotju z 20. f členom ZSPJS (izplačilo variabilnega dela plače, ko niso zagotovljena finančna sredstva v okviru stroškov dela). Obstoječa prekrška v zvezi z delovno uspešnostjo pa se prilagodita novi ureditvi delovne uspešnosti. Črtata se prekrška, ki se nanašata na ocenjevanje javnih uslužbencev in pridobitev soglasja po dosedanjem drugem odstavku 19. člena, ki ju nov predlog zakona ne predvideva več.

K 24. členu:

Člen določa, da se uredba, s katero se sprejme katalog delovnih mest in nazivov plačnih skupin C,D,E,F,G H I,J, K in ki ureja tudi postopek določanja, spreminjanja in ukinitve delovnih mest in nazivov sprejme v enem letu po uveljavitvi tega zakona.

V Katalog delovnih mest in nazivov se povzamejo vsa delovna mesta in nazivi, določeni v kolektivnih pogodbah dejavnosti in poklicev ter v uredbah vlade.

K 25. členu:

Prehodna določba v zvezi z napredovalnim obdobjem javnih uslužbencev določa, da se javnim uslužbencem, ki jim je napredovalno obdobje pričelo teči pred uveljavitvijo tega zakona, z dnem uveljavitve novele ne prekine, pod pogojem, da je bila povprečna ocena javnega uslužbenca v napredovalnem obdobju pred uveljavitvijo tega zakona najmanj dobro. Tem javnim uslužbencem se kot časovno obdobje za napredovanje po tem zakonu šteje obdobje od zadnjega napredovanja v višji plačni razred na delovnem mestu oziroma v nazivu, ki ga javni uslužbenec zaseda oz. v katerega je imenovan ob uveljavitvi tega zakona. Pri določitvi časovnega obdobja za napredovanje se upošteva število plačnih razredov, ki jih ima javni uslužbenec ob uveljavitvi tega zakona.

K 26. členu

Prehodna določba določa, da tisti javni uslužbenci, ki so ob uveljavitvi tega zakona, uvrščeni v višji plačni razred od petega plačnega razreda delovnega mesta, obdržijo višje plačne razrede. Ti plačni razredi se štejejo za plačne razrede, pridobljene z napredovanjem in se prenašajo.

K 27. členu

Za namen določitve plače javnim uslužbencem plačne skupine B po prenehanju mandata se za te javne uslužbenke ob uveljavitvi tega zakona izvede simulacija določitve plačnega razreda na način, kot je veljal za določitev plače po prenehanju mandata pred uveljavitvijo tega zakona. O tem se javnemu uslužbencu izda obvestilo. Tako določen plačni razred se šteje, kot plačni razred pridobljen z napredovanjem na tem delovnem mestu po tem zakonu in se prenaša oziroma se upošteva pri določitvi plače po prenehanju mandata na podlagi osmega odstavka 16. člena zakona.

K 28. členu

Končna določa, ki določa začetek veljavnosti zakona 30. dan po objavi v Uradnem listu RS in uporabo zakona s 1.1.2017.

IV. BESEDILO ČLENOV, KI SE SPREMINJAJO

2. člen (Pomen izrazov)

Posamezni izrazi imajo po tem zakonu naslednji pomen:

1. Javni sektor po tem zakonu sestavljajo:
državni organi in samoupravne lokalne skupnosti (v nadaljevanju: lokalne skupnosti), javne agencije, javni skladi, javni zavodi in javni gospodarski zavodi ter druge osebe javnega prava, ki so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna lokalne skupnosti.
Javna podjetja in gospodarske družbe, v katerih ima večinski delež oziroma prevladujoč vpliv država ali lokalna skupnost, niso del javnega sektorja po tem zakonu.
2. Uporabniki proračuna po tem zakonu so državni organi in lokalne skupnosti, javne agencije, javni skladi, javni zavodi in javni gospodarski zavodi ter druge osebe javnega prava, ki so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna lokalne skupnosti.
3. Funkcionarji so osebe, ki pridobijo mandat za izvrševanje funkcije s splošnimi volitvami, osebe, ki pridobijo mandat za izvrševanje funkcije izvršilne in sodne oblasti z izvolitvijo ali imenovanjem v Državnem zboru Republike Slovenije (v nadaljevanju: državni zbor) ali predstavniki telesa lokalne skupnosti ter druge osebe, ki jih skladno z zakonom kot funkcionarje izvolijo ali imenujejo nosilci zakonodajne, izvršilne ali sodne oblasti.
4. Javni uslužbenec je zaposleni, razen funkcionarja, ki sklone delovno razmerje v javnem sektorju iz 1. točke tega člena.
5. Katalog funkcij, delovnih mest in nazivov je spisek funkcij, delovnih mest in nazivov v javnem sektorju.
6. Sistemizacija delovnih mest je akt, v katerem so v skladu z notranjo organizacijo določena delovna mesta, potrebna za izvajanje nalog državnega organa, uprave lokalne skupnosti oziroma osebe javnega prava, z opisom pogojev za zasedbo delovnih mest in nalog na posameznih delovnih mestih ter plačni razredi.
7. Delovno mesto je v organizacijski strukturi najnižja organizacijska enota, ki ima v okviru delovnega ali poklicnega področja opredeljene glavne naloge.
8. Naziv je poimenovanje, ki ga javni uslužbenec pridobi z imenovanjem, izvolitvijo, podelitvijo ali napredovanjem v skladu z zakonom. Formacijske dolžnosti v skladu z zakonom, ki ureja napredovanje v Slovenski vojski, se za potrebe tega zakona štejejo za delovna mesta.
9. Zahtevnost delovnega mesta, naziva in funkcije je prvina za določanje osnovnih plač na plačni lestvici. Določa se z zahtevnostjo nalog in iz njih izhajajočo zahtevano usposobljenostjo (zahtevana strokovna izobrazba, potrebna dodatna znanja in izkušnje), odgovornostjo, pooblastili in omejitvami, psihofizičnimi in umskimi naporji ter vplivi okolja.
10. Plačno skupino sestavljajo funkcije oziroma delovna mesta in nazivi značilni za dejavnost oziroma istovrstna delovna mesta v vseh dejavnostih. Plačna skupina se glede na skupne značilnosti funkcij, delovnih mest in nazivov deli na plačne podskupine.
11. Plačna lestvica je sestavljena iz plačnih razredov.
12. Plačni razred je del plačne lestvice, ki ima vrednost izraženo v nominalnem znesku.
13. Osnovna plača je tisti del plače, ki ga prejema javni uslužbenec ali funkcionar na posameznem delovnem mestu, nazivu ali funkciji za opravljeno delo v polnem delovnem času in za pričakovane rezultate dela v posameznem mesecu. V osnovni plači je všteto tudi napredovanje javnega uslužbenca ali funkcionarja.
14. Del plače za delovno uspešnost je tisti del plače, ki ga lahko prejme javni uslužbenec za nadpovpečno uspešno opravljeno delo v določenem obdobju.
15. Dodatki so del plače javnega uslužbenca in funkcionarja za posebne pogoje, nevarnost in obremenitve, ki niso upoštevane pri vrednotenju zahtevnosti delovnega mesta, naziva ali funkcije.
16. V zakonu uporabljeni izrazi javni uslužbenec, funkcionar, predstojnik, direktor, ravnatelj, tajnik univerze in drugega visokošolskega zavoda (v nadaljevanju: tajnik) in drugi izrazi, zapisani v moški spolni slovnični obliki, so uporabljeni kot nevtralni za moške in ženske.

