

UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Zaključna projektna naloga

KAJ PRINAŠA NOV PLAČNI SISTEM  
ZAPOSLENIM V UPRAVI LOKALNE SKUPNOSTI

Saša Pervanja

Koper, 2009

Mentor: doc. dr. Bojan Tičar







## POVZETEK

Po dolgoletnih pogajanjih med vlado in sindikati je s prvim avgustom 2008 začel veljati nov plačni sistem v javnem sektorju, ki velja tudi za zaposlene v upravi lokalne skupnosti. Podlaga za uveljavitev novega plačnega sistema so bili: Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, ki je bil sprejet že v letu 2002, vendar pa se v praksi vse do leta 2008 ni uporabljal; Kolektivna pogodba za javni sektor in kolektivne pogodbe dejavnosti in poklicev. Glavni namen Zakona o sistemu plač v javnem sektorju je bil združitev vseh, ki so za svoje delo plačani iz javnega denarja. Zakon o sistemu plač v javnem sektorju je »pometel« z nepregledno količino različnih dodatkov, ukinil količnike ter uvedel plačne razrede. Poleg novega načina določanja osnovnih plač so bistvene spremembe novega plačnega sistema za zaposlene v upravi lokalne skupnosti tudi na področju delitve sredstev, namenjenih za delovno uspešnost posameznega javnega uslužbenca, njegovo napredovanje in morebiten povečan obseg dela.

*Ključne besede:* plačni sistem v javnem sektorju, javni sektor, lokalna skupnost, plača, plačni razred, kolektivna pogodba za javni sektor, delovna uspešnost

## SUMMARY

After long negotiations between government and syndicates a new pay system in public sector came into force in August 2008. It is valid also for employees in administration of local communities, such as Municipality of Nova Gorica. The bases for the new system are The New Public Sector Pay System Act and collective agreements. The purpose of the new pay system is to unify all public servants. That means all servants in public sector that are paid for their work from state money. The new pay system in the public sector act decreased a big number of bonuses by including them into the basic pay. It introduced pay grades and abolished quotients. Beside this it introduced the circumstances in which the amount of pay is more connected with labour efficiency.

*Key words:* pay system in the public sector, public sector, local community, pay, pay grade, collective agreement for public sector, labour efficiency

**UDK:** 005.955(043.2)









## VSEBINA

<b>1</b>	<b>Uvod .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Vzroki za oblikovanje novega plačnega sistema .....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Prikaz predpisov, ki tvorijo normativen okvir plačnega sistema v javnem sektorju .....</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>Opredelitev osnovnih izrazov .....</b>	<b>7</b>
<b>5</b>	<b>Vloga kolektivnih pogodb in socialnega dialoga .....</b>	<b>11</b>
5.1	Socialni dialog .....	11
5.2	Kolektivna pogodba za javni sektor .....	12
5.3	Kolektivna pogodba o skupni metodologiji za uvrščanje orientacijskih delovnih mest in nazivov v plačne razrede .....	12
5.4	Kolektivna pogodba za državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti .....	13
5.5	Skupne značilnosti kolektivnih pogodb .....	17
<b>6</b>	<b>Sistemizacija delovnih mest .....</b>	<b>19</b>
<b>7</b>	<b>Sestava plače.....</b>	<b>23</b>
7.1	Določanje osnovne plače.....	23
7.1.1	Uvrščanje delovnih mest in nazivov v plačne razrede.....	24
7.1.2	Katalog funkcij, delovnih mest in nazivov .....	25
7.2	Določanje gibljivega dela plače .....	26
7.2.1	Napredovanje v višji plačni razred – horizontalno napredovanje.....	26
7.2.2	Napredovanje v višji naziv in napredovanje na zahtevnejše delovno mesto - vertikalno napredovanje .....	30
7.2.3	Delovna uspešnost .....	32
7.2.4	Pregled dodatkov .....	34
<b>8</b>	<b>Odzivi na nov plačni sistem.....</b>	<b>39</b>
<b>9</b>	<b>Sklep.....</b>	<b>43</b>
	<b>Literatura .....</b>	<b>45</b>
	<b>Viri .....</b>	<b>46</b>
	<b>Priloge .....</b>	<b>47</b>







## **SLIKE**

Slika 3.1	Akti v novem plačnem sistemu .....	6
Slika 5.1	Frekventnost delovnih mest in nazivov tarifnih razredov glede na plačno skupino v MONG .....	14
Slika 6.2	Primer uvrstitve delovnega mesta iz sistemizacije MONG.....	21
Slika 7.1	Sestava plače v javnem sektorju.....	23
Slika 7.2	Oblikovanje kataloga funkcij, delovnih mest in nazivov .....	25

## **TABELE**

Tabela 4.1	Shematski prikaz javnega sektorja z vidika ureditve sistema plač v javnem sektorju .....	7
Tabela 4.2	Plačne skupine in plačne podskupine .....	8
Tabela 5.2	Uradniška delovna mesta in nazivi plačne podskupine C2 v upravi MONG	15
Tabela 5.3	Uradniška delovna mesta in nazivi plačne podskupine C6 v upravi MONG	16
Tabela 5.4	Delovna mesta plačnih podskupin J1 in J2 v upravi MONG .....	16
Tabela 6.1	Prikaz neusklajenosti tarifnih razredov delovnih mest.....	19
Tabela 7.3	Napredovanje na istem delovnem mestu v višji plačni razred in v višji naziv .....	31
Tabela 7.4	Primerjava izračuna dodatka za delovno dobo med straim in novim sistemom na istem delovnem mestu v višji plačni razred in v višji naziv ..	34
Tabela 7.5.	Število zaposlenih na sistemiziranih delovnih mestih v notranji organizacijski enoti .....	36
Tabela 7.6	Zahtevana izobrazbena struktura javnih uslužbencev v notranji organizacijski enoti .....	36

## KRAJŠAVE

DM/N	Delovno mesto/naziv
KPJS	Kolektivna pogodba za javni sektor
KPSM	Kolektivna pogodba o skupni metodologiji za uvrščanje orientacijskih delovnih mest in nazivov v plačne razrede
TR	Tarifni razred
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZJU	Zakon o javnih uslužbencih
ZRPJZ	Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti
ZSPJS	Zakon o sistemu plač v javnem sektorju

## 1 UVOD

Plačni sistem in plače v javnem sektorju so v zadnjem času zelo zanimiva in aktualna tema tako za zaposlene v javnem sektorju kot tudi za ostalo javnost. S 1. 8. 2008 se je v praksi začel uporabljati Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (v nadaljevanju ZSPJS), ki je skupaj s Kolektivno pogodbo za javni sektor (v nadaljevanju KPJS) postavil temelje novega plačnega sistema. S tem se je končala tudi dolga zgodba kolektivnih pogajanj in usklajevanj med vlado in sindikati, ki je trajala vse od leta 2001 (Klinar in Bačar 2008, 1).

Poleg do sedaj veljavnega Zakona o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti (v nadaljevanju ZRPJZ) je področje plač v javnem sektorju urejalo več kot 40 drugih predpisov. To nakazuje, da je bila dosedanja pravna ureditev sistema plač v javnem sektorju izredno razdrobljena, zaradi tega pa tudi nepregledna in neprimerljiva. Vse to je pripeljalo do neobvladljivosti sistema. Tudi sicer lahko rečemo, da je ZRPJZ presežen in zaradi togosti določanja razmerij osnovnih plač ter omejenih možnosti nagrajevanja posameznega javnega uslužbenca za današnji čas zastarel. In nenazadnje tudi ureditve plačnih sistemov v drugih evropskih državah izhajajo iz načela enotnega urejanja plač javnih uslužbencev (Šisernik 2008b, 10).

Nov plačni sistem prinaša številne spremembe, in sicer:

- Novo plačno lestvico, ki jo sestavlja 65 plačnih razredov, kjer vsak od plačnih razredov predstavlja eno od ravni osnovnih plač v javnem sektorju.
- Osnovna plača se javnemu uslužbencu določi na podlagi uvrstitve delovnega mesta v posamezni plačni razred iz plačne lestvice.
- Nov ZSPJS je določil tudi vrsto novih oziroma spremenjenih delovnih mest, zbranih v katalogu delovnih mest, ki ga v skladu s KPJS objavi vlada.
- Vsak proračunski uporabnik mora izdelati akt o sistemizaciji delovnih mest, ki vsebuje najmanj naslednje podatke: šifro in naziv proračunskega uporabnika ter šifro in naziv notranje organizacijske enote, plačno podskupino, šifro in ime delovnega mesta, tarifni razred delovnega mesta, šifro in ime naziva, kjer nazivi obstajajo, plačni razred delovnega mesta oz. plačni razred naziva ter število napredovalnih razredov na delovnem mestu oz. v nazivu (6. odstavek 7. člena ZSPJS ter 21. člen ZJU).
- ZSPJS določa tudi nov postopek napredovanja javnih uslužbencev in ureja horizontalno napredovanje brez spremembe delovnega mesta in naziva.
- Poleg običajne delovne uspešnosti določa tudi sredstva, pridobljena oziroma prihranjena z uresničitvijo programa racionalizacije.
- Zmanjšuje število dodatkov oziroma odpravlja vse dodatke, ki pomenijo stalni del plače z njihovo vključitvijo v osnovno plačo.

Predvsem pa naj bi ZSPJS uveljavil načelo enakega plačila za delo na primerljivih delovnih mestih, nazivih in funkcijah ter zagotovil preglednost in stimulativnost plač zaposlenih v javnem sektorju (povzeto po ZSPJS 2008).

K izbiri naslova projektne naloge me je najprej pritegnilo dejstvo, da je naslovna tema v zadnjem času ena najzanimivejših in najaktualnejših tem vsaj za zaposlene v javnem sektorju. Kot javna uslužbenka uprave Mestne občine Nova Gorica (v nadaljevanju MONG) pa sem tudi sodelovala pri pripravi vseh preračunov in dokumentov, potrebnih za prehod na nov plačni sistem zaposlenih v občinski upravi. Namen naloge je predstaviti značilnosti novega plačnega sistema v javnem sektorju ter spremembe in novosti, ki jih le-ta prinaša predvsem zaposlenim v upravi lokalne skupnosti.

Cilji naloge so: prikazati prehod iz dosedanjega plačnega sistema (na osnovi ZRPJZ) v nov plačni sistem na konkretnem primeru občinske uprave, analizirati plačni sistem ter navesti ugotovitve, ki jih sistem prinaša zaposlenim v upravi lokalne skupnosti in opredeliti prednosti in slabosti novega plačnega sistema.

K izbrani temi bom pristopila tako, da bom z metodami deskripcije in kompilacije, s pomočjo razpoložljive literature – članki iz teorije in prakse na tem področju, strokovna literatura in drugi viri, pridobila vpogled v celotno problematiko. Uporabila bom metodo deskriptivne analize sekundarnih virov, in sicer besedilnih in kvantitativnih virov. S primerjavo dosedanjega in novega plačnega sistema bom predstavila spremembe oz. novosti, ki jih prinaša nov plačni sistem.

Predpostavljam, da vzpostavljen skupni plačni sistem za javne uslužbenke določa ustrezna razmerja med plačami javnih uslužbencev in omogoča razmere, kjer se višina plač bolj povezuje z rezultati dela. Istočasno omogoča tudi večjo obvladljivost plačnega sistema z vidika javnih financ.

Javni sektor po ZSPJS sestavljajo državni organi in samoupravne lokalne skupnosti, javne agencije, javni skladi, javni zavodi, javni gospodarski zavodi, druge osebe javnega prava, ki so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna lokalne skupnosti (ZSPJS 2008). Pri pisanju naloge se bom omejila zgolj na samoupravno lokalno skupnost.



## 2 VZROKI ZA OBLIKOVANJE NOVEGA PLAČNEGA SISTEMA

Področje plač v javnem sektorju je zelo pomembno področje v vseh državah, tako zaradi zagotavljanja kvalitetnih storitev s strani javnih uslužbencev kot tudi z vidika makroekonomskih in javnofinančnih učinkov.

Temeljni sistemski zakon, ki je do uvedbe novega plačnega sistema urejal plače javnih uslužbencev je bil ZRPJZ. Ker se ni prilagajal spremembam družbenih razmer in zahtevam trga delovne sile, se je za povečevanje plač zaradi zahtevnosti dela uvedla praksa določanja mnogih novih dodatkov, ki pa so večinoma pomenili le splošno višanje plač in ne vrednotenja posebnosti posameznega delovnega mesta. Glede na to, da je bilo število teh dodatkov izredno veliko, se je posledično porušilo razmerje, določeno v ZRPJZ (Vodovnik 2007, 18-19).

Poleg ZRPJZ je področje plač v javnem sektorju urejalo še 40 drugih predpisov, ki so bili sprejeti v različnih obdobjih in so temeljili na različnih načelih. Nepreglednost in neprimerljivost plač je dodatno povzročilo tudi dejstvo, da plače funkcionarjev niso bile vključene v skupni sistem. Tako se je neformalno oblikoval še sistem plač funkcionarjev, ki je temeljil na drugačnih pravilih določanja plače. Za izračun plače funkcionarjev in javnih uslužbencev sta se tako uporabljali različni obračunski osnovi, ki sta se tudi različno usklajevali. Zaradi tega je bila pravna ureditev sistema plač v javnem sektorju izredno razdrobljena, nepregledna in neprimerljiva (Klinar 2003, 513).

ZSPJS, ki se je začel pripravljati že v letu 2001, je uredil sistem plač funkcionarjev, direktorjev in vseh ostalih javnih uslužbencev v javnem sektorju. Uveljavil je načelo enakega plačila za delo na primerljivih delovnih mestih, nazivih in funkcijah ter zagotovil preglednost in stimulativnost plač. Eden izmed temeljnih namenov ZSPJS je bil tudi zmanjšati število in omejiti obseg dodatkov, oziroma jih vključiti že v osnovno plačo. Ker pa vseh dodatkov vendarle ni mogoče vključiti v osnovno plačo, ZSPJS določa tudi dodatke, ki lahko pripadajo javnim uslužbencem in funkcionarjem (Šisernik 2008b, 10).

Poleg postopka določanja osnovne plače in njenih dodatkov zakon opredeljuje tudi postopek za spreminjanje razponov oziroma razmerij med plačnimi skupinami in podskupinami. Eden od vzrokov za oblikovanje novega plačnega sistema je bilo tudi dejstvo, da so plače nekaterih direktorjev javnih zavodov presegale bruto plačo predsednika vlade. Posledica tega je zakonska določba, ki določa, da plača javnega uslužbenca ali funkcionarja ne sme presegati najvišjega plačnega razreda plačne podskupine, ki je določena z ZSPJS.

Kerševan (2001, 1357) v članku Plačni sistem v javnem sektorju navaja razloge za uvedbo enotnega plačnega sistema, ki so poleg učinkovitega nadzora nad zakonitostjo in primernostjo uporabe javnih sredstev za plače, še vzpostavitev preglednosti in primerljivosti plač. Prav pregleden in primerljiv plačni sistem pa nam omogoča tako

primerjanje plač znotraj javnega sektorja kot tudi primerjanje plač javnega sektorja z zasebnim sektorjem. To naj bi omogočilo tudi prilagajanje višine plač med javnim in zasebnim sektorjem, hkrati pa tudi obvladovanje naraščanja plač v obeh sektorjih.

Ključni cilji novega plačnega sistema so poleg vzpostavitve skupnega plačnega sistema za javne uslužbence in funkcionarje še določitev ustreznih razmerij med plačami javnih uslužbencev in funkcionarji, vzpostavitev fleksibilnega plačnega sistema, ki bo višino plač bolj povezoval z učinkovitostjo in rezultati dela ter predvsem transparenten in obvladljiv plačni sistem z vidika javnih financ (ZSPJS 2008).

Podrobnejše novosti, ki jih ZSPJS prinaša zaposlenim v upravi lokalne skupnosti, so predstavljene v nadaljevanju te projektne naloge.

### **3 PRIKAZ PREDPISOV, KI TVORIJO NORMATIVEN OKVIR PLAČNEGA SISTEMA V JAVNEM SEKTORJU**

Začetek procesa priprave ZSPJS, ki predstavlja normativen okvir novega plačnega sistema, sega že v leto 2001, vendar pa vse do leta 2008 v prakso ni bil implementiran.

Leta 2002 je bil sprejet prvi ZSPJS, s katerim se je v Sloveniji postopoma začel uveljavljati nov plačni sistem. Lahko rečemo, da je vmesnih šest let nov plačni sistem dozoreval in se še ni uporabljal, razen za direktorje v javnem sektorju (od maja 2005) in za nekatere funkcionarje (od februarja 2006). Nov plačni sistem, kot ga uvaja ZSPJS, je bil za 160.000 javnih uslužbencev udejanjen s septembrom 2008 pri izplačilu plače za avgust (Vitez in Tičar 2008, 1763).

Kot že rečeno predstavlja ZSPJS normativen okvir plačnega sistema, zato je bila njegova nadaljnja izvedba prepuščena podzakonskim predpisom. V nadaljevanju so prikazani podzakonski predpisi, ki so bili pogoj za implementacijo novega plačnega sistema (Klinar in Bačar 2008, 1).

Na podlagi drugega odstavka 17. člena ZSPJS je Vlada RS izdala Uredbo o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede, ki podrobneje opredeljuje način in postopek preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje javnih uslužbencev na delovnem mestu oziroma nazivu v višji plačni razred (Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede 2008).

Na podlagi tretjega odstavka 22. e člena ZSPJS je Vlada RS izdala Uredbo o delovni uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela za javne uslužbence, ki določa pogoje, merila in obseg dela plače za javne uslužbence (Uredba o delovni uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela za javne uslužbence 2008).

Na podlagi tretjega odstavka 24. člena ZSPJS je Vlada RS izdala Uredbo o kriterijih za določitev višine položajnega dodatka za javne uslužbence, ki določa kriterije za določitev višine položajnega dodatka za javne uslužbence (Uredba o kriterijih za določitev višine položajnega dodatka za javne uslužbence 2008).