3. člen (Določitev plač)

(1) Po tem zakonu se določajo plače javnih uslužbencev in funkcionarjev pri uporabnikih proračuna. Plače javnih uslužbencev za delo v tujini se določijo z uredbo vlade. V uredbi iz prejšnjega stavka se uredijo tudi plače funkcionarjev, ki so napoteni na delo v tujino ter jim v skladu z zakonom v času napotitve funkcija miruje.

(2) Plača se določi s pogodbo o zaposlitvi, odločbo oziroma sklepom, tako da se v pogodbi, odločbi oziroma sklepu določi pravna podlaga za določitev plače in posameznih delov plače, plačni razred in druge sestavine plače v skladu s tem zakonom, predpisi in drugimi akti, izdanimi na njihovi podlagi ter kolektivnimi pogodbami, višino posameznih elementov plače na dan sklenitve pogodbe, izdaje sklepa oziroma odločbe in usklajevanja plače.

(3) V pogodbi o zaposlitvi, odločbi oziroma sklepu se javnemu uslužbencu in funkcionarju ne sme določiti plače v drugačni višini, kot je določena z zakonom, predpisi in drugimi akti, izdanimi na njihovi podlagi ter kolektivnimi pogodbami.

(4) O spremembah plače, ki so posledica spremembe zakona, predpisa in drugega akta, izdanega na njihovi podlagi ali kolektivne pogodbe, obvesti delodajalec javnega uslužbenca oziroma funkcionarja s pisnim obvestilom in mu hkrati izroči pisni predlog ustreznega aneksa k pogodbi o zaposlitvi, odločbi oziroma sklepu, najkasneje v petnajstih dneh po uveljavitvi tega akta ali kolektivne pogodbe.

(5) Če je določilo o plači v pogodbi o zaposlitvi, odločbi oziroma sklepu v nasprotju s tretjim odstavkom tega člena, se uporabljajo določbe zakonov, predpisov in drugih aktov, izdanih na njihovi podlagi ter kolektivnimi pogodbami, s katerimi je določena plača javnega uslužbenca ali funkcionarja, kot sestavni del te pogodbe, odločbe ali sklepa.

(6) Določbe tega zakona se ne uporabljajo za določitev plač zaposlenim v javnem sektorju, ki se zaposlijo za določen čas na podlagi posebne pogodbe med uporabnikom proračuna in Evropsko komisijo ali drugim organom EU, mednarodno organizacijo ali tujo ustanovo ali drugim tujim delodajalcem (v nadaljnjem besedilu sopogodbениk), če so v tej pogodbi določena plača in drugi prejemki, ki jih zaposleni prejema v času zaposlitve v javnem sektorju in se ti prejemki v celoti financirajo iz sredstev, ki jih zagotavlja sopogodbениk.

3.a člen (Ravnanje v primeru nezakonnosti)

(1) O ugotovitvi neskladnosti določb o plači v pogodbi o zaposlitvi javnega uslužbenca, odločbi oziroma sklepu, s katerim je določena plača funkcionarja, s tretjim odstavkom 3. člena tega zakona mora delodajalec nemudoma pisno obvestiti prizadetega javnega uslužbenca ali funkcionarja in obrazložiti svoje ugotovitve in mu izročiti pisni predlog ustreznega aneksa k pogodbi o zaposlitvi, odločbo oziroma sklep, s katerim se odpravi o neskladnosti.

(2) Če delodajalec ugotovi, da je bila javnemu uslužbencu ali funkcionarju v nasprotju s tretjim odstavkom 3. člena tega zakona izplačana nižja plača, kot bi mu pripadala, se mu razlika z zakonitimi zamudnimi obrestmi med izplačano in zakonito določeno plačo izplača skupaj s prvim izplačilom plače po ugotovitvi nastale nezakonnosti.

(3) Če delodajalec ugotovi, da je bila javnemu uslužbencu ali funkcionarju v nasprotju s tretjim odstavkom 3. člena tega zakona izplačana višja plača, kot bi mu pripadala za delo na delovnem mestu po pogodbi o zaposlitvi ali za opravljanje funkcije po odločbi ali sklepu, se za vračilo preveč izplačanih zneskov plač uporabljajo splošna pravila civilnega prava.

(4) Javni uslužbenec oziroma funkcionar in delodajalec se lahko dogovorita o načinu vračila preveč izplačanih zneskov plač. Dogovor mora biti sklenjen v pisni obliki. Delodajalec je

dolžan javnega uslužbenca oziroma funkcionarja pisno pozvati k podpisu dogovora najkasneje v 30 dneh po pisnem obvestilu iz prvega odstavka tega člena.

(5) Če se sklene dogovor o vračilu preveč izplačanih zneskov plač, javni uslužbenec oziroma funkcionar povrne preveč izplačane zneske plač za obdobje zadnjih desetih mesecev pred prenehanjem izplačevanja plače v nasprotju s tretjim odstavkom 3. člena tega zakona, vendar ne več, kot znaša dvakratnik zakonito določene osnovne plače javnega uslužbenca oziroma funkcionarja za polni delovni čas za mesec pred mesecem predložitve dogovora. Če se dogovori obročno odplačevanje, obdobje vračila ne sme biti daljše od 24 mesecev.

(6) Dogovor vsebuje tudi obračun vračila preveč izplačanih plač, iz katerega mora biti razvidna ugotovljena razlika v plači, skupaj z načinom določitve razlike, po vseh elementih obračuna plač, vključno z razliko v davkih in prispevkih za socialno varnost in razliko v plači po plačilu davkov in prispevkov za socialno varnost. Javni uslužbenec oziroma funkcionar vrne neposredno delodajalcu le razliko v plači po plačilu davkov in prispevkov. Vračilo razlike v davkih in prispevkih izvede delodajalec po postopku, določenem v zakonu, ki ureja davčni postopek.

(7) Ne glede na določbi tretjega in četrtega odstavka tega člena delodajalec javnemu uslužbencu dolg odpusti, če je njegova osnovna plača ali drug prejemek, v mesecu, v katerem se poda predlog za odpust dolga, enak ali nižji od zneska minimalne plače. Predlog za odpust dolga poda javni uslužbenec v 30 dneh od pisnega poziva delodajalca k podpisu dogovora. Sklep o odpustu dolga izda odgovorna oseba uporabnika proračuna v osmih dneh od podaje predloga za odpust dolga. Sklep, izdan v nasprotju s tem odstavkom, se na podlagi tega zakona šteje za ničnega.

(8) Če javni uslužbenec oziroma funkcionar dogovora ne podpiše v 30 dneh od pisnega poziva delodajalca k podpisu dogovora ali v tem roku ne poda predloga za odpust dolga, delodajalec s tožbo pred pristojnim sodiščem zahteva vračilo celotne razlike med preveč izplačano plačo in zakonito določeno plačo.

(9) V primeru vračila preveč izplačanih plač s strani javnega uslužbenca in funkcionarja se glede teh sredstev in njihovega obrestovanja ne uporabljajo določbe zakona, ki ureja javne finance, glede odloga in obročnega plačevanja dolga do države oziroma občine.

(10) Če javni uslužbenec ali funkcionar ugotovi, da mu je bila plača določena in izplačana v nasprotju s tretjim odstavkom 3. člena tega zakona, lahko od delodajalca pisno zahteva, da ugotovi to nezakonitost in ravna v skladu s tem zakonom. Če delodajalec v roku osmih delovnih dni od vložene pisne zahteve ne ravna v skladu s prvim odstavkom tega člena, lahko javni uslužbenec s tožbo zahteva od pristojnega sodišča ugotovitev te nezakonitosti ter izplačilo razlike med izplačano in zakonito določeno plačo. Ne glede na prejšnji stavek se v primerih, ko je s posebnim zakonom v okviru uveljavljanja pravnega varstva javnega uslužbenca urejen postopek pritožbe oziroma ugovora, upošteva določbe posebnega zakona.

(11) Oseba, ki izvršuje pravice in dolžnosti delodajalca v proračunskem uporabniku po splošnih pravilih civilnega prava in določbah zakona, ki ureja delovna razmerja, odškodninsko odgovarja za škodo, ki je bila povzročena z določitvijo in izplačilom plač v nasprotju s tretjim odstavkom 3. člena tega zakona.

(12) Postopke ugotavljanja odškodninske odgovornosti osebe, ki je bila ob nastanku nezakonitosti oziroma nepravilnosti odgovorna za izvrševanje pravic in dolžnosti delodajalca, je pristojen sprožiti v državnih organih in samoupravnih lokalnih skupnostih predstojnik, v drugih osebah javnega prava pa ustanovitelj. Če je oseba, odgovorna za izvrševanje pravic in dolžnosti delodajalca, uradnik na položaju, sproži postopek oseba, ki ji je uradnik na položaju odgovoren. Če je oseba, odgovorna za izvrševanje pravic in dolžnosti delodajalca, funkcionar, pa sproži postopek organ, pristojen za njegovo imenovanje ali izvolitev, oziroma v primeru samoupravnih lokalnih skupnosti predstavniški organ.

(13) Določbe tega člena se uporabljajo tudi za javne uslužbenke in funkcionarje, ki se jim je plača izplačevala v nasprotju s tretjim odstavkom 3. člena tega zakona in v času

ugotovitve neskladnosti določb o plači s tretjim odstavkom 3. člena tega zakona niso več zaposleni pri delodajalcih v javnem sektorju.

5. člen

(Sestava plače, osnovna plača in usklajevanje osnovnih plač)

- (1) Plača je sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov.
- (2) Znesek osnovne plače se določi z uvrstitvijo v posamezen plačni razred iz plačne lestvice.
- (3) Plačna lestvica je določena v prilogi 1 tega zakona.
- (4) Vrednosti plačnih razredov se usklajujejo praviloma enkrat letno. Višina uskladitve mora biti enaka za javne uslužbence in funkcionarje.
- (5) Višina uskladitve vrednosti plačnih razredov za javne uslužbence se določi s kolektivno pogodbo za javni sektor. Višina uskladitve vrednosti plačnih razredov za funkcionarje pa se, po predhodnem usklajevanju s funkcionarji, določi s tem zakonom.
- (6) Pogajanja in usklajevanja iz prejšnjega odstavka se pričnejo najkasneje do 1. maja in se praviloma zaključijo 30 dni pred rokom, določenim za predložitev predloga državnega proračuna Državnemu zboru.

7. člen

(Določitev plačnih skupin in plačnih podskupin)

- (1) Plačne skupine in plačne podskupine so:

Plačne skupine	Plačne podskupine
A – Funkcije v državnih organih in lokalnih skupnostih	A1 – Predsednik republike in funkcionarji izvršilne oblasti A2 – Funkcionarji zakonodajne oblasti A3 – Funkcionarji sodne oblasti A4 – Funkcionarji v drugih državnih organih A5 – Funkcionarji v lokalnih skupnostih
B – Poslovodni organi pri uporabnikih proračuna	B1 – Ravnatelji, direktorji in tajniki
C – Uradniški nazivi v državni upravi in v upravah lokalnih skupnosti ter v drugih državnih organih	C1 – Uradniki v drugih državnih organih C2 – Uradniki v državni upravi, upravah pravosodnih organov in upravah lokalnih skupnosti C3 – Policisti C4 – Vojaki C5 – Uradniki finančne uprave C6 – Inšpektorji, pravosodni policisti in drugi uradniki s posebnimi pooblastili C7 – diplomati
D – Delovna mesta na področju vzgoje, izobraževanja	D1 – Visokošolski učitelji in visokošolski sodelavci D2 – Predavatelji višjih strokovnih šol, srednješolski in osnovnošolski učitelji in drugi

	strokovni delavci D3 – Vzgojitelji in ostali strokovni delavci v vrtcih
E – Delovna mesta na področju zdravstva	E1 – Zdravniki in zobozdravniki E2 – Farmacevtski delavci E3 – Medicinske sestre in babice E4 – Zdravstveni delavci in zdravstveni sodelavci
F – Delovna mesta na področju socialnega varstva	F1 – Strokovni delavci F2 – Strokovni sodelavci
G – Delovna mesta na področju kulture in informiranja	G1 – Umetniški poklici G2 – Drugi poklici na področju kulture in informiranja
H – Delovna mesta in nazivi na področju znanosti	H1 – Raziskovalci H2 – Strokovni sodelavci
I – Delovna mesta v javnih agencijah, javnih skladih, drugih javnih zavodih in javnih gospodarskih zavodih ter pri drugih uporabnikih proračuna	I1 – Strokovni delavci
J – Spremljajoča delovna mesta (velja za ves javni sektor)	J1 – Strokovni delavci J2 – Administrativni delavci J3 – Ostali strokovno tehnični delavci
K – Delovna mesta na področju obvezne socialne varnosti	K1 – strokovni delavci

(2) V plačnih podskupinah od C1 do J3 je na delovnih mestih in v nazivih mogoče doseči največ 57. plačni razred.

(3) Katalog funkcij, delovnih mest in nazivov, določenih z zakonom, podzakonskim predpisom, splošnim aktom organa iz 13. člena tega zakona ali kolektivno pogodbo, objavi ministrstvo, pristojno za sistem plač v javnem sektorju. Spremembe in dopolnitve kataloga funkcij, delovnih mest in nazivov se objavijo najkasneje v tridesetih dneh od objave sprememb in dopolnitev aktov, ki so podlaga za pripravo kataloga.