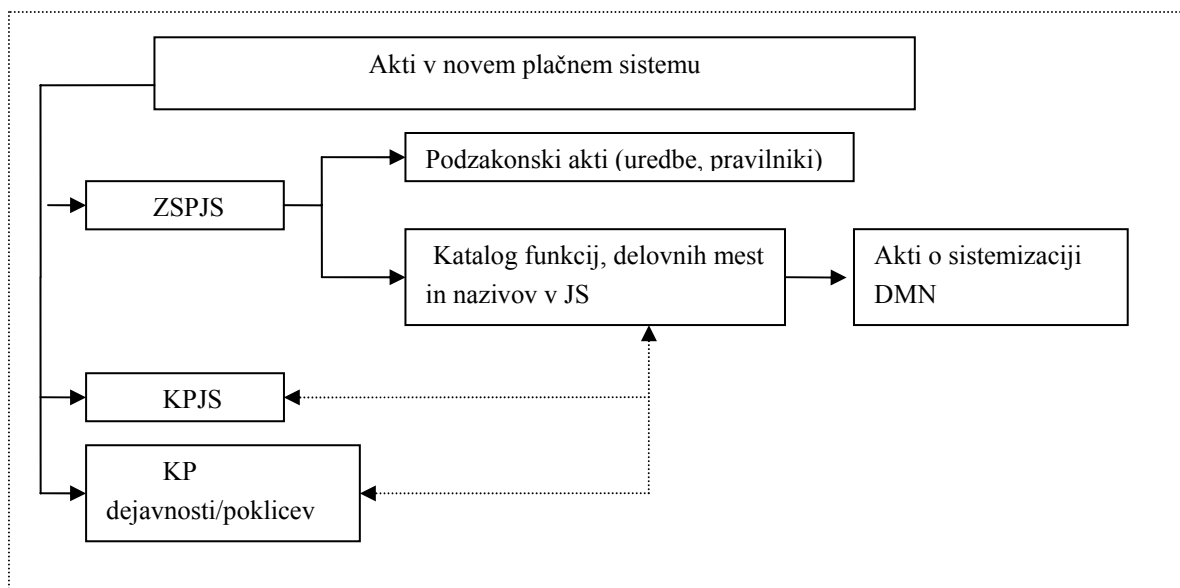
ZSPJS v 40. členu določa, da morajo vsi izplačevalci plač v javnem sektorju obračunavati in izplačevati plače na podlagi enotne metodologije in obrazcev, ki jih z uredbo predpiše vlada, in sicer na podlagi povprečne mesečne delovne obveznosti, ki izhaja iz sprejetega letnega delovnega koledarja. Na osnovi omenjenega določila 40. člena je bila sprejeta primarna pravna osnova, ki določa enotno metodologijo novega obračuna plač v javnem sektorju, in sicer Uredba o enotni metodologiji in obrazcih za obračun in izplačilo plač v javnem sektorju (Šisernik 2008c, 14).

38. člen ZSPJS določa javnost plač v javnem sektorju, in sicer na način, da se podatki o plačah posredujejo pristojnemu ministrstvu oz. pristojnemu organu lokalne skupnosti skladno z metodologijo, ki jo predpiše minister, pristojen za sistem plač v javnem sektorju. Na osnovi tega je bila izdelana enotna metodologija, ki jo določa

Pravilnik o metodologiji za posredovanje in analizo podatkov o plačah v javnem sektorju, objavljen v Uradnem listu RS, št. 31/08 (Šisernik 2008a, 11).

Ostali akti: Katalog funkcij, delovnih mest in nazivov, Akt o sistemizaciji delovnih mest, KPJS in Kolektivna pogodba za državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti so podrobneje predstavljeni v nadaljevanju.

**Slika 3.1** Akti v novem plačnem sistemu



Vir: Novosti plačnega sistema v javnem sektorju 2008, 3

#### 4 OPREDELITEV OSNOVNIH IZRAZOV

Tičar (2006, 11) navaja, da je nov plačni sistem prejšnje plačne kategorije zamenjal z novimi. Definiral oziroma redefiniral je obstoječe pojme, ki predstavljajo nov plačni okvir. Tako imenovane nove kategorije so:

- javni sektor,
- plačna lestvica,
- plačna skupina in plačna podskupina,
- osnovna plača,
- dodatki k osnovni plači,
- delovna uspešnost ter dodatna delovna uspešnost

##### *Opredelitev izraza javni sektor*

Javni sektor v slovenskem pravnem sistemu ni enotno opredeljen. Njegova pravna opredelitev je v različnih predpisih in v političnih usmeritvah večplastna. Pojem »javni sektor« namreč formalno-pravno v različnih predpisih zajema različne pravne subjekte in ima različen pomen.

2. člen ZSPJS vsebuje relevantno ureditev javnega sektorja, ki ga predstavljajo: državni organi, samoupravne lokalne skupnosti, javni skladi, javni zavodi, javni gospodarski zavodi ter druge osebe javnega prava, ki so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna lokalne skupnosti (Tičar 2006, 11-14).

**Tabela 4.1** Shematski prikaz javnega sektorja z vidika ureditve sistema plač v javnem sektorju

Javni sektor Organizacijsko – statusni vidik			
Javna uprava			
1. Državna uprava (pravna oseba je država Slovenija)		2. Lokalna samouprava (pravne osebe so mesta in občine)	3. Posebne osebe javnega prava (samostojne pravne osebe)
Organi državne uprave: - izvršilni organi oblasti (vlada, ministrstva, organi v sestavi, upravne enote) - administracija v zakonodajnih organih in pravosodnih organih (sodišča, tožilstva, pravobranilstva).	Drugi državni organi: - državni zbor, - državni svet - ustavno sodišče - računsko sodišče - varuh človekovih pravic	- lokalne skupnosti (občine, mesta), - organi ter organizacije lokalne samouprave (krajevne skupnosti, četrtne skupnosti, vaške skupnosti)	- javni zavodi, - javne agencije, - javni skladi, - javne ustanove, - javni gospodarski zavodi, - druge osebe javnega prava, če so uporabniki proračuna.

Vir: Predpisi o plačah direktorjev, ravnateljev in tajnikov v javnem sektorju s pojasnili 2006, 16

*Opredelevitev izraza plačna lestvica*

Plačna lestvica nadomešča dosedanje količnike za izračun plač. Sestavljena je iz 65 plačnih razredov z nominalno določeno višino osnovne plače, kjer je razlika med bruto vrednostjo posameznih plačnih razredov 4 %. Plačna lestvica določa najnižji in najvišji plačni razred (osnovno plačo), oziroma tako imenovani plačni razpon za celoten javni sektor. Glede na to, da je delovno mesto najnižje zahtevnosti uvrščeno v 5. plačni razred je dejansko razmerje osnovnih plač v javnem sektorju 1:10,5 (Klinar in Bačnar 2008, 11). Po celoviti odpravi plačnih nesorazmerji naj bi to razmerje bilo 1:10, vendar je v institucijah EU že danes to razmerje 1:6,5, iz česar izhaja, da bi se dalo to razmerje oz. razliko še zmanjšati (Vitez 2009, 87).

*Opredelevitev izrazov plačna skupina in plačna podskupina*

Poznamo deset plačnih skupin (A, B, C, D, E, F, G, H, I, in J), ki jih sestavljajo funkcije, delovna mesta in nazivi, značilni za dejavnost oziroma istovrstna delovna mesta v vseh dejavnostih. Vsaka od teh plačnih skupin se glede na skupne značilnosti funkcij, delovnih mest in nazivov deli še na plačne podskupine. Plačne skupine in plačne podskupine predstavljajo osnovno členitev funkcionarjev in javnih uslužbencev v javnem sektorju. V nadaljevanju je prikazana tabela, ki predstavlja plačne skupine in plačne podskupine, ki se pojavljajo v upravi MONG (Klinar in Bačnar 2008, 10).

**Tabela 4.2** Plačne skupine in plačne podskupine

<b>Plačne skupine</b>	<b>Plačne podskupine</b>
A – funkcije v državnih organih in lokalnih skupnostih	A5 – funkcionarji v lokalnih skupnostih (župan, profesionalni podžupan)
B – poslovodni organi pri uporabnikih proračuna	B1 – ravnatelji, direktorji in tajniki (direktor občinske uprave)
C – uradniški nazivi v državni upravi in v upravah lokalnih skupnosti ter v drugih državnih organih	C2 – uradniki v državni upravi, upravah pravosodnih organov in upravah lokalne skupnosti C6 – inšpektorji, pazniki in drugi uradniki s posebnimi pooblastili
J – spremljajoča delovna mesta (velja za ves javni sektor)	J1 – strokovni delavci J2 – administrativni delavci

Vir: Prirejeno po ZSPJS 2008.

*Opredeflitev izraza osnovna plača*

Osnovna plača je tisti del plače, ki ga prejme 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 osnovno plačo je všteto tudi napredovanje javnega uslužbenca ali funkcionarja (Klinar in Bačnar 2008, 13).

*Opredeflitev izraza dodatki k osnovni plači*

Dodatki so del plače javnega uslužbenca in funkcionarja za posebne pogoje, nevarnosti in obremenitve, ki niso upoštevani pri vrednotenju zahtevnosti delovnega mesta, naziva ali funkcije (Klinar in Bačnar 2008, 13).

*Opredeflitev izraza delovna uspešnost*

Del plače za delovno uspešnost je tisti del plače, ki ga lahko prejme javni uslužbenec in funkcionar za nadpovprečno uspešno opravljeno delo v določenem obdobju (ZSPJS 2008).

*Opredeflitev izraza funkcionarji*

Funkcionarji so osebe, ki pridobijo mandat za izvrševanje funkcije s splošnimi volitvami. Med funkcionarje štejemo tudi osebe, ki pridobijo mandat za izvrševanje funkcije izvršilne in sodne oblasti z izvolitvijo ali imenovanjem v Državnem zboru ali predstavniškem telesu lokalne skupnosti ter druge osebe, ki jih skladno z zakonom kot funkcionarje izvolijo ali imenujejo nosilci zakonodaje, izvršilne ali sodne oblasti (ZSPJS 2008). Župan kot najvišji funkcionar MONG je neposredno izvoljen na lokalnih volitvah. Funkcionarji MONG so poleg svetnikov in svetnic mestnega sveta še podžupani in podžupanje, ki jih na funkcijo podžupana, izmed članov mestnega sveta, na podlagi Zakona o lokalni samoupravi in Statuta MONG imenuje in razrešuje župan, ne glede na to ali funkcijo opravljajo poklicno ali nepoklicno.

*Opredeflitev izraza javni uslužbenci*

Javni uslužbenci so zaposleni, ki sklenejo delovno razmerje v javnem sektorju. Zakon o javnih uslužbencih (v nadaljevanju ZJU) loči dve skupini javnih uslužbencev, in sicer uradnike in strokovno – tehnične javne uslužbence.

Uradniki opravljajo javne naloge, ki so neposredno povezane z izvrševanjem oblasti ali z varstvom javnega interesa. ZJU določa, da uradnik izvršuje javne naloge v javno korist, politično nevtrarno in nepristransko. Uradniku je omogočena kariera z napredovanjem, ki je odvisna od njegove strokovne usposobljenosti, drugih delovnih in strokovnih kvalitiet ter od rezultatov dela.

### *Opredefinitev osnovnih izrazov*

Strokovno tehnični javni uslužbenci pa opravljajo spremljajoča dela na področju kadrovskega in materialno – finančnega poslovanja, tehnična dela ter druga podobna dela, ki jih je treba opravljati zaradi nemotenega izvajanja javnih nalog organa (ZJU 2008).



## **5 VLOGA KOLEKTIVNIH POGODB IN SOCIALNEGA DIALOGA**

Pri določanju plač delodajalci niso povsem samostojni. Podrejeni se morajo določilom kolektivnih pogodb, ki predpisujejo nominalne zneske, ki jih morajo zagotavljati za plače, da z njimi omogočijo dostojno življenje svojim delavcem. Kolektivne pogodbe ne predpisujejo postopka določanja plač, pač pa le najnižje vrednosti, kar pomeni, da je s tem določena minimalna cena delovne sile, ki pa ni dokončna (Ferfila et al. 2002, 285).

Sistem kolektivnega pogajanja je bil uveden v začetku devetdesetih let in je nadomestil družbeno dogovarjanje. Kolektivne pogodbe so rezultat pogajanj oziroma poskus enačenja interesov različnih subjektov (Ferfila et al. 2002, 285).

### **5.1 Socialni dialog**

Pri prenovi plačnega sistema v javnem sektorju in pri pravnem urejanju te tematike je bil eden izmed temeljnih ciljev uveljaviti načelo socialnega dialoga in socialnega partnerstva. Tako so imele ključno vlogo pri vzpostavitvi novega plačnega sistema ravno kolektivne pogodbe, ki so osrednji vir avtonomnega prava. Avtonomni pravni viri so pomembna in v nekaterih delih pravnega sistema ključna sestavina prava. Omogočajo, da subjekti, ki jih ti viri zavezujejo, sami oblikujejo norme, zato so zaveze vsebovane v pravnih aktih avtonomnega prava zanje bolj sprejemljive od pravnih norm, ki jih oblikujejo oblasti. Država je dolžna spodbujati kolektivno dogovarjanje med socialnimi partnerji, ker to prispeva k razvoju demokracije v sodobni družbi (Vodovnik 2007, 10-23).

Sklenitev kolektivnih pogodb in aneksov določa tudi ZSPJS. Socialni dialog je bil tako najbolj izrazit prav pri sklepanju kolektivnih pogodb in aneksov h kolektivnim pogodbam. Tu se je najbolj pokazala moč sindikalne strani, saj je bil sprejem vsakršne pogodbe vezan na njihov podpis.

S socialnimi partnerji je bil konec maja 2002 sklenjen dogovor o ustanovitvi pogajalske komisije za kolektivno pogodbo o skupni metodologiji za uvrščanje orientacijskih delovnih mest in nazivov v plačne razrede in kolektivno pogodbo za javni sektor. Pogajanja so bila dolga, trajala so namreč 6 let. Zadnji korak, ki je dal zeleno luč za uveljavitev novega plačnega sistema v javnem sektorju, se je zgodil junija 2008. Takrat so resorni ministri v imenu vlade z reprezentativnimi sindikati javnega sektorja podpisali KPJS in Kolektivno pogodbo o skupni metodologiji za uvrščanje orientacijskih delovnih mest in nazivov v plačne razrede (v nadaljevanju KPJM), kar je omogočilo vstop v nov plačni sistem za okoli 160.000 javnih uslužbencev. Nato so sledili še podpisi kolektivnih pogodb dejavnosti in poklicev v javnem sektorju.

## **5.2 Kolektivna pogodba za javni sektor**

KPJS je osrednji dokument, katerega veljavnost je bila ključna za prehod v nov plačni sistem. Centralni del KPJS je njen tarifni del, ki se prične s poglavjem o osnovni plači, določen pa je tudi najnižji plačni razred za posamezni tarifni razred. Nadalje so določeni plačni razredi orientacijskih delovnih mest plačnih skupin od C do J. Določenih je 108, in sicer so to delovna mesta, na katerih je zaposlenih veliko število javnih uslužbencev. Prav ta orientacijska delovna mesta plačnih skupin od C do J so tudi sestavni del Kataloga funkcij, delovnih mest in nazivov v javnem sektorju. Po svoji vsebini so orientacijska delovna mesta nadomestila tako imenovana tipična delovna mesta. Omogočajo pa tudi primerjavo v plačnih skupinah in med plačnimi skupinami. V KPJS so določena tudi merila in kriteriji za določitev plače za redno delovno uspešnost, poleg tega pa so določeni tudi dodatki, ki so za celoten javni sektor enaki. Tako je na primer dodatek za specializacijo, magisterij in doktorat izražen v nominalnem znesku in znaša za specializacijo 45 EUR bruto, za magisterij 70 EUR bruto in za doktorat 115 EUR bruto.

Temeljni namen KPJS je:

- določiti uvrstitev orientacijskih delovnih mest in nazivov v plačne razrede in
- določiti pravila za določitev plače za delovno uspešnost in dodatke.

Lahko rečemo, da je KPJS ključen dokument za določitev plače. Poleg omenjenih vsebin je bilo v pogajanjih dogovorjeno, da se v KPJS uredi še način uskladitve plač in višina regresa za leti 2008 in 2009 ter način uskladitve dodatne premije kolektivnega pokojninskega zavarovanja za javne uslužbence za leto 2008. V KPJS sta urejena tudi način in dinamika odprave plačnih nesorazmerji do leta 2010 (Klinar 2008, 1-7).

KPJS je razveljavila določbe Kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti, ki so urejale osnovno plačo, delovno uspešnost in dodatke. Do nadaljnjega pa še vedno ostaja v veljavi normativni del Kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti, ki določa, da je obvezno obveščati delavce o vseh zadevah, ki vplivajo na njihov socialnoekonomski položaj, pravice in obveznosti iz dela ter delovnega razmerja. Določa tudi, da mora biti za delovanje sindikata zagotovljena popolna avtonomija in samostojnost (Ferfila et al. 2002, 285).

## **5.3 Kolektivna pogodba o skupni metodologiji za uvrščanje orientacijskih delovnih mest in nazivov v plačne razrede**

KPSM je namenjena določitvi skupne metodologije za ovrednotenje orientacijskih delovnih mest in nazivov in njihovo uvrščanje v plačne razrede.

Za uvrščanje orientacijskih delovnih mest in nazivov se uporabljajo podatki, ki so sestavni del sistemizacije, in sicer: šifra in ime orientacijskega delovnega mesta ali

naziva, opis nalog orientacijskega delovnega mesta oziroma pogoji za pridobitev naziva, zahtevana strokovna izobrazba, zahtevana dodatna znanja in zahtevane delovne izkušnje. Poleg teh podatkov so bili pri uvrščanju orientacijskih delovnih mest upoštevani še naslednji kriteriji zahtevnosti: odgovornost za rezultate lastnega dela, odgovornost za vodenje, napor (umski, psihični in fizični), vpliv okolja in omejitve, prepovedi in pooblastila.

KPSM za uvrščanje delovnih mest in nazivov določa tudi, kaj se uvršča v plačni razred. Plačni razred oziroma osnovna plača delovnega mesta se določi, ko gre za delovna mesta brez nazivov, ko pa gre za delovna mesta, na katerih je mogoče napredovati v naziv, se plačni razred določi za vsak naziv posebej.

Nadalje KPSM določa še strukturo šifre in ime delovnega mesta in naziva. Šifra se oblikuje glede na uvrstitev orientacijskih delovnih mest in nazivov v plačno skupino oziroma podskupino glede na tarifni razred, poleg tega pa se upošteva še zaporedna številka delovnega mesta.

*Primer:* šifra delovnega mesta: C027010, šifra naziva: 2.

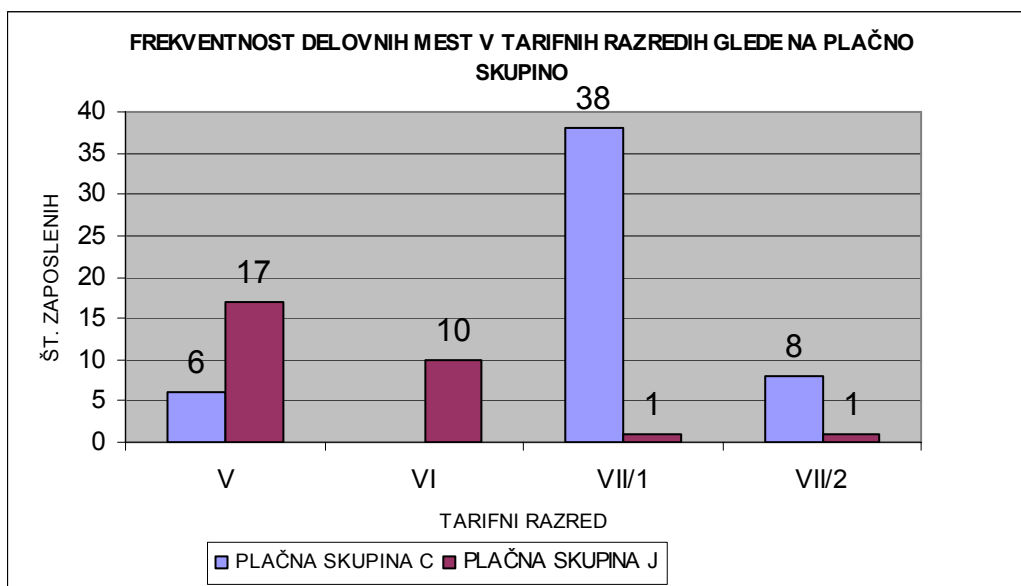
Obrazložitev: C pomeni plačno skupino uradniški nazivi v državni upravi in v upravah lokalne skupnosti ter v drugih državnih organih, 02 pomeni plačno podskupino znotraj plačne skupine, v našem primeru so to uradniki v državni upravi, upravah pravosodnih organov in upravah lokalne skupnosti, 7 pomeni tarifni razred VII/1 oz. VII/2, 010 pa je zaporedna številka tega delovnega mesta v katalogu. Šifra naziva 2 pomeni, da gre za drugi naziv na delovnem mestu (Klinar 2008, 1-12).

#### **5.4 Kolektivna pogodba za državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti**

Kolektivna pogodba se nanaša na neposredne proračunske uporabnike, katerih delovna mesta in nazivi so uvrščeni v plačno skupino C in J z izjemo plačnih podskupin C1 in C4. Kolektivna pogodba se torej nanaša na vladne službe, ministrstva in organe v sestavi, upravne enote, pravosodne proračunske uporabnike, občine, krajevne skupnosti in druge lokalne skupnosti.

Z omenjeno pogodbo se določajo plačni razredi uradniških nazivov in delovnih mest spremljajočih dejavnosti. Po kolektivni pogodbi se v osnovni dejavnosti določajo osnovne plače nazivov, saj se v skladu z uslužbenskim sistemom osnovna plača javnega uslužbenca določi glede na naziv, v katerega je imenovan in glede na napredovanja, ki jih je v nazivu dosegel (Klinar 2008, 1).

**Slika 5.1** Frekventnost delovnih mest in nazivov tarifnih razredov glede na plačno skupino v MONG



Vir: prirejeno po Klinar 2008, 3

Iz zgornje slike lahko ugotovimo, da je v upravi MONG v plačne razrede uvrščenih 52 delovnih mest in nazivov plačne skupine C in 30 delovnih mest plačne skupine J. Skupaj torej 82 delovnih mest in nazivov.

Gledano v celoti (C + J) so najpogosteje zasedena delovna mesta in nazivi tarifnega razreda VII/1, v katerem se opravljajo visoko zahtevna dela in je zahtevana visokošolska strokovna, oziroma visokošolska univerzitetna izobrazba ali pa po prejšnjem sistemu specializacija po višješolski izobrazbi oziroma visokošolska strokovna izobrazba. Sledijo delovna mesta in nazivi V. tarifnega razreda, kjer se opravljajo zahtevna dela in se zahteva srednja strokovna izobrazba ali srednja splošna izobrazba. Manj frekventna pa so delovna mesta tarifnega razreda VI in VII/2. V tarifnem razredu VII/2 se opravljajo dela, ki so visoko zahtevna in kjer se zahteva magistrska izobrazba oziroma prejšnja specializacija po visokošolski izobrazbi ali prejšnja visokošolska univerzitetna izobrazba.

V plačni skupini C prevladujejo delovna mesta in nazivi tarifnega razreda VII/1, medtem ko v plačni skupini J prevladujejo delovna mesta in nazivi V. in VI tarifnega razreda.

V nadaljevanju so prikazana delovna mesta iz Kolektivne pogodbe za državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti, ki se pojavljajo v upravi MONG.

**Tabela 5.2** Uradniška delovna mesta in nazivi plačne podskupine C2 v upravi MONG

Zap. št. DM/N	Šifra DM	Delovno mesto	TR	Šifra N	Naziv	Plačni razred brez napr.	Plačni razred z napr.
10	C025003	Referent	V	1	Referent I	21	28
11	C025003	Referent	V	2	Referent II	20	25
12	C025003	Referent	V	3	Referent III	19	24
13	C025003	Referent	V	4	Referent IV	18	23
21	C027001	Podsekretar	VII/2	1	Sekretar	44	51
22	C027001	Podsekretar	VII/2	2	Podsekretar	41	46
28	C027005	Svetovalec	VII/1	1	Svetovalec I	31	38
29	C027005	Svetovalec	VII/1	2	Svetovalec II	29	34
30	C027005	Svetovalec	VII/1	3	Svetovalec III	28	33
39	C027010	Višji svetovalec	VII/2	1	Višji svetovalec I	37	43
40	C027010	Višji svetovalec	VII/2	2	Višji svetovalec II	35	40
41	C027010	Višji svetovalec	VII/2	3	Višji svetovalec III	33	38

Vir: prirejeno po Kolektivni pogodbi državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti 2008

V MONG je 45 delovnih mest iz plačne podskupine C2. Od tega je kar 34 delovnih mest »Višji svetovalec«, katerega plačni razpon je od 1.570,08 EUR do 2.324,12 EUR oziroma od 33. do 43. plačnega razreda. Zasedenih je 8 delovnih mest »Podsekretar«, od katerih se 4 opravljajo v nazivu sekretar, 4 pa v nazivu podsekretar. Plačni razredi za delovno mesto podsekretar so v razponu od 41. do 51. plačnega razreda, kar predstavlja osnovno plačo v razponu od 2.148,78 EUR do 3.180,71 EUR. Na delovnem mestu »Svetovalec« sta zaposlena 2 javna uslužbenca. Osnovni plačni razred tega delovnega mesta je 28 z vrednostjo 1.290,50 EUR, medtem ko je maksimalen plačni razred tega delovnega mesta 38 z vrednostjo 1.910,25 EUR. V upravi MONG je tudi eno delovno mesto »Referent I«, ki ima plačni razpon od 980,68 EUR (21. plačni razred) do 1.290,50 EUR (28. plačni razred).

Tabela 5.3 Uradniška delovna mesta in nazivi plačne podskupine C6 v upravi MONG

Zap. št. DM/N	Šifra DM	Delovno mesto	TR	Šifra N	Naziv	Plačni razred brez napr.	Plačni razred z napr.
13	C065005	Občinski redar	V	1	Občinski redar I	21	29
14	C065005	Občinski redar	V	2	Občinski redar II	20	25
15	C065005	Občinski redar	V	3	Občinski redar III	19	24
55	C067002	Inšpektor	VII/2	1	Inšpektor I	40	46
56	C067002	Inšpektor	VII/2	2	Inšpektor II	38	43
57	C067002	Inšpektor	VII/2	3	Inšpektor III	36	41
96	C067017	Notranji revizor višji svetovalec	VII/2	1	Notranji revizor višji svetovalec I	38	44
97	C067017	Notranji revizor višji svetovalec	VII/2	2	Notranji revizor višji svetovalec II	36	41
98	C067017	Notranji revizor višji svetovalec	VII/2	3	Notranji revizor višji svetovalec III	34	39

Vir: Prirejeno po Kolektivni pogodbi državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti 2008

V plačni podskupini C6 je v upravi MONG 7 delovnih mest. Glavnino predstavlja delovno mesto »Občinski redar«, katerega plačni razpon je od 906,69 EUR (19. plačni razred) do 1.342,12 EUR (29. plačni razred). V plačni podskupini C6 sta tudi delovni mesti »Inšpektor« ter »Notranji revizor višji svetovalec«. Plačni razredi za delovno mesto inšpektor so v razponu od 36. plačnega razreda (1.766,14 EUR) do 46. plačnega razreda (2.614,31 EUR), medtem ko je plačni razpon za delovno mesto »Notranji revizor višji svetovalec« od 1.632,89 EUR (34. plačni razred) do 2.417,08 EUR (44. plačni razred).

Tabela 5.4 Delovna mesta plačnih podskupin J1 in J2 v upravi MONG

Zap. št. DM/N	Šifra DM	Delovno mesto	TR	Šifra N	Naziv	Plačni razred brez napr.	Plačni razred z napr.
3	J015001	Analitik V	V	0	-	17	27
8	J015010	Gradbeni tehnik V	V	0	-	17	27
22	J015028	Računovodja V	V	0	-	17	27
24	J015032	Sistemski administrator V	V	0	-	17	27
45	J016027	Računovodja VI	VI	0	-	22	32
52	J017005	Analitiki VII/2 (II)	VII/2	0	-	33	43
112	J017136	Strokovni sodelavec VII/2 (I)	VII/2	0	-	38	48
129	J02405	Strojepiska IV	IV	0	-	14	24
131	J025002	Administrator V	V	0	-	17	27
135	J025011	Poslovni sekretar V (II)	V	0	-	17	27
136	J025013	Sodni zapisnikar V	V	0	-	18	28
149	J026004	Poslovni sekretar VI	VI	0	-	21	31

Vir: Prirejeno po Kolektivni pogodbi državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti 2008

V plačni podskupini J1 so v upravi MONG naslednja delovna mesta: Analitik V in VII/2 (II), Gradbeni tehnik V, Računovodja V in VI, Sistemski administrator V in strokovni sodelavec VII/2 (I). Najbolj zasedeno delovno mesto v plačni podskupini J1 je delovno mesto »Računovodja VI«, katerega plačni razpon je od 1.019,90 EUR do 1.509,70 EUR oz. od 22. do 32. plačnega razreda, medtem ko se delovno mesto »Računovodja V« na plačni lestvici uvršča od 17. plačnega razreda (838,29 EUR) do 27. plačnega razreda (1.240,86 EUR). V plačni podskupini J2 najdemo v upravi MONG delovna mesta; Strojepiska IV, Administrator V, Poslovni sekretar V (II) in VI ter sodni zapisnikar V. Iz plačne podskupine J2 se v upravi MONG najpogosteje pojavlja delovno mesto »Poslovni sekretar V (II)«, katerega osnovni plačni razred je 17 (838,29 EUR), maksimalen plačni razred pa je 27 (1.240,86 EUR).

### **5.5 Skupne značilnosti kolektivnih pogodb**

Kljub temu, da so pogajanja z vlado in sindikati potekala po dejavnostih in poklicih, imajo tako imenovane panožne kolektivne pogodbe in aneksi tudi nekatere skupne značilnosti, in sicer:

- Uvrščanje delovnih mest in nazivov v plačne razrede tako za osnovno dejavnost, ki jo za javne uslužbence izražajo plačne skupine C, D, E, F, G, H, I, kakor tudi za strokovno tehnična delovna mesta, ki predstavljajo plačno skupino J in so prisotna v vseh dejavnostih. Osnovne plače so na teh delovnih mestih enake ne glede na to, ali gre za dejavnost na področju kulture in informiranja, vzgoje in izobraževanja ali katerokoli drugo dejavnost v javnem sektorju.
- Dopustitev možnosti, da se delovna mesta in nazivi iz posamezne kolektivne pogodbe oziroma aneksa lahko uporabljajo tudi v drugih dejavnostih javnega sektorja in obratno. Da bi preprečili podvajanje istovrstnih delovnih mest je v 7. členu ZSPJS določen katalog funkcij, delovnih mest in nazivov. Ta predstavlja povzetek vseh funkcij, delovnih mest in nazivov v javnem sektorju, tako da je mogoče uporabljati delovna mesta iz ene dejavnosti v drugi dejavnosti.
- Prevedbe delovnih mest so priloge kolektivnih pogodb in aneksov in so njihov sestavni del. Vendar velja omeniti, da so prevedbe zgolj informativnega značaja.
- Dinamika odprave nesorazmerij v osnovnih plačah se izvede v skladu s KPJS in je enaka ne glede na dejavnost javnega sektorja.
- Prvi obračun plač v skladu z ZSPJS je bil izveden v septembru pri obračunu plač za mesec avgust 2008 (Klinar 2008, 1-5).









## 6 SISTEMIZACIJA DELOVNIH MEST

Vsaka organizacija deluje po določenih pravilih in v skladu s svojo notranjo strukturo. Če javni sektor razumemo kot vrsto organizacije, za katerega vemo, da je bil v zadnjem času deležen mnogih sprememb, katerih namen je bil predvsem doseganje boljše kakovosti, strokovnosti in učinkovitosti pri izvajanju storitev, potem je jasno, da je treba za doseganje takih ciljev zagotoviti ustrezno notranjo organiziranost ter postaviti zahteve in pogoje, ki morajo biti izpolnjeni, da bodo omogočali izvajanje nalog. Z zahtevami in pogoji, ki jih morajo izpolnjevati izvajalci nalog, postavljamo tudi temelje za upravljanje kadrovskih virov. Osnova vsake organizacije so namreč ljudje. Ustrezno ravnanje z njimi omogoča boljše in učinkovitejše doseganje ciljev (Korade Purg 2003, 538).

Sistemizacija delovnih mest – akt, ki ureja notranjo organizacijo in pogoje za opravljanje dela, ni novost in je značilna tako za javni kot tudi za zasebni sektor (Korade Purg 2003, 540). V posameznih dejavnostih javnega sektorja je sistemizacija delovnih mest urejena na zelo različne načine. Za upravo lokalnih skupnosti in tako tudi za upravo MONG predpisuje sistemizacijo že 21. člen ZJU in na podlagi tega še sprejeta Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in pravosodnih organih.

V zvezi s preходом na nov plačni sistem sta temeljni pravni podlagi za usklajevanje aktov o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest prej omenjena uredba in Kolektivna pogodba za državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti. Opozorila bi rada, da Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in pravosodnih organov ter kolektivna pogodba nista popolnoma usklajeni in sicer v delu, ki določa tarifne razrede delovnih mest. V nadaljevanju je prikazanih nekaj delovnih mest z neusklajenimi tarifnimi razredi, ki se pojavljajo v naši upravi.

**Tabela 6.1** Prikaz neusklajenosti tarifnih razredov delovnih mest

Šifra DM	Delovno mesto	TR po Kolektivni pogodbi za državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti	TR po Uredbi o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mest in nazivov v organih javne uprave in pravosodnih organov
C027010	Višji svetovalec	VII/2	VII/1
C067002	Inšpektor	VII/2	VII/1
C067017	Notranji revizor višji svetovalec	VII/2	VII/1
J017005	Analitiki VII/2 – II	VII/2	VII/1

Ministrstvo za javno upravo je dne 17. 7. 2008 podalo pisno pojasnilo glede določitve tarifnih razredov, v katerem navaja, da kolektivna pogodba določa le plačne

razrede uradniških nazivov in delovnih mest spremljajočih dejavnosti. Temeljni pravni podlagi, ki določata pogoje za zasedbo delovnih mest, sta ZJU ter Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in pravosodnih organov. Upošteva je navedeno je torej potrebno v aktih o sistemizaciji delovnih mest določati delovna mesta v skladu z ZJU in navedeno uredbo, prav tako pa je potrebno upoštevati tarifne razrede, določene pri delovnih mestih v prilogah uredbe.

Tarifni razredi, določeni v Kolektivni pogodbi za državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti, za delovno mesto višji svetovalec in določena strokovno tehnična delovna mesta naj bi bila v prihodnje v soglasju in po pogovorih z reprezentativnimi sindikati usklajena.

Vprašanje sistemizacije je bilo predmet socialnega dialoga, saj vemo, da sta organizacija dela in sistem plač med seboj tesno povezana. Tako je bila sprejeta odločitev o minimalnem obsegu potrebnih podatkov za pripravo sistemizacije delovnih mest, in sicer:

- šifra proračunskega uporabnika in šifra notranje organizacijske enote,
- naziv proračunskega uporabnika in naziv notranje organizacijske enote,
- plačna podskupina,
- šifra delovnega mesta,
- ime delovnega mesta,
- tarifni razred delovnega mesta,
- šifra naziva, kjer nazivi obstajajo,
- ime naziva, kjer nazivi obstajajo,
- plačni razred delovnega mesta oziroma plačni razred naziva in
- število napredovalnih razredov na delovnem mestu oziroma nazivu (ZSPJS 2008).