(4) Katalog funkcij, delovnih mest in nazivov (v nadaljnjem besedilu: katalog) zajema:

1. zaporedno številko funkcije, delovnega mesta in naziva,
2. šifro funkcije ali delovnega mesta,
3. ime funkcije ali delovnega mesta,
4. tarifni razred delovnega mesta,
5. šifro naziva,
6. ime naziva,
7. plačni razred funkcije, delovnega mesta ali naziva brez napredovanja,
8. najvišji plačni razrede funkcije, delovnega mesta ali naziva, ki ga je možno doseči z napredovanjem.

Akti iz tretjega odstavka tega člena morajo vsebovati elemente, določene v tem odstavku.

(5) Uporabnik proračuna v aktu o sistemizaciji ne sme sistemizirati delovnega mesta in naziva, ki ni naveden v aktih iz tretjega odstavka.

(6) V zvezi s plačami mora akt o sistemizaciji delovnih mest (v nadaljnjem besedilu: sistemizacija) pri uporabnikih proračuna iz prvega odstavka 2. člena tega zakona vsebovati naslednji minimalni obseg podatkov:

1. šifro proračunskega uporabnika in šifro notranje organizacijske enote,
2. naziv proračunskega uporabnika in naziv notranje organizacijske enote,
3. plačno podskupino,
4. šifro delovnega mesta,
5. ime delovnega mesta,
6. tarifni razred delovnega mesta,
7. šifro naziva, kjer nazivi obstajajo,
8. ime naziva, kjer nazivi obstajajo,
9. plačni razred delovnega mesta oziroma plačni razred naziva,
10. število napredovalnih razredov na delovnem mestu oziroma v nazivu in
11. opis nalog delovnega mesta ali naziva.

13. člen

(Način uvrščanja v plačne razrede)

(1) Uvrstitev delovnih mest in nazivov v plačne razrede se opravi upoštevaje uvrstitev orientacijskih delovnih mest in nazivov. Uvrstitev ovrednotenih orientacijskih delovnih mest in nazivov v plačne razrede se določi s kolektivno pogodbo za javni sektor.

(2) Delovna mesta oziroma nazivi v plačnih skupinah D, E, F, G, H, J in K ter v plačnih podskupinah C1, C2, C3, C5 in C6 se uvrščajo v plačne razrede s kolektivno pogodbo dejavnosti, v plačni skupini C4 z uredbo in v plačni skupini I z uredbo ali s kolektivnimi pogodbami.

(3) Ne glede na določbo drugega odstavka tega člena se delovna mesta oziroma nazivi v plačni podskupini C1, razen v državnem tožilstvu in državnem pravobranilstvu, uvrščajo v plačne razrede z aktom državnega organa, upoštevaje uvrstitev primerljivih delovnih mest in nazivov plačne skupine C v kolektivni pogodbi dejavnosti.

(4) Delovna mesta oziroma nazivi se v sistemizacijah uvrščajo v plačne razrede v skladu z uvrstitvijo v kolektivni pogodbi za javni sektor in kolektivno pogodbo, ki velja za uporabnika proračuna. Če je v sistemizaciji predvideno delovno mesto oziroma naziv, ki ga ureja kolektivna pogodba za drugo dejavnost, se v sistemizaciji upošteva uvrstitev v plačni razred iz te kolektivne pogodbe.

(5) Delovna mesta javnih uslužbencev v javnem zavodu RTV Slovenija se uvrščajo v plačne razrede s kolektivno pogodbo, ki jo skleneta v imenu delodajalca generalni direktor javnega zavoda in v imenu delojemalcev reprezentativni sindikati v javnem zavodu.

(6) Ne glede na določbe tega člena se delovna mesta in nazivi v obveščevalnih in varnostnih službah, ki niso uvrščeni v plačne razrede s kolektivno pogodbo dejavnosti, uvrščajo v plačne razrede s splošnim aktom organa, h kateremu da soglasje vlada. Akt se ne objavi.

15. člen

(Določitev osnovne plače za določen čas)

V primerih, določenih s posebnim zakonom, se lahko osnovna plača javnega uslužbenca, ki sklene delovno razmerje za določen čas, poveča za določeno število plačnih razredov, pri čemer se kot osnova upošteva plačni razred ustreznega delovnega mesta oziroma naziva.

V. NAPREDOVANJE

16. člen

(Napredovanje v višji plačni razred)

(1) Javni uslužbenec lahko na podlagi tega zakona na delovnem mestu oziroma v nazivu napreduje v višji plačni razred. O tem napredovanju odloča pristojni organ oziroma predstojnik.

(2) Javni uslužbenci na delovnih mestih, kjer je mogoče tudi napredovanje v višji naziv, lahko v posameznem nazivu napredujejo največ za pet plačnih razredov, javni uslužbenci, kjer ni mogoče napredovati v naziv, lahko na delovnem mestu napredujejo največ za deset plačnih razredov. Če z napredovanjem na delovnih mestih, kjer je mogoče napredovanje v naziv, skupaj v vseh nazivih ni mogoče napredovanje za deset plačnih razredov, je v najvišjem nazivu mogoče napredovati za toliko plačnih razredov, da je doseženo napredovanje v nazivih skupno za deset plačnih razredov.

(3) Javni uslužbenec lahko na podlagi tega zakona napreduje vsaka tri leta za en ali dva plačna razreda, če izpolnjuje predpisane pogoje. Za napredovalno obdobje se upošteva čas, ko je javni uslužbenec delal na delovnih mestih, za katere je predpisana enaka stopnja strokovne izobrazbe. Pristojni organ oziroma predstojnik najmanj enkrat letno preveri izpolnjevanje pogojev za napredovanje.

(4) V primeru, da ima javni uslužbenec osnovno plačo določeno v skladu s prvim odstavkom 14. člena tega zakona, napreduje v skladu z določbami tega zakona.

(5) Funkcionarji ne morejo napredovati v višji plačni razred, razen sodnikov, državnih tožilcev in državnih pravobranilcev, ki v skladu z zakoni, ki urejajo njihov položaj, lahko napredujejo v višji plačni razred v razponu plačnih razredov, določenih v prilogi 3 tega zakona.

(6) Javni uslužbenci, ki so z uredbo ali aktom državnega organa razvrščeni na delovna mesta v plačni skupini B, ne napredujejo v višji plačni razred, se pa ocenjujejo.

(7) Ne glede na določbo drugega odstavka tega člena lahko javni uslužbenci na vodstvenih delovnih mestih, ki so uvrščena v plačne razrede s kolektivnimi pogodbami, uredbami oziroma splošnimi akti, napredujejo za največ deset plačnih razredov.