Zakonodajalec je predlagal, da bi v nabor minimalnega obsega podatkov uvrstili tudi štiri najpomembnejše delovne naloge, iz katerih bi bila razvidna okvirna vsebina dela na posameznem delovnem mestu. Do tega ni prišlo, ker so bili sindikati mnenja, da na nacionalni ravni ni mogoče določiti opisov del in nalog, ki bi bili neposredno uporabni na ravni posameznega proračunskega uporabnika zaradi njihove različne organiziranosti in razporeditve delovnih mest.

Vseeno pa moramo vedeti, da uzakonjeni minimalni obseg podatkov ni zadosten za pripravo primerne sistemizacije delovnih mest. Za to je potreben vsaj še opis del in nalog na posameznem delovnem mestu ter drugi potrebni pogoji. Ureditev tega področja je tako prepuščena strokovnim skupinam pri posameznih resorjih ali pa samim uporabnikom proračuna (Klinar 2008, 1).

Sistemizacija mora biti prilagojena tudi poslanstvu in delovnemu področju oziroma nalogam organa in poslovnim procesom, ki potekajo v organu. Oblikovana mora biti tako, da zagotavlja čim bolj učinkovito delo. Prav tako pa mora biti sistemizacija v skladu z obsegom sredstev, ki so v finančnem načrtu predvidena za plače in druge osebne prejemke, ki jih plačuje delodajalec. Nenazadnje mora biti sistemizacija tudi v skladu s kadrovskim načrtom (Dražumerič 2004, 16).

**Slika 6.2** Primer uvrstitve delovnega mesta iz sistemizacije MONG

I. Kabinet župana

1.0.01) Podsekretar-Vodja kabineta / PUDM

Šifra DM: C027001

Plačna podskupina: C2

Nazivi, v katerih se lahko opravljajo dela in naloge na DM: podsekretar, sekretar

- OPIS:
- vodenje kabineta,
  - usklajevanje dela z županom in direktorjem uprave,
  - usklajevanje dela pravnih svetovalcev,
  - vodenje projektnih skupin,
  - samostojno oblikovanje sistemskih rešitev in drugih najzahtevnejših gradiv,
  - opravljanje drugih najzahtevnejših nalog,
  - vodenje in sodelovanje v najzahtevnejših projektnih skupinah,
  - vodenje upravnih postopkih na drugi stopnji,
  - druge naloge po navodilu nadrejenega.

– strokovna izobrazba	najmanj univerzitetna – pravna
– delovne izkušnje	podsekretar: 6 let sekretar: 7 let
– posebni pogoji	poskusno delo 3 mesece
– dodatna znanja	usposabljanje za imenovanje v naziv, strokovni izpit iz upravnega postopka
– oznaka skup. ocene tveganja	01
– tarifni razred	VII/2
– plačni razred (min-max)	podsekretar: 41-46 sekretar: 44-51

Vir: Spremembe in dopolnitve Pravilnika o sistemizaciji delovnih mest v občinski upravi Mestne občine Nova Gorica 2009







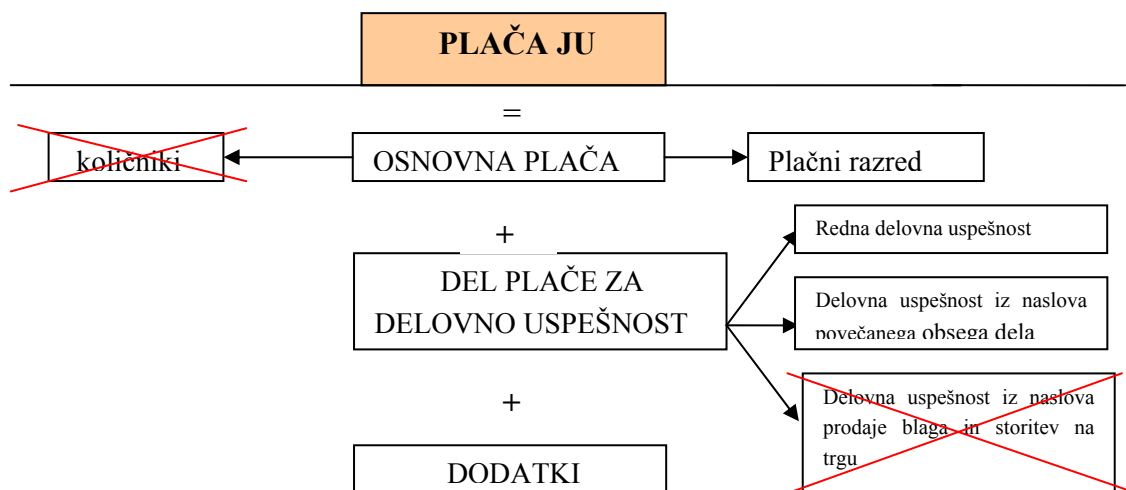


## 7 SESTAVA PLAČE

V skladu s 3. členom ZSPJS se plača javnemu uslužbencu določi s pogodbo o zaposlitvi, odločbo oziroma sklepom, v kateri se določi plačni razred in druge sestavine plače v skladu z drugimi določbami ZSPJS ter kolektivnimi pogodbami. Pojasnila bi rada, da je vsebina zgoraj omenjenih aktov (pogodba, sklep, odločba) identična, le da se plače funkcionarjem izvršilne in zakonodajne oblasti določijo s sklepom, pravosodnim funkcionarjem z odločbo, javnim uslužbencem pa z aneksom k pogodbi o zaposlitvi. Ob izročitvi pisnega predloga o zaposlitvi je delodajalec dolžan javnemu uslužbencu podati pisno obrazložitev, ki pojasnjuje podlago za določitev njegove plače ter višino njenih posameznih delov in vpliv ZSPJS na njegovo plačo (Kunšek 2008, 6).

Sicer pa je plača sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov, kar nam prikazuje spodnja slika.

**Slika 7.1** Sestava plače v javnem sektorju



Vir: prirejeno po Novosti plačnega sistema v javnem sektorju 2008, 6

### 7.1 Določanje osnovne plače

Osnovna plača je tisti del plače, ki ga prejema javni uslužbenec na posameznem delovnem mestu oziroma v nazivu za opravljeno delo v polnem delovnem času in za pričakovane rezultate dela v posameznem mesecu. Tako je osnovna plača javnega uslužbenca določena s plačnim razredom, v katerega je uvrščeno delovno mesto oziroma naziv, v katerega je javni uslužbenec razporejen, oziroma ga je pridobil z napredovanjem. Osnovna plača predstavlja tudi temeljno primerjavo znotraj celotnega javnega sektorja kakor tudi znotraj posameznih plačnih podskupin ter med posameznimi plačnimi podskupinami (Ferfila et al. 2002, 322). V ZSPJS je temeljna enota za vrednotenje delovno mesto, ki je podlaga za določanje osnovne plače.

ZSPJS predvideva tudi možnosti nekaterih drugačnih rešitev pri določitvi osnovne plače, ki omogočajo nekoliko večjo fleksibilnost pri uporabi osnovne plače in sicer:

- 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 (ZSPJS). V upravi MONG velja to za direktorja občinske uprave, ki je zaposlen za določen čas.
- V primeru, da javni uslužbenec opravlja delo na delovnem mestu z nižjo izobrazbo od zahtevane, mu pripada osnovna plača, ki je za dva plačna razreda nižja od osnovne plače delovnega mesta, na katerem opravlja delo. Če pa ima javni uslužbenec več kot 23 let delovne dobe, mu pripada osnovna plača, ki je za en plačani razred nižja od osnovne plače delovnega mesta, na katerem opravlja delo. To velja za delovna mesta iz VII. in višjih tarifnih razredov, medtem ko se v primeru delovnih mest VI. in nižjih tarifnih razredov, ne odbija oz. odšteva plačnih razredov. Na teh delovnih mestih so, bolj kot teoretična strokovna znanja, potrebne druge veščine in spretnosti, ki jih javni uslužbenec pridobi skozi dolgoletno praktično delo.
- Posebnost je tudi pripravniška osnovna plača, ki ni več določena kot odstotek od osnovne plače delovnega mesta ali naziva, za katerega se javni uslužbenec usposablja, ampak je določena kot zmanjšanje osnovne plače v obliki odbitka šestih plačnih razredov (Klinar in Bačar 2008, 23-28).

Osnovne plače se praviloma usklajujejo enkrat letno z uskladitvijo plačnih razredov. Višina uskladitve se določi s KPJS. V zvezi z usklajevanjem osnovnih plač obstaja tudi alternativna možnost v primerjavi z uskladitvijo plač. Socialni partnerji se lahko dogovorijo, da se del sredstev iz naslova uskladitve osnovnih plač nameni za plačilo premij kolektivnega dodatnega ali prostovoljnega pokojninskega zavarovanja (Klinar in Bačar 2008, 22). V marcu 2009 je bil sprejet Aneks št. 1 h KPJS, ki določa, da se v letu 2009 splošna uskladitev plač ne izvede (Aneks št. 1 h KPJS 2009), in sicer zaradi spremenjenih makroekonomskih razmer.

### ***7.1.1 Uvrščanje delovnih mest in nazivov v plačne razrede***

Pri uvrščanju delovnih mest in nazivov v plačne razrede oziroma določanju osnovnih plač je potrebno upoštevati uvrstitve orientacijskih delovnih mest in nazivov, ki so ovrednoteni v KPJS. Orientacijska delovna mesta in nazivi so izbrana delovna mesta in nazivi, ki omogočajo primerjavo v plačnih skupinah in med plačnimi skupinami. Ovrednotijo se z uporabo skupne metodologije, ki opredeljuje navodila za uvrščanje delovnih mest in nazivov v plačne razrede, pri čemer se upoštevajo naslednji kriteriji:

- zahtevnost delovnih nalog oziroma pogojev za pridobitev naziva,
- zahtevana usposobljenost (zahtevana strokovna izobrazba, potrebna dodatna znanja in izkušnje),
- odgovornost in pooblastila,
- psihofizični in umski napori ter
- vplivi okolja

### 7.1.2 Katalog funkcij, delovnih mest in nazivov

ZSPJS določa ureditev kataloga funkcij, delovnih mest in nazivov (katalog). Gre pravzaprav za spisek vseh funkcij, delovnih mest ter nazivov v javnem sektorju. Sestavni del kataloga je torej 109 orientacijskih delovnih mest iz KPJS. Poleg njih so v katalog prenesene še vse funkcije, delovna mesta in nazivi iz sklenjenih kolektivnih pogodb, aneksov h kolektivnim pogodbam dejavnosti, uredb in splošnih aktov. Združitev vseh funkcij, delovnih mest in nazivov v skupen katalog predstavlja nabor najmanjših organizacijskih enot v javnem sektorju. S tem je dana tudi podlaga za sprejem sistemizacije delovnih mest, zajetih v katalogu. Tako lahko posamezni uporabnik proračuna sistemizira le delovna mesta in nazive iz kataloga in ne more spremeniti imena delovnega mesta ali naziva oziroma plačnega razreda posameznega delovnega mesta ali naziva (Klinar et al. 2008, 7-10).

**Slika 7.2** Oblikovanje kataloga funkcij, delovnih mest in nazivov



Vir: Zakon o sistemu plač v javnem sektorju s pripadajočimi podzakonskimi predpisi 2008, 7

Katalog zajema:

- zaporedno številko funkcije, delovnega mesta in naziva,
- šifro funkcije ali delovnega mesta,
- tarifni razred delovnega mesta,
- šifro naziva,

- ime naziva,
- plačni razred funkcije, delovnega mesta ali naziva brez napredovanja,
- najvišji plačni razred funkcije, delovnega mesta ali naziva, ki ga je možno doseči z napredovanjem (Klinar et al. 2008, 9).

Dolgoročni pomen kataloga je, da se v celoti uskladi primerljivost enako zahtevnih funkcij, delovnih mest in nazivov.

## **7.2 Določanje gibljivega dela plače**

Kot že vemo, je osnovna plača javnega uslužbenca vezana na delovno mesto, naziv oz. funkcijo in tako predstavlja zaščiteni kategoriji novega plačnega sistema. Istočasno nudi tudi gibkost oziroma fleksibilnost, ki je potrebna za motiviranje javnih uslužbencev in za uspešno vodenje javnofinančne politike. Prožnost novega plačnega sistema se kaže v določbah o napredovanju, določbah o delovni uspešnosti in v določbah o dodatkih. Iz tega je razvidno, da je del plače, t.i. gibljivi del, vezan na posameznega javnega uslužbenca, saj izraža njegovo delovno uspešnost in dodatne obremenitve. Ravno z določanjem gibljivega dela plače se v javni sektor uvajajo tudi podjetniške metode (Klinar 2003, 526).

### **7.2.1 Napredovanje v višji plačni razred – horizontalno napredovanje**

V novem plačnem sistemu je napredovanje eden ključnih elementov fleksibilnosti sistema. Za razliko od osnovne plače, ki je vezana na delovno mesto, naziv oz. funkcijo, je napredovanje izrecno vezano na posameznega javnega uslužbenca, saj izraža njegovo uspešnost. Horizontalno napredovanje pomeni napredovanje v plačnih razredih, brez spremembe funkcije, delovnega mesta, naziva, pri čemer se napredovanje odraži v povišanju osnovne plače. Gre torej za stimulacijo, ki nagrajuje dobro opravljeno delo, ne da bi se hkrati s povišanjem plače spremenila tudi dela in naloge javnega uslužbenca (Klinar et al. 2008, 4).

Napredovanje na delovnem mestu se je v javnem sektorju pojavilo šele z letom 1994, in sicer z uvedbo ZRPJZ. ZRPJZ je določal, da lahko javni uslužbenec napreduje praviloma vsaka tri leta, če izpolnjuje v pravilnikih predpisane pogoje. Štelo je, da javni uslužbenec izpolnjuje pogoje za napredovanje, če je bil v napredovalnem obdobju ocenjen najmanj z oceno povprečen. Število točk, ki jih je bilo potrebno zbrati za dosego te ocene ter posledično za napredovanje za en plačni razred, je bilo vezano na zahtevnost delovnega mesta, kar pomeni, da so zaposleni na delovnih mestih, uvrščenih od I. do V. tarifnega razreda morali zbrati 50 točk, zaposleni na delovnih mestih uvrščenih v VI. tarifni razred 75 točk, zaposleni na delovnih mestih od VII. do IX. tarifnega razreda pa 100 točk. ZRPJZ je določal tudi, da se lahko napreduje za največ 5 plačnih razredov. Postopki preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje so se

izvajali vsakega 1. 1., 1. 5. in 1. 9. v letu. Javnemu uslužbencu je pripadala plača od prvega dne v naslednjem mesecu, ko je izpolnil pogoje za napredovanje, kar je pomenilo, da je javni uslužbenec lahko napredoval ali 1. 2. ali 1. 6. ali 1.1 0. v letu (Klinar et al. 2008, 5-9).

ZSPJS ravno tako omogoča javnemu uslužbencu, da lahko na delovnem mestu oziroma nazivu napreduje v višji plačni razred. Razlika v primerjavi z ZRPJZ je v številu plačnih razredov, v katere lahko javni uslužbenec napreduje. Javni uslužbenec lahko napreduje za največ deset plačnih razredov v primeru, da na delovnem mestu ni mogoče napredovati v naziv (strokovno tehnična delovna mesta), ter za največ pet plačnih razredov v posameznem nazivu na delovnem mestu, kjer je mogoče tudi napredovanje v naziv – uradniška delovna mesta (Klinar et al. 2008, 1). V primeru lokalne skupnosti velja omeniti še, da funkcionarji (župan, poklicni podžupani) ter direktor občinske uprave ne napredujejo v višji plačni razred.

ZSPJS v 17. členu določa, da se delovna uspešnost, kot osnova za napredovanje v višji plačni razred 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

#### *Pogoji za napredovanje, preizkus ocene*

Javni uslužbenci lahko napredujejo vsaka tri leta za en plačni razred, če izpolnjujejo določene pogoje. Kot napredovalno obdobje se šteje čas od zadnjega napredovanja v višji plačni razred. Pogoj za napredovanje javnih uslužbencev v višji plačni razred je delovna uspešnost, izkazana v ocenjevalnem obdobju (Klinar et al. 2008, 1). Sicer pa se kot pravna podlaga pri ocenjevanju javnih uslužbencev v lokalni skupnosti uporablja Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede, ki določa tudi enoten postopek ocenjevanja in načina preverjanja pogojev za napredovanje v višji plačni razred.

Javni uslužbenec mora biti ocenjen vsako leto posebej. Po pridobitvi treh ocen, torej po treh letih, lahko javni uslužbenec napreduje v višji plačni razred, če izpolnjuje pogoje. Pogoj za napredovanje je ustrezna ocena delovne uspešnosti. Ocene delovne uspešnosti so odlično (5 točk), zelo dobro (4 točke), dobro (3 točke), zadovoljivo (2 točki) in nezadovoljivo, ki se ne točkuje. Ocenjevalec delovne uspešnosti je predstojnik, tako da je ocena delovne uspešnosti v veliki meri odvisna od njegove presoje in je ne glede na vsa pravila, bolj subjektivna.

Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede v 5. členu določa, da za en plačni razred napredujejo tisti javni uslužbenci, ki v napredovalnem obdobju dosežejo:

- ob prvem in drugem napredovanju najmanj 11 točk,
- ob tretjem in četrtem napredovanju najmanj 12 točk,
- ob petem napredovanju najmanj 13 točk in
- ob nadaljnjih napredovanjih najmanj 14 točk

Pretvorba doseženih ocen v točke omogoča različne kombinacije ocen. Tako je 11 točk, kar zadostuje za napredovanje za en plačni razred ob prvem in drugem napredovanju, možno doseči na primer z dvema ocenama odlično in z eno oceno zadovoljivo ( $2 \times 5 \text{ točk} + 1 \times 2 \text{ točki} = 11 \text{ točk}$ ) ali pa z dvema ocenama dobro in eno oceno odlično ( $2 \times 3 \text{ točke} + 1 \times 5 \text{ točk} = 11 \text{ točk}$ ) oziroma z dvema ocenama zelo dobro in eno oceno odlično ( $2 \times 4 \text{ točke} + 1 \times 5 \text{ točk} = 11 \text{ točk}$ ).

Javni uslužbenec lahko napreduje tudi za dva plačna razreda, če ob prvem napredovanju doseže najmanj 14 točk, ob nadaljnjih napredovanjih pa 15 točk.

V primeru, ko javni uslužbenec glede na seštevek treh ocen ne zbere zadostnega števila točk za napredovanje, se ponovno preveri pogoje za njegovo napredovanje naslednje leto. Napredoval bo takrat, ko bo skupaj dosegel tri ocene, ki pomenijo izpolnitev pogoja za napredovanje (npr. 11 točk ob prvem oz. drugem napredovanju), pri čemer je potrebno upoštevati najugodnejši seštevek točk iz naslova treh ocen v času od zadnjega napredovanja. To pomeni, da je pri preverjanju izpolnjevanja pogojev potrebno upoštevati seštevek treh najugodnejših ocen od zadnjega napredovanja in ne seštevek ocen, doseženih v zadnjih treh letih.

Uredba določa, da lahko v višji plačni razred napredujejo tudi javni uslužbenci, ki ne izpolnjujejo pogojev oz. ne zberejo zadostnega števila točk. Ti napredujejo v višji plačni razred, če iz naslova ocen v obdobju 6 let od zadnjega napredovanja dosežejo najmanj povprečno oceno dobro.

Iz uredbe je razvidno, da se z višjim plačnim razredom pogoji za napredovanje zaostrejejo. Tako je napredovanje v prvih pet razredov glede na zahtevano število točk lažje doseči kot napredovanje od šestega do desetega plačnega razreda.

Prehodne določbe uredbe o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede določajo, da se za ocenjevanje javnih uslužbencev, ki jim je napredovalno obdobje pričelo teči v obdobju pred začetkom izplačila plač po ZSPJS in pred začetkom uporabe te uredbe, uporabljajo predpisi, ki so se uporabljali do začetka izplačila plač po ZSPJS in da se na njihovi osnovi izpolnijo ocenjevalni listi. Za obdobje po začetku izplačila plač po ZSPJS pa se uporablja ta uredba. Če ima torej javni uslužbenec pravico napredovati za en plačni razred, se mu za posamezno pretečeno leto napredovalnega obdobja določi oceno zelo dobro (4). Če ima pravico napredovati za dva plačna razreda,

se mu za posamezno pretečeno leto napredovalnega obdobja določi oceno odlično (5). Če zbrane točke in ocena nadrejenega ne zadostujejo za napredovanje, se javnemu uslužbencu določi ocena dobro (3) (Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede, 2008). Tako se torej točke, zbrane po prej veljavnih predpisih, pretvorijo v ocene določene z uredbo. Če to ponazorimo s konkretnim primerom javnega uslužbenca, ki izpolni pogoje za napredovanje s 1. 4. 2009, bo ta pridobil dve oceni po predpisih, ki so se uporabljali do izplačila plač po ZSPJS ter eno oceno po uredbi o napredovanju. Glede na to, da se je po prejšnjem sistemu v upravi MONG uporabljal sistem t. i. uravnilovke (vsi javni uslužbenci so dosegali povprečne rezultate in tako ob izpolnjevanju pogojev napredovali za en plačni razred, izrednih napredovanj za dva plačna razreda ni bilo), bo javni uslužbenec za leti 2006 in 2007 imel možnost pridobiti le oceno zelo dobro oziroma dobro. Izjema so le uradniki, katerim se v primeru, da je uradniška ocena višja od ocene, pridobljene po Pravilniku o napredovanju zaposlenih v državni upravi, upošteva uradniška ocena. Tako imamo lahko dva enako dobra javna uslužbenca, od katerih je eden uradnik, eden pa strokovno tehnični delavec. Uradnik lahko pridobi vseh 15 (5 + 5 + 5) možnih točk (zaradi uradniške ocene po ZJU), medtem ko strokovno tehnični delavec zaradi prej omenjene uravnilovke lahko pridobi le 13 točk (4 + 4 + 5). Če nadalje predpostavljamo, da naj bi to bilo ob šestem napredovanju, za katerega je potrebno zbrati najmanj 14 točk, lahko takoj vidimo, da strokovno tehnični delavec ne bo zbral zadostnega števila točk za napredovanje. Iz tega primera lahko ugotovimo, da kljub temu, da sta oba enako dobra, nista v enakopravnem položaju.

Postopek ocenjevanja se zaključi vsako leto najkasneje do 15. marca. Z oceno in njeno utemeljitvijo mora nadrejeni seznaniti tudi javnega uslužbenca. Tiste javne uslužbence, ki izpolnjujejo pogoje za napredovanje je potrebno s pisnim obvestilom obvestiti o napredovanju, o številu plačnih razredov napredovanja in o plačnem razredu dosežene osnovne plače. Poleg obvestila se javnemu uslužbencu izroči tudi predlog aneksa k pogodbi o zaposlitvi. Višja osnovna plača zaradi napredovanja javnemu uslužbencu pripada od 1. 4. v letu, ko izpolni pogoje (Korade Purg et al 2008, 4–11).

Pomembna novost, ki jo je uvedel ZSPJS, je uveljavljanje pravnega varstva v primeru nestrinjanja javnega uslužbenca z oceno (Korade Purg et al 2008, 7). Javni uslužbenec lahko v tem primeru zahteva preizkus ocene pred komisijo, ki jo sestavljajo trije javni uslužbenci, ki imajo najmanj enako stopnjo izobrazbe, kot se zahteva za delovno mesto javnega uslužbenca, ki je zahteval preizkus ocene. Tako nadrejeni kot javni uslužbenec, ki je zahteval preizkus ocene, imata pravico do udeležbe pri preizkusu ocene. Komisija o preizkusu ocene odloči s sklepom, odločitev komisije je dokončna.

V upravi MONG poteka napredovanje v višji plačni razred v skladu z ZSPJS in Uredbo o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede. Kolegij načelnikov je v zvezi s tem sprejel interni dogovor, da povprečna ocena javnih uslužbencev v

posameznem oddelku ne sme znašati več kot 4,5. To odločitev je kolegij sprejel zato, da bi omejil število najvišjih ocen in s tem posledično zmanjšal število napredovanj v prihodnjih letih.

### **7.2.2 *Napredovanje v višji naziv in napredovanje na zahtevnejše delovno mesto - vertikalno napredovanje***

Vertikalno napredovanje pomeni napredovanje na bolj zahtevno funkcijo, delovno mesto ali naziv. V novem plačnem sistemu vertikalno napredovanje ni posebej urejeno, saj so postopki in pogoji napredovanja v višji naziv na delovnih mestih, kjer je možno napredovati v višji naziv, določeni s področnimi predpisi (Klinar et al. 2008, 4-5). V našem primeru je to Uredba o napredovanju uradnikov v nazive.

Novost, ki jo prinaša nov plačni sistem, je da se za napredovanje v višji naziv in za napredovanje v višji plačni razred uporablja ista ocena. Ocena delovne uspešnosti je pogoj tudi za napredovanje v višji naziv. Za določitev ocene uradnika za napredovanje v višji naziv se uporabljajo ocene, način in postopek ocenjevanja v skladu s predpisom, ki ureja napredovanje javnih uslužbencev v višji plačni razred. Za napredovanje v višji plačni razred in za napredovanje v višji naziv imamo torej enotno ocenjevalno lestvico ter eno oceno, ki ureja obe napredovanji.

Uradnik napreduje, ko v nazivu iste stopnje, v času od zadnjega napredovanja, doseže trikrat oceno odlično ali štirikrat najmanj oceno zelo dobro ali petkrat najmanj oceno dobro. Napreduje pa tudi, ko glede na točkovanje ocen, določeno v uredbi, ki ureja napredovanje javnih uslužbencev v višji plačni razred, doseže 16 točk v štirih letih, pri čemer se število točk določenih za oceno zadovoljivo, ne upošteva. Primer: ko uradnik v nazivu višji svetovalec III doseže (na primer) štirikrat oceno zelo dobro, napreduje v višji naziv, in sicer v naziv višji svetovalec II.

V naziv druge in prve stopnje uradnik napreduje, ko v nazivu iste stopnje doseže petkrat oceno odlično ali šestkrat najmanj oceno zelo dobro (Uredba o napredovanju uradnikov v naziv 2009).

*Primer:* Ko uradnik v nazivu podsekretar doseže šestkrat oceno zelo dobro napreduje v višji naziv sekretar. Tak primer so v upravi MONG načelniki oddelkov, ki lahko znotraj naziva podsekretar napredujejo iz naziva podsekretar v naziv sekretar. Pred uveljavitvijo te uredbe so uradniki pridobivali ocene na podlagi ZJU. Uporabljale so se ocene odlično, dobro, zadovoljivo in nezadovoljivo. Te ocene se upoštevali tudi pri odločanju o napredovanju po Uredbi o napredovanju uradnikov v nazive, razen za uradnike, ki so do uveljavitve te uredbe dosegli naziv tretje stopnje. Tem se ocene dobro v nazivu tretje stopnje ob preverjanju izpolnjevanja pogojev po sedaj veljavni uredbi za napredovanje v naziv druge stopnje štejejo za oceno zelo dobro.



Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede ne izključuje hkratnega napredovanja javnega uslužbenca v plačne razrede in napredovanja javnega uslužbenca v višji naziv. Tako bodo tisti javni uslužbenci, ki bodo izpolnili pogoje za napredovanje v višji naziv, ob isti oceni delovne uspešnosti po Uredbi o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede, deseti plačni razred dosegli prej kot javni uslužbenci, ki v višji naziv ne morejo napredovati. Pomembna novost je namreč uveljavitev načela prenosa doseženih napredovalnih razredov ob imenovanju v višji naziv.

*Primer:* Prenos doseženih napredovalnih razredov o imenovanju v višji naziv ponazorimo s primerom višjega svetovalca III, katerega izhodiščni plačni razred je 33. V roku treh let bo zbral 11 točk in izpolnil pogoje za napredovanje v višji plačni razred, torej 34. Po dveh letih pa bo izpolnil še pogoje (npr. petkrat najmanj oceno dobro) za napredovanje v višji naziv. Tako bo dosegel naziv višji svetovalec II in v ta naziv prenesel še eno napredovanje iz prejšnjega naziva ter tako dosegel 36. plačni razred. Naslednje leto bo ponovno zbral 11 točk in ponovno izpolnil pogoje za napredovanje v višji plačni razred, ki bo v tem primeru 37.

**Tabela 7.3** Napredovanje na istem delovnem mestu v višji plačni razred in v višji naziv

Del. mesto/naziv	Izh. PR	1. PR	2.	3 .	4.	5.	6.
Višji svetovalec I	37	38	39	40	41	42	43
Višji svetovalec II	35	36	→ 37	38	39	40	
Višji svetovalec III	33	→ 34	35	36	37	38	

Vir: Učinkovito delo v javni upravi 2008, 15

Iz tega primera je razvidno, da lahko uradnik na tak način v obdobju šestih let napreduje za štiri plačne razrede od izhodiščnega plačnega razreda, medtem ko lahko strokovno tehnični delavec v enakem obdobju in ob enakih ocenah napreduje le dvakrat.

Kot rečeno, vertikalno napredovanje pomeni tudi napredovanje na zahtevnejše delovno mesto v okviru istega ali višjega tarifnega razreda, zaradi premestitve.

*Primer:* Premestitev na zahtevnejše delovno mesto: napredovanje z delovnega mesta referent v nazivu referent II na delovno mesto višji referent v naziv višji referent III, ali pa iz delovnega mesta referent v nazivu referent I na delovno mesto svetovalec v naziv svetovalec III. Ob premestitvi javnega uslužbenca na zahtevnejše delovno mesto in imenovanje v višji naziv v višjem tarifnem razredu zakon prinaša bistveno novost. Skladno z določbo 1. odstavka 19. člena ZSPJS se javnemu uslužbencu ob premestitvi

na delovno mesto v višjem tarifnem razredu osnovna plača poveča za en plačni razred in sicer v primeru, ko bi bil javni uslužbenec zaradi te premestitve uvrščen v nižji ali pa isti plačni razred kot ga je dosegel z napredovanjem na delovnem mestu pred to premestitvijo (Korade Purg et al 2008, 24-25).

### **7.2.3 Delovna uspešnost**

Pomembne spremembe, glede na preteklo ureditev, zadevajo tudi del plače, ki se nanaša na delovno uspešnost zaposlenih.

ZSPJS določa tri vrste delovne uspešnosti, do katere je javni uslužbenec lahko upravičen:

- redna delovna uspešnost,
- delovna uspešnost iz naslova povečanega obsega dela in
- delovna uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu.

Omeniti velja, da sta za javne uslužbence, zaposlene v javni upravi, ter posledično za zaposlene v upravi lokalni skupnosti aktualni le redna delovna uspešnost ter delovna uspešnost iz naslova povečanega obsega dela (Korade Purg et al 2008, 29, 39).

#### *Redna delovna uspešnost*

V prejšnjem sistemu je bil v konkretnem primeru uprave lokalne skupnosti vzpostavljen na področju delovne uspešnosti neke vrste avtomatizem, ki ni bil rezultat dejanske ocene delovne uspešnosti posameznega javnega uslužbenca. Veljalo je, da javnim uslužbencem pripada delovna uspešnost v višini 2,5 % osnovne plače, razen načelnikom oddelkov, katerim je pripadala delovna uspešnost v višini 10 % osnovne plače. Bistvena novost, ki jo je nov plačni sistem prinesel je, da se delovna uspešnost uporablja kot menedžerski instrument, s katerim lahko vodja motivira in nagradi javne uslužbence, lahko pa tudi poveča delovno uspešnost tistim, ki so do sedaj svoje delo opravljali dobro oziroma v skladu s pričakovanimi rezultati.

Redna delovna uspešnost se lahko izplača javnim uslužbencem, ki so pri opravljanju svojega rednega dela dosegli nadpovprečne rezultate. Skupen obseg sredstev za plačilo redne delovne uspešnosti znaša najmanj 2 % in največ 5 % letnih sredstev za osnovne plače, pri čemer je višina skupnega obsega sredstev za vsako leto določena v KPJS. Javni uslužbenec lahko iz naslova redne delovne uspešnosti prejme na letni ravni največ dve svoji osnovni plači, pri čemer se kot osnovna plača upošteva njegova osnovna plača, izplačana v mesecu decembru preteklega leta (Korade Purg et al 2008, 29 – 31). Dodatna novost novega plačnega sistema je tudi postopek ugotavljanja doseganja kriterijev za določitev dela plače za redno delovno uspešnost, ki se lahko izvede mesečno, trimesečno ali dvakrat letno. Kriteriji, ki so podlaga za določitev dela plače za redno delovno uspešnost, so naslednji:

- znanje in strokovnost,
- kakovost in natančnost,
- odnos do dela in delovnih sredstev,
- obseg in učinkovitost dela,
- inovativnost.

Vsak izmed navedenih kriterijev je ovrednoten z 1 točko, ki v tej metodologiji pomeni doseganje nadpovprečnih delovnih rezultatov. Skupaj je pri ocenjevanju delovne uspešnosti možno zbrati največ 5 točk (za vsakega izmed petih kriterijev 1 točka). Na tak način dosežen seštevek točk je podlaga za izračun oziroma določitev višine dela plače za redno delovno uspešnost. Novost je tudi objava vsote števila točk posameznega javnega uslužbenca, za katerega je bilo ugotovljeno, da je dosegel nadpovprečne delovne rezultate (Klinar et al. 2008, 16-17). Pri izplačilu delovne uspešnosti pa je potrebno upoštevati tudi omejitve in sicer, da na letni ravni noben javni uslužbenec, ne glede na število doseženih točk, ne more prejeti izplačila iz tega naslova, ki bi bilo višje, kot sta njegovi dve osnovni plači iz meseca decembra preteklega leta.

#### *Delovna uspešnost iz naslova povečanega obsega dela*

Plačilo povečanega obsega dela je v celotnem javnem sektorju namenjeno boljši izrabi obstoječega delovnega časa in opravljanju dodatnih nalog z obstoječim številom zaposlenih (Klinar in Bačar 2008, 1). Dodatek za povečan obseg dela, ki je bil do uvedbe novega plačnega sistema opredeljen v 96. členu ZJU, se po novem določi kot del plače za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela in je opredeljen v 22. členu ZSPJS.

Sredstva za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela se lahko izplačujejo, če so za ta namen na razpolago sredstva iz prihrankov sredstev za plače. Ta sredstva nastanejo zaradi odsotnosti javnih uslužbencev ali zaradi nezasedenosti delovnih mest (Klinar et al. 2008, 3).

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, seveda, če je na ta način mogoče zagotoviti racionalnejše izvajanje nalog uporabnika proračuna (Klinar et al. 2008, 3). Višina dela plače za plačilo delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela lahko znaša za javnega uslužbenca največ 20 % osnovne plače, medtem ko lahko za direktorja občinske uprave znaša največ 10 %. Pisno odločitev o povečanem obsegu dela in plačilu delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela sprejme župan kot predstojnik, na podlagi pisnega dogovora med javnim uslužbencem in županom.

#### 7.2.4 Pregled dodatkov

Nov plačni sistem je enotno uredil sistem dodatkov v javnem sektorju, saj je vrsta dodatkov določena z ZSPJS, njihova višina pa z zakonom, kolektivno pogodbo ali z uredbo vlade (Korade Purg et al 2008, 19). Javnim uslužbencem, zaposlenim v upravi MONG lahko pripadajo naslednji dodatki:

- dodatek za delovno dobo,
- položajni dodatek,
- dodatek za mentorstvo,
- dodatek za specializacijo, magisterij ali doktorat.

Funkcionarji so upravičeni le do dodatka za delovno dobo.

##### *Dodatek za delovno dobo*

Dodatek za delovno dobo je del plače, ki je namenjen vrednotenju delovnih izkušenj, pridobljenih skozi celotno delovno dobo. Višina dodatka za delovno dobo po novem znaša 0,33 %. Dodatek pripada vsem javnim uslužbencem v enaki višini za zaključeno leto delovne dobe in ga je za vse treba obračunati od osnovne plače. Višina dodatka je bila v prejšnji ureditvi 0,5 %. V upravi MONG se je dodatek obračunaval za vsako začeto leto delovne dobe. Ohranja se tudi posebna ureditev za ženske s 25 ali več leti delovne dobe, ki po novem znaša 0,10 %. Doslej je ta dodatek znašal 0,25 % (Klinar et al. 2008, 16).

V nadaljevanju sledi tabela, ki prikazuje primerjavo izračuna dodatka za delovno dobo med starim in novim sistemom na primeru javne uslužbenke. Pri dodatku za delovno dobo po starem sistemu so upoštevana začeta leta delovne dobe, torej 28 let, višina dodatka 0,50 % in 0,25 %. Za osnovo je vzeta osnovna plača po ZRPZJ (osnovni količnik pomnožen z izhodiščno plačo za negospodarstvo). Pri dodatku za delovno dobo po novem plačnem sistemu so upoštevana zaključena leta delovne dobe, v tem primeru 27 let, višina dodatka 0,33 % in 0,10 %. Kot osnova pa je upoštevana vrednost 22. plačnega razreda zmanjšana za odbitek za odpravo nesorazmerja.

**Tabela 7.4** Primerjavo izračuna dodatka za delovno dobo med starim in novim sistemom

	Dodatek za delovno dobo po starem sistemu				Dodatek za delovno dobo po novem sistemu			
	Norm.ure	Višina	Osnova	Vrednost	Norm.ure	Višina	Osnova	Vrednost
Dodatek za delovno dobo	174	0,50 %	746,16	104,46	174	0,33 %	1.014,80	90,42
Dodatek za delovno dobo nad 25 let/ž	174	0,25 %	746,16	5,6	174	0,10 %	1.014,80	2,03

Kljub temu, da je osnovna plača po ZSPJS višja kot osnovna plača iz ZRPJZ pa iz tabele lahko vidimo, da je dodatek za delovno dobo po novem sistemu manjši, kot bi bil sicer. Ker se dodatek obračuna in izplačuje glede na višino osnovne plače ki je, kot že rečeno, v novem plačnem sistemu višja, bi v primeru, če bi dodatek v novem sistemu ostal v isti višini kot v prejšnjem sistemu, bil znesek dodatka višji. To pa naj bi bil tudi razlog, da se je višina dodatka za delovno dobo znižala (z 0,50 % na 0,33 %). Namen nove ureditve dodatkov v plačnem sistemu ni bil, da bi se plača zaposlenim v javnem sektorju zvišala iz naslova dodatka za delovno dobo. Tako je dodatek v višini 0,33 % nove osnovne plače zgolj približek dodatku v višini 0,50 % prejšnje osnovne plače (Korade Purg et al 2008, 21).

Pri presojanju ureditve dodatka za delovno dobo je treba upoštevati tudi 238. člen Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR), ki ne dovoli znižanja dodatka za delovno dobo delavcem, ki so imeli ob uveljavitvi ZDR pravico do dodatka za delovno dobo najmanj v višini 0,5 % od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe. Po dikciji ZDR znižanje nikakor ne bi prišlo v poštev, vendar pa je ZSPJS v četrtem odstavku 49. člena izrecno določil, da pripada vsakemu javnemu uslužbencu, ne glede na višino dodatka za delovno dobo, določenega v 238. členu ZDR, dodatek za delovno dobo v višini, določeni s KPJS. ZSPJS torej derogira določbo 238. člena ZDR, kar sicer z vidika hierarhije zakonov ni sporno, saj je ZSPJS v razmerju do ZDR specialnejši pa tudi poznejši zakon. To pa je sporno z vidika položaja ZDR v sistemu zakonov, saj je ZDR tisti krovni zakon, ki določa minimum pravic. Nekateri imenujejo ZDR celo »mala delavska ustava«. Odločitev zakonodajalca, da gre z novim zakonom neposredno prek ZDR, je sicer legalna, poraja pa se dvom o njeni legitimnosti (Zemljak 2008, 4).

Pri dodatku za delovno dobo pa se pojavlja tudi dvom o ustavnosti njegove ureditve, in sicer v povezavi z retroaktivnostjo. Nekateri strokovnjaki namreč menijo, da posega taka določitev dodatka v že pridobljene pravice, kar je v nasprotju z Ustavo. V skladu s 155. členom Ustave RS zakoni, drugi predpisi in splošni akti ne morejo imeti učinka za nazaj. Samo zakon lahko določi, da imajo njegove posamezne določbe učinek za nazaj, če to zahteva javna korist in če s tem ne posega v pridobljene pravice. Skupna višina dodatka se je namreč z uveljavitvijo novega sistema zmanjšala, kar je razvidno tudi iz zgornje tabele. Vprašanje je torej, ali pomeni skupna višina odstotka dodatka za delovno dobo, dosežena pred uveljavitvijo ZSPJS, pridobljeno pravico javnega uslužbenca ali ne (Zemljak 2008, 5).

### *Položajni dodatek*

Položajni dodatek je del plače, ki pripada javnemu uslužbencu, ki izvršuje pooblastila v zvezi z vodenjem, usklajevanjem in izvajanjem dela. Vrednotenje tega dela pa ni vključeno v osnovno plačo delovnega mesta oziroma naziva (Klinar et al. 2008, 13). Položajni dodatek pripada javnemu uslužbencu, ki vodi notranjo

organizacijsko enoto, v kateri opravljajo naloge, vključno z vodjo, najmanj trije javni uslužbenci. ZSPJS določa položajni dodatek v višini 5 % do 20 % osnovne plače. Podrobne kriterije za določitev višine položajnega dodatka določa Uredba o kriterijih za določitev višine položajnega dodatka za javne uslužbence. Višina položajnega dodatka je torej odvisna od izpolnjevanja dveh kriterijev:

**Tabela 7.5** Število zaposlenih na sistemiziranih delovnih mestih v notranji organizacijski enoti

Število zaposlenih na sistemiziranih delovnih mestih/nazivih (DM/N) v notranji .org. enoti	Odstotek položajnega dodatka
51 ali več DM/N	10 % osnovne plače
41 do 50 DM/N	8 % osnovne plače
31 do 40 DM/N	6 % osnovne plače
21 do 30 DM/N	4 % osnovne plače
11 do 20 DM/N	3 % osnovne plače
3 do 10 DM/N	2 % osnovne plače

Vir: Uredba o kriterijih za določitev višine položajnega dodatka za javne uslužbence 2008

**Tabela 7.6** Zahtevana izobrazbena struktura javnih uslužbencev v notranji organizacijski enoti.

Pretežno zahtevana izobrazba v notranji organizacijski enoti	Odstotek položajnega dodatka
VIII. in IX. tarifni razred	10 % osnovne plače
VII/1. in VII/2. tarifni razred	7 % osnovne plače
V. in VI. tarifni razred	5 % osnovne plače
IV. ali nižji tarifni razred	3 % osnovne plače

Vir: Uredba o kriterijih za določitev višine položajnega dodatka za javne uslužbence 2008

Pri drugem kriteriju se ne ugotavlja dejanska izobrazba zaposlenih, temveč izobrazba, oziroma kateri tarifni razred je določen pri posameznem delovnem mestu. V primeru, ko je število javnih uslužbencev glede na izobrazbeno strukturo enako porazdeljeno, prevlada višja izobrazbena struktura (Klinar et al. 2008, 14).

*Primer 4:* Poskusimo določiti višino položajnega dodatka za načelnika oddelka (notranja organizacijska enota), na katerem je število zaposlenih na sistemiziranih delovnih mestih 7, od tega je zahtevana izobrazba za 3 delovna mesta srednješolska (V. tarifni razred), za 1 delovno mesto visokošolska (tarifni razred VII/1) in za 3 delovna mesta univerzitetna (tarifni razred VII/2).

Po prvem kriteriju znaša višina položajnega dodatka 2 % osnovne plače (3 do 10 DM/N predstavlja 2 % osnovne plače), po drugem kriteriju pa 7 %, saj je pretežna

izobrazbena struktura v tarifnem razredu VII/2. Skupna višina položajnega dodatka je torej seštevek prvega in drugega kriterija in znaša v našem primeru 9 % osnovne plače.

*Dodatek za mentorstvo*

Mentorstvo predstavlja uvajanje novo sprejetih javnih uslužbencev in tudi usposabljanje pripravnikov. Prav tako govorimo o mentorstvu, ko gre za prenašanje delovnih izkušenj na mlajše kolege. Dodatek za mentorstvo znaša 20 % urne postavke osnovne plače mentorja in pripada mentorju samo za tiste ure, ki so s programom ali normativom določene kot mentorske ure (Klinar et al. 2008, 23), ne glede na to ali je javni uslužbenec mentor enemu, dvema ali trem pripravnikom.

*Dodatek za specializacijo, magisterij ali doktorat*

Že v prejšnjem sistemu je bil določen dodatek za specializacijo, magisterij ali doktorat, kljub temu da tovrstna stopnja izobrazbe ni bila pogoj za zasedbo delovnega mesta. Višina dodatka je bila v celotnem javnem sektorju določena enako, in sicer v količniku. Vendar pa v novem plačnem sistemu dodatek za specializacijo, magisterij ali doktorat vsebuje nekatere novosti. Temeljni pogoj, da javnemu uslužbencu ta dodatek pripada je, da izobrazba pridobljena s specializacijo, magisterijem ali doktoratom ni pogoj za zasedbo delovnega mesta. Poleg tega mora biti ta dodatna izobrazba pridobljena na poklicnem področju, za katerega je javni uslužbenec sklenil delovno razmerje. To pomeni, da mu je v neposredno pomoč pri opravljanju del in nalog na njegovem delovnem mestu.

KPJS določa tudi, da mora biti specializacija pridobljena po univerzitetnem izobraževanju (po prejšnjem sistemu izobraževanja). Ravno tako mora biti pridobljen znanstveni magisterij, saj strokovni magisterij (druga bolonjska stopnja) ne zadošča.

Višina dodatka je v KPJS določena v nominalnem znesku in znaša 45 EUR bruto za specializacijo, 70 EUR bruto za magisterij in 115 EUR za doktorat (Klinar et al. 2008, 25-26). Ker pa KPJS določa, da se dodatki usklajujejo na enak način kot osnovne plače, so se le-ti s 1. 7. 2008 povišali za 2 % in trenutno znašajo: dodatek za specializacijo 45,90 EUR bruto, dodatek za magisterij 71,40 EUR bruto ter dodatek za doktorat 117,30 EUR bruto.





## 8 ODZIVI NA NOV PLAČNI SISTEM

Zaposleni v javnem sektorju so v mesecu avgustu prejeli obvestilo skupaj z aneksom k pogodbi o zaposlitvi. Vsebina aneksa je bila sestavljena iz podatkov o prevedeni osnovni plači, primerljivem znesku plače pred prvim obračunom plač po ZSPJS ter osnovni plači in primerljivi plači v skladu s prvim obračunom plač po ZSPJS (Vitez in Tičar 2008, 1766). Veliko javnih uslužbencev, med njimi tudi zaposleni v upravi MONG, aneksov ni razumelo, saj so bili preobsežni in nerazumljivi. Prav tako pa zaposleni niso razumeli prevedbe v nov plačni sistem.

Pred izplačilom prve plače po novem plačnem sistemu je vladalo veliko zanimanje in pričakovanje. Prvi odzivi na novo preračunane plače so bili predvsem nezadovoljstvo ter grožnje s stavkami. Tako je na primer skupina medicinskih sester v Kliničnem centru zagrozila s stavko, sindikat delavcev v vzgojni, izobraževalni in raziskovalni dejavnosti Slovenije pa se je obrnil na ustavno sodišče v prepričanju, da so bila z novim sistemom vzpostavljena nova plačna nesorazmerja.

Glede na to, da so se kmalu zatem, ko so pogajalci zapustili pogajalsko mizo in dosegli dogovor, pojavile zahteve po spremembah in pritožbe na ustavno sodišče, se poraja vprašanje, ali bo enoten plačni sistem vzdržal in obveljal ter kaj se bo zgodilo v prihodnje.

Pirnat (Oddaja Tarča, 2008) vidi vzrok za zahteve po spremembah v tem, da je ideja tega plačnega sistema v temelju zgrešena. Ko je nekaj v temelju zgrešenega, potem se to z nobenim popraviljem ne da izboljšati. Pirnat ugotavlja, da je sistem v temelju zgrešen zato, ker izhaja iz ideje, da je mogoče v relativno majhno število parametrov spraviti zelo veliko raznolikost javnega sektorja. Drugo temeljno konceptualno težavo pa vidi v tem, da sistem ne upošteva trga delovne sile. Prejšnji minister za javno upravo Gregor Virant (Oddaja Tarča, 2008) ugotavlja, da je nov sistem veliko bolj urejen in pregleden od starega. Vzroke za zahteve po spremembah vidi v tem, da se v situaciji, ko se vzpostavlja red za 160.000 uslužbencev, zanesljivo najde določen odstotek ljudi, ki bodo nezadovoljni. Razlogi za to so različni. Nekateri so dobili manj, kot so pričakovali, nekateri pa so bili morda prezrti v pogajanjih. Po njegovem mnenju je bistveno, da imamo nov plačni sistem, ki je pregleden in enoten. Znotraj njega je mogoče iskati rešitve za vse probleme, ki se pojavljajo (Oddaja Tarča, 2008).

Vlada RS je na 264. dopisni seji, dne 14. 11. 2008 sprejela predhodno poročilo o implementaciji plačnega sistema v javnem sektorju. Tako je bila narejena tudi prva analiza uveljavitve novega plačnega sistema. Po besedah vlade so se ob uvedbi sistema pojavila nezadovoljstva nekaterih zaposlenih, oziroma skupin zaposlenih. Primeren pokazatelj nezadovoljstva bi lahko bil odstotek nepodpisanih aneksov k pogodbam o zaposlitvi. Teh naj bi bilo nekaj čez šest odstotkov. Vlada še ugotavlja, da so bile

nastale težave pričakovane, saj so spremembe zajele 160.000 zaposlenih. Ob tako obsežni reformi se določenim težavam in nezadovoljstvu ni mogoče izogniti. Sicer pa vlada pripisuje nezadovoljstvo posameznih skupin zaposlenih naslednjim vzrokom:

- Prevelika pričakovanja ob vstopu v nov plačni sistem – nekateri zaposleni so pričakovali višji dvig plače oziroma takojšnjo odpravo plačnih nesorazmerij.
- Posamične tehnične napake pri izvedbi – do napak je prišlo v aneksih k pogodbam o zaposlitvi in pri obračunu plač.
- Slaba informiranost o spremembah – nerazumevanje je botrovalo prepričanju številnih zaposlenih, da so kljub zakonski varovalki prejeli nižjo plačo, saj so primerjali plačilo za različen obseg dela v juniju, juliju in avgustu 2008.
- Občutek nekaterih skupin, da plačna nesorazmerja niso bila odpravljena, vsaj ne v zadostni meri, ali celo, da so nastala nova nesorazmerja. Vzpostavljena nova plačna razmerja za zaposlene v javnem sektorju bo po mnenju mnogih potrebno po določenem času ponovno ovrednotiti. Možno je, da so bile določene skupine v pogajanjih prezrte in da so kolektivne pogodbe prinesle tudi določene anomalije. V KPJS je vgrajen dogovor, da se leto dni po uveljavitvi sistema opravi revizija in se za pogajalsko mizo poiščejo rešitve. Posebej pozorno bo potrebno ovrednotiti uvrstitev delovnih mest srednjih medicinskih sester, visokošolskih asistentov, lektorjev, bibliotekarjev, nekaterih poklicev iz plačne skupine J in vodstvenih delovnih mest (Predhodno zbirno poročilo o implementaciji plačnega sistema v javnem sektorju, 2008).

Sicer pa so povprečne plače v javnem sektorju v Sloveniji višje od povprečnih plač v gospodarstvu. Povprečna bruto plača v javnem sektorju je v letu 2008 znašala 1.710 EUR v zasebnem sektorju pa 1.311 EUR (Primerjalna analiza gibanja zaposlenosti, obsega izplačanih plač in izplačanih plač na zaposlenega v zasebnem in javnem sektorju v obdobju 2003-2008, 2009). Plače v javnem sektorju naj bi se do leta 2010 v povprečju povišale za 14 % do 15 %, največ v zdravstvu 27 % do 28 %, v kulturi 24 %, v javni upravi okrog 10 % (Plače ne smejo biti nižje, 2008). V upravi MONG naj bi se plače do leta 2010, oz. do odprave zadnje četrtine nesorazmerja, povišale v povprečju za 14 %. Sicer pa so se plače v MONG po uvedbi novega plačnega sistema (po odpravi ene četrtine nesorazmerja) povišale v povprečju za slabe 4 % (interni izračuni).