17. člen

(Pogoji za napredovanje javnih uslužbencev v višji plačni razred)

(1) Pogoji za napredovanje javnih uslužbencev v višji plačni razred je delovna uspešnost, izkazana v napredovalnem obdobju. Delovna uspešnost se ocenjuje glede na:

- rezultate dela,
- samostojnost, ustvarjalnost in natančnost pri opravljanju dela,
- zanesljivost pri opravljanju dela,
- kvaliteto sodelovanja in organizacijo dela ter
- druge sposobnosti v zvezi z opravljanjem dela.

(2) Postopek in način preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje po tem zakonu se za javne uslužbence v organih državne uprave, v upravah lokalnih skupnosti, v pravosodnih organih, v javnih zavodih in drugih uporabnikih proračuna določi z uredbo vlade.

(3) Za javne uslužbence v drugih državnih organih se postopek in način preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje določi s splošnim aktom, ki ga izda predstojnik državnega organa.

(4) Za javne zavode s področja zdravstvenega zavarovanja, zaposlovanja in zavarovanja za primer brezposelnosti ter pokojninskega in invalidskega zavarovanja izda splošni akt direktor javnega zavoda v soglasju s pristojnim ministrom in ministrom, pristojnim za finance, za visokošolske zavode pa pristojni organ univerze oziroma samostojnega visokošolskega zavoda s soglasjem Sveta za visoko šolstvo Republike Slovenije.

(5) Za javne uslužbence v javnih zavodih s področja raziskovalne in razvojne dejavnosti, se postopek in način preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje določi s splošnim aktom, ki ga izda minister, pristojen za znanost, v soglasju z ministrom, pristojnim za finance.

(6) Splošni akti iz tretjega, četrtega in petega odstavka tega člena se objavijo v Uradnem listu Republike Slovenije.

(7) Pred izdajo uredbe in splošnih aktov je potrebno pridobiti mnenje reprezentativnih sindikatov.

17.a člen

(preizkus ocene)

(1) Javni uslužbenec, ki ni bil ocenjen oziroma, ki se ne strinja z oceno, lahko v osmih delovnih dneh od poteka roka za ocenitev oziroma od seznanitve z oceno zahteva, da se ga oceni oziroma zahteva preizkus ocene pred komisijo, ki jo imenuje odgovorna oseba v roku 15 dni od vložitve zahteve za preizkus ocene.

(2) Komisijo iz prejšnjega odstavka sestavljajo trije javni uslužbenci, ki imajo najmanj enako stopnjo izobrazbe, kot se zahteva za delovno mesto javnega uslužbenca, ki je zahteval preizkus ocene. V komisijo so lahko imenovani tudi javni uslužbenci drugega proračunskega uporabnika.

(3) Nadrejeni in javni uslužbenec, ki zahteva preizkus ocene, imata pravico do udeležbe v preizkusu ocene. Komisija opravi preizkus ocene oziroma naloži delodajalcu, da javnega uslužbenca oceni najkasneje v 15 dneh od njenega imenovanja.

(4) O preizkusu ocene se vodi zapisnik. Komisija o preizkusu ocene odloči s sklepom.

(5) Odločitev komisije je dokončna.

(6) Veljavna ocena je ocena, s katero je bil seznanjen javni uslužbenec, v primeru zahteve za preizkus ocene pa ocena, ki jo določi komisija iz tega člena in je javnemu uslužbencu vročena.

(7) Zoper oceno komisije lahko javni uslužbenec uveljavlja sodno varstvo v skladu z zakoni, ki urejajo delovna razmerja.

(8) Če delodajalec v roku iz tretjega odstavka tega člena javnega uslužbenca ne oceni, lahko javni uslužbenec neposredno uveljavlja sodno varstvo v skladu z zakoni, ki urejajo delovna razmerja.

(9) Če javni uslužbenec na osnovi veljavne ocene iz šestega odstavka tega člena izpolni pogoje za napredovanje v skladu s predpisi, ki urejajo napredovanje na delovnem mestu oziroma v nazivu, napreduje od 1. aprila v letu, ko izpolni pogoje za napredovanje v višji plačni razred.

(10) V Slovenski vojski se delovno uspešnost ocenjuje v okviru službene ocene v skladu s predpisi na obrambnem področju, pri čemer se za ocenjevalno lestvico in pogoje za napredovanje uporablja uredba iz drugega odstavka 17. člena tega zakona.

18. člen

(Napredovanje v višji plačni razred v višjem tarifnem razredu)

Z napredovanjem na delovnem mestu oziroma v nazivu se lahko javni uslužbenec uvrsti v plačni razred, ki je uvrščen v višji tarifni razred kot plačni razred za določitev osnovne plače delovnega mesta oziroma naziva, na katerem napreduje, vendar ne višje kot je določen najvišji plačni razred plačne podskupine.

19. člen

(Določitev plačnega razreda ob zaposlitvi, premestitvi na drugo delovno mesto oziroma imenovanju v naziv ali višji naziv)

(1) Ob zaposlitvi, premestitvi na drugo delovno mesto oziroma imenovanju v naziv ali višji naziv se javni uslužbenec uvrsti v plačni razred, v katerega je uvrščeno delovno mesto, za katerega je javni uslužbenec sklenil delovno razmerje, oziroma na katerega je bil premeščen, oziroma v plačni razred, v katerega je uvrščen naziv, v katerega je imenovan. Če bi bil javni uslužbenec zaradi premestitve na delovno mesto oziroma v naziv v višjem tarifnem razredu uvrščen v nižji ali isti plačni razred kot ga je dosegel z napredovanjem na delovnem mestu oziroma v nazivu pred to premestitvijo, se mu plačni razred na novem delovnem mestu oziroma v nazivu določi tako, da se že doseženi plačni razred na delovnem mestu oziroma v nazivu pred premestitvijo oziroma imenovanjem poveča za en plačni razred. Ne glede na določbo prejšnjega stavka javnega uslužbenca ni možno uvrstiti v višji plačni razred kot znaša najvišji plačni razred delovnega mesta oziroma naziva, na oziroma v katerega je javni uslužbenec premeščen oziroma imenovan, ki ga je možno doseči z napredovanjem.

(2) Če obstajajo za to utemeljeni razlogi, se lahko javnega uslužbenca ob zaposlitvi, na podlagi soglasja, premestitvi na drugo delovno mesto oziroma imenovanju v naziv ali višji naziv, uvrsti v plačni razred, ki je za največ pet plačnih razredov višji od plačnega razreda delovnega mesta oziroma naziva, vendar ne v višji plačni razred kot ga je možno doseči z napredovanjem. Soglasje za uvrstitev podajo:

- za javnega uslužbenca, zaposlenega v organih državne uprave, Vlada,
- za javnega uslužbenca, zaposlenega pri posrednih uporabnikih proračuna, katerih ustanovitelj in financer je država, pristojni minister,

- za javnega uslužbenca, zaposlenega pri posrednih uporabnikih proračuna, katerih ustanovitelj in financer je lokalna skupnost, župan,
- za javnega uslužbenca, zaposlenega pri posrednih uporabnikih proračuna, pri katerih je ustanovitelj lokalna skupnost, financer pa država, župan v soglasju s pristojnim ministrom,
- za javnega uslužbenca, zaposlenega v upravi pravosodnih organov, predsednik Vrhovnega sodišča, generalni državni tožilec oziroma generalni državni pravobranilec,
- za javne uslužbenke, zaposlene v javnem zavodu RTV Slovenija, Programski svet javnega zavoda.