Po dokaj visoki rasti plač v javnem sektorju, ki je v zadnjem četrtletju lani močno presegala rast plač v zasebnem sektorju, je vlada z reprezentativnimi sindikati javnega sektorja februarja letos podpisala Dogovor o ukrepih na področju plač v javnem sektorju za obdobje 2009 – 2010. S tem se bo izvajanje lani sprejetega sistema uskladitve plač v javnem sektorju prilagodilo novim makroekonomskim in fiskalnim okvirom ter zaostrenim gospodarskim razmeram (Mesečno poročilo – Slovenija 2009). Podpis tega dogovora kaže na to, da so javni uslužbenci pripravljeni prispevati k vzdržnosti javnih

financ v kriznih časih. Dogovor pomeni, da rast plač v letu 2009 ne bo 9,9 % pač pa se bo znižala na 7,1 %. Dogovor prinaša naslednje:

- Redna delovna uspešnost se javnim uslužbencem od aprila do vključno novembra 2009 ne bo izplačevala, kar bo javnofinančne odhodke znižalo za 38,5 milijona EUR.
- Regres za letni dopust bo izplačan v lanski višini 672 EUR. Javnofinančni odhodki bodo znižani za 3,4 milijone EUR.
- Splošna uskladitev plač se v letošnjem juliju ne bo izvedla. Javnofinančni izdatki bodo zaradi tega nižji za 24,3 milijona EUR.
- Tretja četrtina plačnih nesorazmerij se bo namesto 1. septembra letos, odpravila 1. januarja 2010. Javnofinančni odhodki bodo nižji za 32,2 milijona EUR (Javni sektor solidaren z gospodarstvom 2009).



## 9 SKLEP

S prvim avgustom 2008 je s papirja v življenje prešel nov plačni sistem v javnem sektorju. Vsi vemo, da so plače občutljivo vprašanje, ali kot pravi Voltaire: »Kadar gre za denar, smo vsi iste vere.«

Kot novost, ki jo je prinesel nov plačni sistem, lahko zagotovo navedemo enoten plačni sistem, saj ureditev velja za vse, ki prejemajo plačo iz javnega denarja. Mislim, da bi tako tudi morale ostati. Vemo namreč, da so se pojavile zahteve nekaterih skupin oziroma delov javnega sektorja, ki želijo izločitev iz sistema. To bi gotovo povzročilo učinek domin ter posledično privedlo do razgraditve enotnega plačnega sistema.

Zagotovo je tudi, da je nov plačni sistem preglednejši od prejšnjega. Glavni del plače predstavlja osnovna plača, ki je določena s plačnim razredom, v katerega je delovno mesto uvrščeno. Poleg osnovne plače je tu še del plače za delovno uspešnost ter dodatki. Nov plačni sistem je prinesel tudi poenotenje dodatkov in zmanjšanje le-teh. Tako imamo v novem plačnem sistemu naslednje dodatke: dodatek za delovno dobo, položajni dodatek, dodatek za mentorstvo, dodatek za specializacijo, magisterij ali doktorat, če to ni pogoj za zasedbo delovnega mesta, dodatek za dvojezičnost, dodatek za manj ugodne delovne razmere za delo v manj ugodnem delovnem času.

Kot že rečeno, je osnovna plača vezana na delovno mesto, naziv oz. funkcijo, kar vnaša v sistem nekaj togosti, zato naj bi bil del plače (del plače za delovno uspešnost in dodatki) vezan na posameznega javnega uslužbenca, saj naj bi izražal njegovo delovno uspešnost in dodatne obremenitve. Vendar pa se prav tu, pri denarnem nagrajevanju, pojavi problem, ki ga vidim predvsem v neizdelanih in nekonkretnih merilih za ocenjevanje in ugotavljanje rezultatov. Sredstva se delijo po presoji vodje, ki je mnogokrat subjektivna in pristranska. Ali z drugimi besedami, javni uslužbenci, ki dosegajo dobre oz. nadpovprečne rezultate, bodo lahko ocenjeni slabše kot javni uslužbenci, katerih rezultati bodo povprečni, če se bodo z vodjo slabše razumeli. Tako bi lahko rekli, da ima nov sistem povsem subjektivno podlago pri napredovanju in da je v primerjavi s prejšnjim sistemom to korak nazaj.

Ne morem pa trditi, da je nov sistem pravičnejši. Bivši minister za javno upravo Gregor Virant je dejal: »Absolutne pravičnosti pri plačah seveda ni. Plač ni mogoče »pravično« določati z birokratskimi metodologijami in točkovanjem« (Virant 2008, 5). Pravičnost novega sistema vidi predvsem v tem, da je dogovorjen, saj so bila plačna razmerja za vse zaposlene v javnem sektorju določena hkrati in s skoraj popolnim soglasjem sindikatov. Po mojem mnenju so bile določene skupine v pogajanjih zastopane. V mislih imam predvsem plačno skupino J, in sicer delovna mesta V. tarifnega razreda oz. delovna mesta, kjer je zahtevana srednješolska izobrazba. Kot primer bi rada izpostavila delovno mesto tajnice – tajnica V. Vsi vemo, da se je to delovno mesto skozi čas zelo spremenilo in da naloge tajnice niso več kuhanje kave,

dvigovanje telefona in sklicevanje sestankov ampak mnogo več. Žalostno je, da je to delovno mesto uvrščeno zgolj v 15. plačni razred, enako kot avtomehanik IV, voznik za protokolarnе prevoze IV, gospodinjec IV, frizer lasuljar masker IV, mizar modelar IV, rekviziter IV, ... Iz tega je razvidno tudi, da so v 15. plačni razred uvrščena večinoma delovna mesta IV. tarifnega razreda. Ne mislim, da so prej omenjena delovna mesta uvrščena previsoko, pač pa, da je delovno mesto tajnice uvrščeno prenizko in da je bilo to delovno mesto v pogajanjih zagotovo prezrto. Takih primerov je v plačni skupini J zagotovo še več.

Kljub uveljavitvi novega plačnega sistema predvidoma do marca 2010, oz. do odprave zadnje četrtine nesorazmerja, ne bomo mogli pozabiti na prejšnji sistem. Vse do dokončne odprave nesorazmerij bo namreč potrebno nove zaposlene fiktivno prevesti, oz. jim določiti plačo za plačni razred, v katerega bi se uvrstili po prejšnjem plačnem sistemu, zmanjšano za delež nesorazmerij, ki do datuma zaposlitve še niso bila odpravljena. Torej vse do predvidoma marca 2010 bomo vzporedno vodili oba sistema.

## LITERATURA

- Dražumerič, Larisa. 2004. Sistemizacija delovnih mest v upravnih enotah. *Pravna praksa* 23 (12): 16.
- Ferfila, Bogomil, Polonca Kovač, Gordana Žurga, Igor Klinar, Aneta Plaznik. 2002. *Ekonomski vidiki javne uprave*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede
- Hadner Hvala Sergeja. 2008. Po plači so razkačeni. *Žurnal* 24 (172): 2-3.
- Kerševan, Erik. 2001. Delovnopравни in drugi vidiki zaposlenih v javnem sektorju: Plačni sistem v javnem sektorju. *Podjetje in delo* (6): 1357
- Klinar, Igor. 2008. *Kolektivne pogodbe dejavnosti in poklicev oziroma aneksi h kolektivnim pogodbam (brez prilog) s pojasnili*. Ljubljana: Nebra.
- Klinar, Igor. 2003. Nov plačni sistem v javnem sektorju. *Delavci in delodajalci* 3 (3-4): 513-535
- Klinar, Igor, Dušan Vejnovič, Adam Šisernik. 2008. *Odprava plačnih nesorazmerij, finančne posledice, prehod v nov plačni sistem, obračun plač in posredovanje podatkov in politika plač v javnem sektorju*. Ljubljana: Nebra
- Klinar, Igor, Mojca Fon Jager, Martina Vuk, Adam Šisernik. 2008. *Osnovne plače, napredovanje, delovna uspešnost, dodatki in plače javnih uslužbencev v tujini*. Ljubljana: Nebra
- Klinar, Igor in Polona Bačar. 2008. *Zakon o sistemu plač v javnem sektorju in pripadajoči podzakonski predpisi s pojasnili*. Ljubljana: Nebra
- Korade Purg, Štefka. 2003. Sistemizacija delovnih mest in kadrovski načrt s posebnim poudarkom na določbah zakona o javnih uslužbencih. *Delavci in delodajalci* 3 (3/4): 537-549
- Korade Purg, Štefka, Etelka Korpič Horvat, Mojca Ramšak Pešec, Branko Vidič. 2008. *Uspešno kadrovsko delo v javni upravi*. Maribor: Forum Media
- Kunšek, Mojca. 2008. Nove plače in nov plačni sistem v javnem sektorju. *Pravna praksa* 27 (26): 6-7.
- Šisernik, Adam. 2008a. Doba plačnih razredov. *Poslovna asistenca* 15 (7/8): 11-17
- Šisernik, Adam. 2008b. Manj razdrobljenosti za enotno urejanje plač. *Poslovna asistenca* 15 (7/8): 10
- Šisernik, Adam. 2008c. Zakon o sistemu plač v javnem sektorju. *ČaSOSpis* (57,58,59,60) 14
- Tičar, Bojan. 2006. *Predpisi o plačah direktorjev, ravnateljev in tajnikov v javnem sektorju s pojasnili*. Maribor: Davčni inštitut.
- Virant, Gregor. 2008. Kadar gre za denar smo vsi iste vere. *Delo* 50 (199): 5
- Vitez, Jagoda. 2009. *Pravičnost sistema plač v javnem sektorju*. Magistrsko delo, Univerza na Primorskem, Fakulteta za management.
- Vitez, Jagoda in Bojan Tičar. 2008. Ali je novi sistem plač v javnem sektorju skladen s pojmovanjem načela pravičnosti? *Podjetje in delo* 8 (2/3): 1763
- Vodovnik, Zvone. 2007. Razvijanje kolektivnega dogovarjanja v javnem sektorju. *Delavci in delodajalci* 7 (1): 9-31
- Zemljak, Nejc. 2008. Nekaj spornih vidikov novega plačnega sistema. *Pravna praksa* 27 (42): 4-5.

## VIRI

- Aneks št. 1 h Kolektivni pogodbi za javni sektor. *Uradni list RS*, št.23/09.
- Javni sektor solidaren z gospodarstvom. [Http://www.rtv slo.si/modload.php?&c\\_mod=rnews&op=sections&func=read&c\\_menu=1&c\\_id=193902&r](http://www.rtv slo.si/modload.php?&c_mod=rnews&op=sections&func=read&c_menu=1&c_id=193902&r) (22. 4. 2009)
- Kolektivna pogodba o skupni metodologiji za uvrščanje orientacijskih delovnih mest in nazivov v plačne razrede. *Uradni list RS*, št. 57/08.
- Kolektivna pogodba za javni sektor. *Uradni list RS*, št. 57/08.
- Kolektivna pogodba za državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti. *Uradni list RS*, št. 60/08.
- Mesečno poročilo – Slovenija. [Http://www.nlb.si/doc/NLB-portal/storitve\\_za\\_podjetja/makroekonomske\\_analize/2009-03-31-Slovenija.pdf](http://www.nlb.si/doc/NLB-portal/storitve_za_podjetja/makroekonomske_analize/2009-03-31-Slovenija.pdf) (24. 4. 2009)
- Mestna občina Nova Gorica. 2009. *Spremembe in dopolnitve Pravilnika o sistemizaciji delovnih mest v občinski upravi MONG*. Interno gradivo Mestne občine Nova Gorica.
- Mestna Občina Nova Gorica. 2009. *Simulacija primerljivih plač javnih uslužbencev in potrebnih sredstev za odpravo plačnih nesorazmerij za proračunske uporabnike v skladu z uvedbo novega plačnega sistema za javne uslužbence po ZSPJS*. Interno gradivo Mestne občine Nova Gorica.
- Novosti plačnega sistema v javnem sektorju. [Http://ai.ijs.si/mezi/sindikac/placni%20sistem.pdf](http://ai.ijs.si/mezi/sindikac/placni%20sistem.pdf) (16. 4. 2009)
- Oddaja Tarča. <http://www.rtv slo.si/play/novi-placni-sistem/ava2.21706855/> (12. 2. 2009)
- Plače ne smejo biti nižje. <http://24ur.com/novice/slovenija/problemi-niso-veliki.html> (15. 4. 2009)
- Predhodno zbirno poročilo o implementaciji plačnega sistema v javnem sektorju. [http://www.mju.gov.si/fileadmin/mju.gov.si/pageuploads/mju\\_dokumenti/doc/poro\\_cilo\\_o\\_placnem\\_sistemu\\_-\\_gradivo\\_-\\_19\\_-\\_11\\_-\\_08.doc](http://www.mju.gov.si/fileadmin/mju.gov.si/pageuploads/mju_dokumenti/doc/poro_cilo_o_placnem_sistemu_-_gradivo_-_19_-_11_-_08.doc) (22. 4. 2009).
- Primerjalna analiza gibanja zaposlenosti, obsega izplačanih plač in izplačanih plač na zaposlenega v zasebnem in javnem sektorju. [http://www.mju.gov.si/fileadmin/mju.gov.si/pageuploads/mju\\_dokumenti/DPJS/pdf/Gibanje\\_plac\\_ZS\\_JS\\_2003\\_2008\\_AJPES.pdf](http://www.mju.gov.si/fileadmin/mju.gov.si/pageuploads/mju_dokumenti/DPJS/pdf/Gibanje_plac_ZS_JS_2003_2008_AJPES.pdf) (20.4.2009).
- Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede. *Uradni list RS*, št. 51/08, 91/08.
- Uredba o napredovanju uradnikov v naziv. *Uradni list RS*, št. 98/08,16/09.
- Uredba o delovni uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela za javne uslužbence. *Uradni list RS*, št. 53/08, 89/08.
- Uredba o kriterijih za določitev položajnega dodatka za javne uslužbence. *Uradni list RS*, št. 57/08.
- Zakon o javnih uslužbencih. *Uradni list RS* št. 63/07-UPB3, 65/08, 69/08.
- Zakon o sistemu plač v javnem sektorju. *Uradni list RS* št. 95/07-UPB7, 17/08, 58/08, 69/08, 80/08-ZTFI-A,69/08-ZZAVAR-E,80/08 in 120/08–odl. US.



## **PRILOGE**

- Priloga 1 Primer izračuna prevedbe za javnega uslužbenca na delovnem mestu  
»Poslovni sekretar – vodja pisarne«
- Priloga 2 Primer izračuna prevedbe za javnega uslužbenca na delovnem mestu  
»Občinski redar I«



**Primer izračuna prevedbe za javnega uslužbenca na delovnem mestu »Poslovni sekretar – vodja pisarne«**

ob upoštevanju naslednjih podatkov: delovna doba (zaključena leta) 5, število napredovanj : 1 (glej tudi tabelo 1 v nadaljevanju).

Prevedeni plačni razred delovnega mesta

- Osnovni količnik delovnega mesta = 2,30.
- Dodatki, ki se v skladu z 49. b členom upoštevajo v prevedbi, so naslednji: 0,70 (dodatek za strokovno – tehnične delavce, ki opravljajo naloge, povezane s posebnimi napori; Uredba, 15. člen) in 0,15 (dodatek za usklajevanje plač; Uredba, 16. a člen). Skupaj dodatki znašajo 0,85 količnika.
- Skupni količnik delovnega mesta znaša  $2,30 + 0,85 = 3,15$ .

Skupni količnik (3,15) se pomnoži z izhodiščno plačo za negospodarske dejavnosti za I. tarifni razred, ki od 1. julija 2008 znaša 248,72 EUR, kar skupaj zneso 783,47 EUR. Tako dobimo preveden plačni razred delovnega mesta, ki je torej 14. plačni razred.

Prevedeni plačni razred javnega uslužbenca

Ko iščemo preveden plačni razred javnega uslužbenca, moramo upoštevati tudi doslej dosežena napredovanja javnega uslužbenca. Za izračun prevedenega plačnega razreda imamo na razpolago dve možnosti, upoštevamo pa tisto, ki je za javnega uslužbenca ugodnejša.

- a) Osnovni količnik javnega uslužbenca vključno z enim napredovanjem znaša 2,40. Upoštevati moramo še dodatke v višini 0,85 količnika, kar skupaj zneso 3,25 količnika. Tega pa, kot že rečeno, pomnožimo z izhodiščno plačo za negospodarske dejavnosti za I. tarifni razred (248,72 EUR), kar skupaj zneso 808,34 EUR. Dobljeni znesek javnega uslužbenca uvrsti v 15. plačni razred.
- b) Prevedenemu plačnemu razredu delovnega mesta (14) dodamo število napredovanj (1) in dobimo 15. plačni razred. Kot vidimo, sta oba izračuna za javnega uslužbenca enako ugodna in nudita enak rezultat.

Plačni razred delovnega mesta

Na podlagi kolektivne pogodbe za državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti se delovno mesto tajnica V/II oziroma poslovni sekretar V uvršča v 17. plačni razred. To je nov plačni razred tega delovnega mesta.

Plačni razred javnega uslužbenca

Plačnemu razredu delovnega mesta moramo prišteti še vsa dosedanja napredovanja, v našem primeru eno (1). Tako je plačni razred javnega uslužbenca 18.

Vrednost 18. plačnega razreda je 919,49 EUR, kar predstavlja tudi novo osnovno plačo javnega uslužbenca.

#### Izračun primerljive plače (Z111)

Primerljiv znesek plače, določen po predpisih in kolektivnih pogodbah, ki so se uporabljali do začetka izplačil plač po ZSPJS (Z111), se izračuna tako, da se nominalnemu znesku osnovne plače prištejejo še dodatki, ki jih določa 49. b člen ZSPJS (0,70 dodatek za strokovno – tehnične delavce, ki opravljajo naloge, povezane s posebnimi napori in 0,15 dodatek za usklajevanje plač).

Količnik javnega uslužbenca 2,40 pomnožimo z izhodiščno plačo za negospodarske dejavnosti za I. tarifni razred (248,72 EUR), tako dobimo 596,93 EUR. Ta znesek predstavlja osnovno plačo po ZRPJZ, kateri moramo prišteti še prej omenjena dodatka v višini 0,85 K (0,70 + 0,15).

Nominalni znesek osnovne plače (na podlagi 49. b člena ZSPJS) znaša torej 808,34 EUR ( $2,40 + 0,85 = 3,25$  nato  $3,25 * 248,72 \text{ EUR} = 808,34 \text{ EUR}$ ).

K nominalnemu znesku osnovne plače moramo prišteti še dodatke, ki jih določa drugi odstavek 49. f člena ZSPJS, in sicer vodstveni dodatek, dodatek za delovno dobo, dodatek za delovno dobo nad 25 let za ženske, dodatek za stalnost, dodatek za dvojezičnost, dodatek za specializacijo, magisterij ali doktorat.

Ker ima javni uslužbenec 6 začelih let delovne dobe mu pripada dodatek za delovno dobo v vrednosti 17,91 EUR ( $0,50 \% * 596,93 * 6$ ). Tako znaša primerljiva plača Z111 826,25 EUR.

#### Izračun primerljive plače Z104

Primerljiv znesek plače, določen v skladu z 49. f členom ZSPJS (Z104), se izračuna tako, da se osnovni plači za obračun (zmanjšana osnovna plača za delež odprave nesorazmerja) prištejejo še dodatki, ki jih določa tretji odstavek 49. f člena ZSPJS.

Delovno mesto »poslovni sekretar V« se po Kolektivni pogodbi za državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti uvršča v 17. plačni razred, upošteva eno (1) napredovanje javnega uslužbenca pa dobimo 18. plačni razred.

Ker je prevedeni plačni razred javnega uslužbenca 15, se odpravlja nesorazmerje treh plačnih razredov (razlika med 18. in 15. plačnim razredom). Nesorazmerje v osnovni plači znaša 102,06 EUR in je torej razlika med vrednostjo 18. plačnega razreda (919,49 EUR) in 15. plačnega razreda (817,43 EUR).

Osnovna plača za obračun za obdobje od 1. 8. 2008 do 1. 1. 2009 znaša 842,94 EUR. Ta znesek dobimo tako, da od 919,49 EUR (vrednost 18. plačnega razreda)

odštejemo tri četrtine vrednosti nesorazmerja v osnovni plači (176,55 EUR).<sup>1</sup> K osnovni plači za obračun (842,94 EUR) moramo prišteti še dodatke, v našem primeru dodatek za delovno dobo v višini 13,91 EUR ( $0,33 \% * 842,94 * 5$ ). Primerljiva plača Z104 znaša 856,85 EUR.

Razlika med primerljivima plačama (Z104 - Z111) znaša 30,60 EUR, kar nam pove, da bo javni uslužbenec že s prvo četrtino odprave nesorazmerja v novem sistemu zaslužil dobrih 30 EUR več oziroma 3,7 % več kot v starem plačnem sistemu.

---

<sup>1</sup> Odprava nesorazmerja za javne uslužbence je bila načrtovana: prva četrtina z vstopom v nov plačni sistem, vendar s poračunom od 1. 5. 2008, druga četrtina s 1. 1. 2009, tretja četrtina s 1. 3. 2009, četrta četrtina s 1. 3. 2010. Zaradi spremenjenih makroekonomskih razmer so reprezentativni sindikati in vlada podpisali Aneks h kolektivni pogodbi za javni sektor ( Ur. l. RS 23/09), ki tretjo četrtino odprave nesorazmerja prestavlja iz 1. 9. 2009 na 1. 1. 2010.



Priloga I

**Tabela 1** Prikaz razlike med primerljivima plačama (Z104/Z11) za javnega uslužbenca na delovnem mestu »Poslovni sekretar – vodja pisarne«

**Izračun primerljive plače (Z111)**

Obračun zadnje plače pred ZSPJS	
Izhodiščna plača	248,72
Povprečna mesečna del. obveznost (Z050)	174
Delovna doba (začeta leta)	6
Delovna doba (začeta leta) nad 25 let/ž	0
Službena doba	0
Osnovni količnik	2,40
Osnovna plača (po ZRPJZ) – osnovni količnik pomnožen z izhodiščno plačo za negospodarstvo	596,93
Osnovni količnik + dodatki iz 49 .b člena ZSPJS	3,25
NZOP – Nominalen znesek osnovne plače (na podlagi 49 .b člena ZSPJS)	808,34

**Dodatki, ki so del primerljive plače (Z111)**

Vrste dodatkov	Norm. ure	višina	osnova	vrednost
Vodstveni (položajni) dodatek	174	0,00 %	596,93	0,00
Dodatek za delovno dobo	174	0,50 %	596,93	17,91
Dodatek za delovno dobo nad 25 let/ž	174	0,25 %	596,93	0,00
Dodatek za stalnost	174	0,50%	596,93	0,00
Dodatek za dvojezičnost	174	0,00 %	596,93	0,00
Dodatek za specializacijo, magisterij ali doktorat	174	0,00	596,93	0,00
<b>Primerljiva plača (Z111)</b>				<b>826,25</b>

**Izračun primerljive plače (Z104) z odpravo nesorazmerja v osnovni plači**

Povprečna mesečna del. obveznost (Z050)	174	174	174	174
Delovna doba (zaključena leta)	5	5	6	6
Delovna doba (zaključena leta) nad 25 let/ž	0	0	0	0
Službena doba	0	0	0	0
Faktor odprave nesorazmerij	25 %	25 %	25 %	25 %
Datumi odprave nesorazmerja	1.5.2008	1.1.2009	1.1.2010	1.3.2010
PR prevedba	15	15	15	15
Prevedena osnovna plača (Z105)	817,43	817,43	817,43	817,43
PR uvrstitev	18	18	18	18
Osnovna plača (Z070)	919,49	919,49	919,49	919,49
Nesorazmerje v osnovni plači (Z070-Z050)	102,06	102,06	102,06	102,06
Odbitek za odpravo nesorazmerja	76,55	51,03	25,52	0,00
Osnovna plača za obračun	842,94	868,46	893,97	919,49

**Dodatki, ki so del primerljive plače (Z104)**

Vrste dodatkov	višina	1.5.2008		1.1.2009		1.1.2010		1.3.2010	
		osnova	vrednost	osn.	vred.	osn.	vred.	osn.	vred.
Vodstveni (položajni) dodatek	0,00 %	842,94	0,00	868,46	0,00	893,97	0,00	919,49	0,00
Dodatek za delovno dobo	0,33 %	842,94	13,91	868,46	14,33	893,97	17,70	919,49	18,21
Dod. za delovno dobo nad 25 let/ ž	0,10 %	842,94	0,00	868,46	0,00	893,97	0,00	919,49	0,00
Dodatek za stalnost	0,33 %	842,94	0,00	868,46	0,00	893,97	0,00	919,49	0,00
Dodatek za dvojezičnost	0,00 %	842,94	0,00	868,46	0,00	893,97	0,00	919,49	0,00
Dodatek za specializacijo, magisterij ali doktorat	0,00	842,94	0,00	868,46	0,00	893,97	0,00	919,49	0,00
<b>Primerljiva plača (Z104)</b>			<b>856,85</b>		<b>882,79</b>		<b>911,67</b>		<b>937,70</b>

Vir: Simulacija primerljivih plač javnih uslužbencev in potrebnih sredstev za odpravo plačnih nesorazmerij za proračunske uporabnike v skladu z uvedbo novega plačnega sistema za javne uslužbenke po ZSPJS 2008





### **Primer izračuna prevedbe za javnega uslužbenca na delovnem mestu »Občinski redar I«**

ob upoštevanju naslednjih podatkov: delovna doba (zaključena leta): 33, število napredovanj: 5 (glej tudi tabelo 2 v nadaljevanju)

#### Prevedeni plačni razred delovnega mesta

- Osnovni količnik delovnega mesta = 2,50.
- Dodatki, ki se v skladu z 49. b členom upoštevajo v prevedb, so naslednji: 0,75 K in 0,15 K, tako skupaj dodatki znašajo 0,90 količnika.
- Skupni količnik delovnega mesta znaša  $2,50 + 0,90 = 3,40$ .

Skupni količnik (3,40) se pomnoži z izhodiščno plačo za negospodarske dejavnosti za I. tarifni razred, ki znaša 248,72 EUR, kar skupaj zneso 845,65 EUR. Ta znesek se prevede v najbližji plačni razred iz plačne lestvice, in sicer v 16. plačni razred.

#### Plačni razred delovnega mesta

Na podlagi Kolektivne pogodbe za državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti se delovno mesto občinski redar I uvršča v 21. plačni razred, to je torej nov plačni razred delovnega mesta.

Ker je v tem primeru razlika med prevedenim plačnim razredom delovnega mesta in predlogom plačnega razreda delovnega mesta več kot 4 plačne razrede ( $21 - 16 = 5$ ), se izvede korekcija, in sicer tako, da se prevedena osnovna plača poveča za vrednost v višini nesorazmerja nad štirimi plačnimi razredi (v našem primeru za en plačni razred), kar predstavlja korekcijsko osnovno plačo.

#### Prevedeni plačni razred javnega uslužbenca

Ko iščemo prevedeni plačni razred javnega uslužbenca, moramo upoštevati tudi že dosežena napredovanja javnega uslužbenca. Za izračun prevedenega plačnega razreda imamo na razpolago dve možnosti, upoštevamo pa tisto, ki je za javnega uslužbenca ugodnejša.

- a) Osnovni količnik javnega uslužbenca vključno s petimi napredovanji znaša 3,10. Upoštevati moramo še dodatke v višini 0,90 količnika, kar skupaj zneso 4,00 količnika. Dobljen količnik pomnožimo z izhodiščno plačo za negospodarske dejavnosti za I. tarifni razred (248,72 EUR), kar skupaj zneso 994,88 EUR. To pa javnega uslužbenca uvršča v 20. plačni razred.
- b) Prevedenemu plačnemu razredu delovnega mesta (16) prištejemo število napredovanj (5) in tako dobimo 21. plačni razred. Ta izračun je za javnega uslužbenca ugodnejši, zato ga upoštevamo.

Ker pa je bila, kot že rečeno, razlika med prevedenim plačnim razredom delovnega mesta in predlogom plačnega razreda delovnega mesta več kot 4 plačne razrede ( $21 - 16 = 5$ ), se izvede korekcija, in sicer tako, da se 21.

plačni razred v našem primeru poveča za 1 plačni razred (korekcija plačnega razreda). Prevedeni plačni razred (21), povečan za vrednost plačnih razredov v višini nesorazmerja nad štirimi plačnimi razredi (1) je tako 22 (21+1).

#### Plačni razred javnega uslužbenca

Plačnemu razredu delovnega mesta moramo prišteti še vsa dosedanja napredovanja, v našem primeru 5. Tako se javni uslužbenec uvrsti v 26. plačni razred. Vrednost 26. plačnega razreda je 1.258,38 EUR, kar predstavlja tudi novo osnovno plačo javnega uslužbenca.

#### Izračun primerljive plače (Z111)

Primerljiv znesek plače, določen po predpisih in kolektivnih pogodbah, ki so se uporabljali do začetka izplačil plač po ZSPJS (Z111), se izračuna tako, da se nominalnemu znesku osnovne plače prištejejo še dodatki, ki jih določa 49. b člen ZSPJS. Količnik javnega uslužbenca 3,10 pomnožimo z izhodiščno plačo za negospodarske dejavnosti (248,72 EUR). Tako dobimo znesek 771,03 EUR, ki predstavlja osnovno plačo po ZRPJZ. Novi osnovni plači moramo prišteti še dodatke, ki jih določa 49. b člen ZSPJS, in sicer v višini 0,90 K (0,75 + 0,15). Nominalni znesek osnovne plače (na podlagi 49. b člena ZSPJS) znaša torej 994,88 EUR (3,10 + 0,90 = 3,40, nato  $4,00 * 248,72 \text{ EUR} = 994,88 \text{ EUR}$ ).

Nominalnemu znesku osnovne plače moramo prišteti še dodatke, ki jih določa drugi odstavek 49. f člena ZSPJS, v našem primeru dodatek za delovno dobo v višini 131,08 EUR ( $0,50 \% * 771,03 * 34$ ). Primerljiva plača Z111 znaša 1.125,96 EUR.

#### Izračun primerljive plače Z104

Primerljiv znesek plače, določen v skladu z 49. f členom ZSPJS (Z104), se izračuna tako, da se osnovni plači za obračun (zmanjšana osnovna plača za delež odprave nesorazmerja) prištejejo še dodatki, ki jih določa tretji odstavek 49. f člena ZSPJS. Delovno mesto »Občinski redar I« se po Kolektivni pogodbi za državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti uvršča v 21. plačni razred. Ker moramo upoštevati še 5 napredovanj javnega uslužbenca, dobimo 26. plačni razred.

Ker je prevedeni plačni razred javnega uslužbenca 22, se odpravlja nesorazmerje štirih plačnih razredov (razlika med 22. in 26. plačnim razredom). Nesorazmerje v osnovni plačni znaša 182,71 EUR (razlika med vrednostjo 26. plačnega razreda (1.258,38 EUR) in 22. plačnega razreda (1.075,67 EUR)). Osnovna plača za obračun za obdobje od 1. 8. 2008 do 1. 1. 2009 znaša 1.121,35 EUR. Ta znesek dobimo tako, da od 1.258,38 EUR (vrednost 26. plačnega razreda) odštejemo tri četrtine od vrednosti nesorazmerja v osnovni plači (182,71 EUR).

K osnovni plači za obračun (1.121,35 EUR) moramo prišteti, v našem primeru še dodatek za delovno dobo v višini 122,12 EUR ( $0,33 \% * 1.121,35 * 33$ ). Primerljiva

plača Z104 znaša 1.243,47 EUR, kar je za 10,44 % več kot je znašala plača v starem plačnem sistemu.

Za javne uslužbence, ki so imeli nesorazmerje v osnovni plači višje od štirih plačnih razredov, se je določil dodaten poračun nesorazmerja v osnovni plači za obdobje maj – julij 2008.



Priloga 2

**Tabela 2** Prikaz razlike med primerljivima plačama (Z104/Z11) za javnega uslužbenca na delovnem mestu »Občinski redar I«

**Izračun primerljive plače (Z111)**

Obračun zadnje plače pred ZSPJS	
Izhodiščna plača	248,72
Povprečna mesečna del. obveznost (Z050)	174
Delovna doba (začeta leta)	34
Delovna doba (začeta leta) nad 25 let/ž	0
Službena doba	0
Osnovni količnik	3,10
Osnovna plača (po ZRPJZ) – osnovni količnik pomnožen z izhodiščno plačo za negospodarstvo	771,03
Osnovni količnik + dodatki iz 49 .b člena ZSPJS	4,00
NZOP – Nominalen znesek osnovne plače (na podlagi 49 .b člena ZSPJS)	994,88

**Dodatki, ki so del primerljive plače (Z111)**

Vrste dodatkov	Norm. ure	višina	osnova	vrednost
Vodstveni (položajni) dodatek	174	0,00 %	771,03	0,00
Dodatek za delovno dobo	174	0,50 %	771,03	131,08
Dodatek za delovno dobo nad 25 let/ž	174	0,25 %	771,03	0,00
Dodatek za stalnost	174	0,50 %	771,03	0,00
Dodatek za dvojezičnost	174	0,00 %	771,03	0,00
Dodatek za specializacijo, magisterij ali doktorat	174	0,00	771,03	0,00
<b>Primerljiva plača (Z111)</b>				<b>1.125,96</b>

**Izračun primerljive plače (Z104) z odpravo nesorazmerja v osnovni plači**

Povprečna mesečna del. obveznost (Z050)	174	174	174	174
Delovna doba (zaključena leta)	33	33	34	34
Delovna doba (zaključena leta) nad 25 let/ž	0	0	0	0
Službena doba	0	0	0	0
Faktor odprave nesorazmerij	25 %	25 %	25 %	25 %
Datumi odprave nesorazmerja	1.5.2008	1.1.2009	1.1.2010	1.3.2010
PR prevedba	22	22	22	22
Prevedena osnovna plača (Z105)	1.075,67	1.075,67	1.075,67	1.075,67
PR uvrstitev	26	26	26	26
Osnovna plača (Z070)	1.258,38	1.258,38	1.258,38	1.258,38
Nesorazmerje v osnovni plači (Z070-Z050)	182,71	182,71	182,71	182,71
Odbitek za odpravo nesorazmerja	137,03	91,36	45,68	0,00
Osnovna plača za obračun	1.121,35	1.167,02	1.212,70	1.258,38

**Dodatki, ki so del primerljive plače (Z104)**

Vrste dodatkov	višina	1.5.2008		1.1.2009		1.1.2010		1.3.2010	
		osnova	vrednost	osn.	vred.	osn.	vred.	osn.	vred.
Vodstveni (položajni) dodatek	0,00 %	1.121,35	0,00	1.167,02	0,00	1.212,70	0,00	1.258,38	0,00
Dodatek za delovno dobo	0,33 %	1.121,35	122,12	1.167,02	127,09	1.212,70	136,06	1.258,38	141,19
Dod. za delovno dobo nad 25 let/ ž	0,10 %	1.121,35	0,00	1.167,02	0,00	1.212,70	0,00	1.258,38	0,00
Dodatek za stalnost	0,33 %	1.121,35	0,00	1.167,02	0,00	1.212,70	0,00	1.258,38	0,00
Dodatek za dvojezičnost	0,00 %	1.121,35	0,00	1.167,02	0,00	1.212,70	0,00	1.258,38	0,00
Dodatek za specializacijo, magisterij ali doktorat	0,00	1.121,35	0,00	1.167,02	0,00	1.212,70	0,00	1.258,38	0,00
<b>Primerljiva plača (Z104)</b>		<b>1.243,47</b>		<b>1.294,11</b>		<b>1.348,76</b>		<b>1.399,57</b>	

Vir: Simulacija primerljivih plač javnih uslužbencev in potrebnih sredstev za odpravo plačnih nesorazmerij za proračunske uporabnike v skladu z uvedbo novega plačnega sistema za javne uslužbenke po ZSPJS, 2008