(3) Za javnega uslužbenca, zaposlenega v drugih državnih organih, soglasje ni potrebno.

(4) Pogoje za napredovanje v višji naziv določajo predpisi, ki urejajo napredovanje v višji naziv za posamezne plačne skupine.

20. člen

(Določitev plačnega razreda javnega uslužbenca)

(1) Če je javni uslužbenec premeščen na drugo delovno mesto oziroma je sklenil pogodbo o zaposlitvi o delu na drugem delovnem mestu v nižjem ali istem tarifnem razredu, obdrži število plačnih razredov napredovanja, ki jih je dosegel na prejšnjem delovnem mestu, razen če pristojni organ ugotovi, da na prejšnjem delovnem mestu ni dosegal pričakovanih delovnih rezultatov (razlog nesposobnosti) ali da plačni razredi za napredovanje na prejšnjem delovnem mestu niso bili doseženi v skladu z zakonom ali na njegovi podlagi izdanimi predpisi. Ohranitev plačnih razredov napredovanja je možna pri istem ali drugem delodajalcu v isti plačni podskupini ali na istovrstnih oziroma sorodnih delovnih mestih v različnih plačnih podskupinah.

(2) Javni uslužbenec, ki napreduje v naziv ali višji naziv, prenese že dosežena napredovanja v plačne razrede na delovnem mestu ali v nižjem nazivu v nov naziv tako, da se doseženi plačni razred pred napredovanjem v naziv ali višji naziv poveča za največ tri plačne razrede. Ne glede na določbo prejšnjega stavka javnega uslužbenca ni možno uvrstiti v višji plačni razred, kot ga je možno doseči z napredovanjem.

VI. DELOVNA USPEŠNOST

21. člen

(Vrste delovne uspešnosti)

Javni uslužbenci so lahko upravičeni do:

- redne delovne uspešnosti,
- delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela in
- delovne uspešnosti iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu.

a) Redna delovna uspešnost

22. člen

(Obseg sredstev za plačilo redne delovne uspešnosti)

(1) Skupen obseg sredstev za plačilo redne delovne uspešnosti znaša najmanj 2% in ne več kot 5% letnih sredstev za osnovne plače. Skupen obseg sredstev za redno delovno uspešnost za plačilo ravnateljev, direktorjev in tajnikov se oblikuje in izkazuje ločeno.

(2) Skupen obseg sredstev za vsako leto se za javne uslužbence določi s kolektivno pogodbo za javni sektor.

22.a člen

(Del plače za redno delovno uspešnost javnih uslužbencev)

(1) Del plače za redno delovno uspešnost pripada javnemu uslužbencu, ki je v obdobju, za katerega se izplačuje, pri opravljanju svojih rednih delovnih nalog dosegel nadpovprečne delovne rezultate. Ta del plače lahko letno znaša največ dve osnovni mesečni plači javnega uslužbenca, pri čemer se kot osnova upošteva višina osnovne plače javnega uslužbenca v mesecu decembru preteklega leta. Del plače za delovno uspešnost se izplača najmanj dvakrat letno, razen če ni s kolektivno pogodbo ali z aktom, izdanim na podlagi zakona, urejeno drugače.

(2) Del plače za redno delovno uspešnost se javnemu uslužbencu določi na podlagi meril in kriterijev, dogovorjenih s kolektivno pogodbo za javni sektor.

(3) Višino dela plače za redno delovno uspešnost ravnateljev, direktorjev in tajnikov določi organ, pristojen za njihovo imenovanje, na podlagi meril, ki jih določi pristojni minister.

b) Delovna uspešnost iz naslova povečanega obsega dela

22.d člen

(Sredstva za plačilo delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela)

(1) Uporabniki proračuna lahko v primerih, ko to določa ta zakon, izplačujejo sredstva za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela nad omejitvijo iz 22. člena tega zakona, če imajo za ta namen na razpolago sredstva iz prihrankov sredstev za plače, ki nastanejo zaradi odsotnosti javnih uslužbencev, ali nezasedenih delovnih mest za katera so bila predvidena sredstva v finančnem načrtu uporabnika proračuna, in sredstev za posebne projekte.

(2) Posebni projekti, za izvajanje katerih je dovoljeno izplačevati del plače za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela, se za javne uslužbence določijo z aktom vlade, za javne uslužbence drugega državnega organa pa z aktom tega državnega organa, če so za to zagotovljena namenska sredstva v proračunu.

22.e člen

(Plačilo delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela javnih uslužbencev)

(1) Javnemu uslužbencu se lahko izplača del plače za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela za opravljeno delo, ki presega pričakovane rezultate dela v posameznem mesecu, če je na ta način mogoče zagotoviti racionalnejše izvajanje nalog uporabnika proračuna. Pisno odločitev o povečanem obsegu dela in plačilu delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela sprejme predstojnik oziroma direktor uporabnika proračuna za posamezni mesec na podlagi pisnega dogovora med javnim uslužbencem in predstojnikom oziroma direktorjem ali javnim uslužbencem, pooblaščenim za organizacijo dela, ki ga lahko skleneta za daljše obdobje.

(2) Javnim uslužbencem v javnih vzgojno-izobraževalnih zavodih in visokošolskih zavodih se lahko, v okviru povečanega obsega dela iz prejšnjega odstavka, določi obseg dodatne tedenske učne obveznosti oziroma obseg dodatne tedenske pedagoške obveznosti le v obsegu in pod pogoji, določenimi z zakoni, ki urejajo organizacijo in financiranje vzgoje in izobraževanja oziroma visokošolskega izobraževanja.

(3) Vlada z uredbo določi pogoje, merila in obseg dela plače za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela za javne uslužbence iz prvega odstavka tega člena, vključno s Slovensko vojsko, razen za javne uslužbence v drugih državnih organih, kot jih določa Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 32/06 – uradno prečiščeno besedilo), za katere se pogoje in obseg dela plače za plačilo delovne uspešnosti določi z zakonom oziroma s splošnim aktom, izdanim na podlagi zakona. (4) Del plače za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela iz drugega odstavka tega člena se obračuna enako kot redna učna oziroma pedagoška obveznost.

c) Delovna uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu

22.i člen

(Obseg sredstev iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu)

(1) Uporabniki proračuna, ki poleg sredstev za izvajanje javne službe pridobivajo sredstva s prodajo blaga in storitev na trgu, del tako pridobljenih sredstev uporabijo za plačilo delovne uspešnosti iz tega naslova in s tem povečajo obseg sredstev nad omejitvijo iz 22. člena zakona.

(2) Vlada z uredbo določi prihodke od prodaje blaga in storitev na trgu in zgornji obseg sredstev, ki se lahko uporabi za plačilo povečane delovne uspešnosti iz prejšnjega odstavka. Z uredbo se lahko določi, da se za plačilo delovne uspešnosti iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu namenijo tudi nekateri nejavni prihodki za javno službo.

22.j člen

(Pogoji za izplačilo sredstev iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu)

Uporabnik proračuna lahko uporabi sredstva iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu za plačilo delovne uspešnosti, če izpolnjuje naslednje pogoje:

1. opravlja storitve javne službe v dogovorjenem obsegu in kakovosti na podlagi sprejetih programov dela, katerih sestavni del je obseg posamezne javne službe, ki ga je potrdil financer in finančni načrt za izvajanje posamezne javne službe, oziroma v skladu s pogodbo o opravljanju storitev javne službe,
2. v letnem poročilu za preteklo leto izkazuje izravnane prihodke in odhodke za izvajanje javne službe, razen v izjemnih primerih, določenih z uredbo vlade,
3. v letnem poročilu za preteklo leto izkazuje vsaj izravnane prihodke in odhodke od prodaje blaga in storitev na trgu,
4. ima sprejet celoten program dela in celoten finančni načrt za tekoče leto,
5. ima normative za delitev stroškov, ki nastanejo pri opravljanju javne službe oziroma prodaji blaga in storitev na trgu.

22.k člen

(Odločanje o razdelitvi in izplačilu sredstev)

(1) Višino sredstev, namenjeno izplačilu dela plače za delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu, določi direktor po predhodnem dogovoru z reprezentativnimi sindikati.

(2) Višino sredstev, namenjeno izplačilu dela plače za delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu direktorja, ravnatelja in tajnika, določi organ pristojen za njihovo imenovanje.

(3) Dinamiko izplačil dela plače za delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu določi organ upravljanja uporabnika proračuna na predlog direktorja.

30. člen

(Dodatki za nevarnost in posebne obremenitve)

(1) Dodatki za nevarnost in posebne obremenitve pripadajo javnim uslužbencem iz tretjega odstavka 23. člena tega zakona le, če opravljajo delo v takih pogojih ter nevarnost in posebne obremenitve niso upoštevane v osnovni plači.

(2) Dodatki za nevarnost in posebne obremenitve se določijo za javne uslužbence s kolektivno pogodbo za javni sektor.

42. člen

(Sklenitev kolektivnih pogodb in roki za njihovo uveljavitev)

(1) Kolektivna pogodba za javni sektor ali njene spremembe in dopolnitve so sklenjene, ko jih podpišejo Vlada Republike Slovenije in večina reprezentativnih sindikatov javnega sektorja, ki predstavljajo najmanj štiri različne dejavnosti javnega sektorja.

(2) V primeru, da kolektivna pogodba za javni sektor ali njene spremembe in dopolnitve niso sklenjene v skladu s prejšnjim odstavkom, za sklenitev kolektivne pogodbe za javni sektor ali njenih sprememb in dopolnitev zadostuje tudi, če jih podpišejo Vlada Republike Slovenije in reprezentativni sindikati javnega sektorja najmanj štirih različnih dejavnosti javnega sektorja, katerih skupno število članstva presega 40% zaposlenih v javnem sektorju, za katere velja kolektivna pogodba za javni sektor.

(3) Pri ugotavljanju pogojev iz prvega in drugega odstavka tega člena se upoštevajo dejavnosti, za katere so določene plačne skupine v 7. členu tega zakona.

(4) Ministrstvo, pristojno za sistem plač v javnem sektorju, s sklepom ugotovi izpolnitev pogojev iz prvega ali drugega odstavka tega člena. Sklep se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije hkrati s kolektivno pogodbo za javni sektor ali z njenimi spremembami in dopolnitvami. Če ministrstvo, pristojno za sistem plač v javnem sektorju, ugotovi, da pogoji za uveljavitev kolektivne pogodbe za javni sektor ali njenih sprememb in dopolnitev niso izpolnjeni, o tem obvesti reprezentativne sindikate za javni sektor.

(5) Izpolnitev pogojev iz prvega odstavka tega člena se ugotavlja na podlagi podatkov iz uradnih evidenc ministrstva, pristojnega za izdajo odločb o reprezentativnosti sindikatov.

(6) Izpolnitev pogojev iz drugega odstavka tega člena se ugotavlja na podlagi podatkov iz 38. člena tega zakona in evidenc o zaposlenih delavcih, ki se vodijo na podlagi zakona, ki ureja evidence na področju dela, ko podatek v skladu z 38. členom tega zakona ni dostopen, ter podatkov reprezentativnih sindikatov, ki so podpisali kolektivno pogodbo za javni sektor ali njene spremembe in dopolnitve, oboje po stanju za zadnji mesec, za katerega so dostopni podatki pred podpisom kolektivne pogodbe za javni sektor ali njenih sprememb in dopolnitev.

(7) Če ministrstvo, pristojno za sistem plač v javnem sektorju, ugotovi, da kolektivne pogodbe za javni sektor ali njene spremembe in dopolnitve ni podpisala večina reprezentativnih sindikatov javnega sektorja, najkasneje v treh dneh po izteku roka za podpis pozove reprezentativne sindikate, ki so podpisali kolektivno pogodbo za javni sektor ali njene spremembe in dopolnitve, da najkasneje do dne, ki je določen v pozivu, predložijo izjavo, iz katere je razvidno število članov reprezentativnega sindikata.

(8) Ministrstvo, pristojno za sistem plač v javnem sektorju, najkasneje v roku treh dni po prejemu izjave iz prejšnjega odstavka pozove reprezentativne sindikate javnega sektorja, ki so posredovali izjavo, da predložijo pristopne izjave članov reprezentativnega sindikata po pooblaščenim osebi na vpogled na sedežu ministrstva, pristojnega za plače v javnem sektorju. Pooblaščen osebni ministrstva neposredno ob predložitvi pristopnih izjav, v prisotnosti pooblaščen osebni reprezentativnega sindikata, ugotovi število predloženih pristopnih izjav in na podlagi tega resničnost navedbe o številu članstva v reprezentativnem sindikatu, kar potrdi z uradnim zaznamkom na predloženi izjavi. Osebne podatke o članih reprezentativnih sindikatov, je pooblaščen osebni ministrstva dolžna varovati v skladu z zakonom, ki ureja varstvo osebnih podatkov.

(9) Predložene pristopne izjave se po končanem postopku štetja vrnejo pooblaščenim osebi reprezentativnega sindikata.

(10) Reprezentativni sindikat, ki je podpisal kolektivno pogodbo za javni sektor ali njene spremembe in dopolnitve, ni dolžan posredovati dokumentacije v skladu s sedmim in osmim odstavkom tega člena. Sindikat, ki ne predloži dokumentacije, se ne upošteva pri ugotavljanju pogojev iz drugega odstavka tega člena.

(11) Uveljavitev kolektivnih pogodb, ki pomenijo povečanje finančnih obveznosti, razen za kolektivno pogodbo iz četrtega odstavka 5. člena tega zakona, mora biti dogovorjena najkasneje 30 dni pred rokom, določenim za predložitev predloga državnega proračuna državnemu zboru.

42.a člen

(Naknaden pristop h kolektivnim pogodbam)

(1) Reprezentativni sindikati lahko naknadno, ne glede na soglasje strank, pristopijo h kolektivni pogodbi, ki ureja plače v javnem sektorju, ki jo je sklenil eden ali več reprezentativnih sindikatov in Vlada Republike Slovenije ali od nje pooblaščen ministrstvo oziroma drug z zakonom pooblaščen organ. Pristop ima pravne učinke od dneva, ko so o njem obveščeni podpisniki kolektivne pogodbe.

(2) Pisni pristop iz prejšnjega odstavka se objavi na enak način, kot se objavi kolektivna pogodba, h kateri pristopajo reprezentativni sindikati.

43.č člen

(ukrepi inšpektorja)

Inšpektor predstojniku odredi naslednje ukrepe za odpravo ugotovljenih nepravilnosti:

- izdajo individualnega akta, ki javnemu uslužbencu zagotovi pravice v obsegu, kot so določene z zakonom in na njegovi podlagi izdanimi izvršilnimi predpisi ter kolektivnimi pogodbami in splošnimi akti delodajalca,
- izplačilo plače v skladu s predpisi ne glede na pogodbo o zaposlitvi, odločbo ali sklep skladno s petim odstavkom 3. člena tega zakona,

- da obračuna in izplača plačo javnim uslužbencem v skladu z zakonom in uredbo, ki ureja enotno metodologijo in obrazce za obračun plač v javnem sektorju,
- da ukrepa v skladu s 3.a členom tega zakona,
- da preveri pravilnost izvedbe prehoda na nov plačni sistem in določitve plače javnim uslužbencem,
- da spremeni sistemizacijo tako, da sistemizira delovna mesta in nazive, ki so navedeni v aktih iz tretjega odstavka 7. člena, skladno s petim odstavkom 7. člena tega zakona,
- da spremeni sistemizacijo tako, da sistemizira delovna mesta in nazive v skladu z uvrstitvijo v kolektivni pogodbi za javni sektor in kolektivni pogodbi, ki velja za uporabnika proračuna, skladno s četrtem odstavkom 13. člena tega zakona,
- da dopolni sistemizacijo tako, da sistemizira delovna mesta in nazive skladno s šestim odstavkom 7. člena tega zakona,
- da preveri izpolnjevanje pogojev za napredovanje skladno s 16. členom tega zakona,
- da oceni javnega uslužbenca,
- da v primeru vložene zahteve za preizkus ocene (skladno s prvim odstavkom 17.a člena tega zakona) imenuje komisijo za preizkus ocene,
- da javnega uslužbenca pisno seznani z njegovo oceno in utemeljitvijo ocene oziroma da ga pisno seznani z razlogi za neocenitev skladno s prvim odstavkom 17.a člena tega zakona,
- da v skladu z 38. členom tega zakona pošlje podatke o plačah Agenciji za javnopravne evidence in storitve skladno z metodologijo, ki jo predpiše minister, pristojen za sistem plač v javnem sektorju,
- da zagotovi skladnost splošnih aktov z določbami tega zakona in na njegovi podlagi izdanih izvršilnih predpisov, drugih predpisov ter kolektivnih pogodb.

44. člen

(1) Z globo 500 eurov se kaznuje za prekršek odgovorna oseba uporabnika proračuna, ki:

- ovira ali onemogoči vstop inšpektorja v prostore, ne omogoči inšpektorju ustreznih pogojev za delo ali ne zagotovi dostopa do dokumentacije, potrebne za izvedbo inšpekcijskega nadzora (43.c člen),
- ne spoštuje odrejenih ukrepov inšpektorja. Globa za ta prekršek se lahko izreče večkrat zaporedoma (43.č člen).

(2) Z globo najmanj 1.100 eurov se kaznuje za prekršek odgovorna oseba uporabnika proračuna, če:

- določi oziroma izplača plačo v nasprotju z zakonom, predpisom ali drugim aktom, izdanim na njegovi podlagi, ali kolektivno pogodbo,
- sklene pogodbo o zaposlitvi v nasprotju z drugim odstavkom 3. člena tega zakona,
- ne izroči pisnega predloga aneksa k pogodbi o zaposlitvi v roku iz četrtega odstavka 3. člena tega zakona,

- ne izroči aneksa k pogodbi o zaposlitvi iz prvega odstavka 3.a člena tega zakona,
- izvede napredovanje javnega uslužbenca v nasprotju z določbami 16. člena tega zakona,
- določi obseg sredstev za plačilo delovne uspešnosti v nasprotju z 22. členom tega zakona,
- določi del plače za delovno uspešnost v nasprotju z 22.a členom tega zakona,
- ne izroči pisnega predloga aneksa k pogodbi o zaposlitvi iz drugega odstavka 48. člena tega zakona,
- ne posreduje podatkov o plačah v skladu s četrnim odstavkom 38. člena tega zakona,
- ne obračuna plač v skladu s 40. členom tega zakona,
- izvede prevedbo v nasprotju z določbami 49.a do 49.c člena tega zakona,
- izplača plačo v nasprotju z določbami šestega in sedmega odstavka 52. člena tega zakona,
- ne vloži tožbe zoper delojemalca, če ne pride do dogovora glede vrnitve preveč izplačanega zneska v skladu s četrnim odstavkom 3.a člena tega zakona,
- če izvede vračilo preveč izplačane plače v nasprotju s postopkom, določenim v 3.a členu tega zakona,
- sistemizira delovno mesto ali naziv, ki ni določen v aktih, ki so podlaga za katalog iz tretjega odstavka 7. člena zakona,
- sistemizira delovno mesto v nasprotju s četrnim odstavkom 13. člena,
- ne preveri najmanj enkrat letno izpolnjevanja pogojev za napredovanje v skladu s 16. členom,
- ne oceni javnega uslužbenca, ki je to zahteval v skladu s 17.a členom oziroma ne imenuje komisije za preizkus ocene,
- brez soglasja iz drugega odstavka 19. člena uvrsti javnega uslužbenca v višji plačni razred.

(3) Z globo najmanj 2.200 eurov se kaznuje za prekršek odgovorna oseba financerja, če ne izvaja vplačil v skladu z določbami 50.b člena tega zakona.

**V. PREDLOG, DA SE PREDLOG ZAKONA OBRAVNAVA PO NUJNEM OZIROMA
SKRAJŠANEM POSTOPKU**

/

VI. PRILOGE:

O vsebini predloga zakona tečejo usklajevanja z reprezentativnimi sindikati javnega sektorja. Izjava o stopnji usklajenosti zakona bo predložena naknadno.