



ZAKON O SKUPNIH TEMELJIH SISTEMA PLAČ V JAVNEM SEKTORJU (ZSTSPJS)

I. UVOD

1. OCENA STANJA IN RAZLOGI ZA SPREJEM PREDLOGA ZAKONA

1.1. ZNAČILNOSTI VELJAVNE PLAČNE UREDITVE

Plačni sistem javnega sektorja velja za ves javni sektor, ki ga sestavljajo vsi proračunski uporabniki (državni organi, občine, javni zavodi, javni skladi, javne agencije, javni gospodarski zavodi). Gre za približno 190.000 zaposlenih v javnem sektorju.

Pravila za določanje, obračunavanje in izplačevanje plač javnih uslužbencev in funkcionarjev so določena v Zakonu o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 108/09 – uradno prečiščeno besedilo, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10, 35/11 – ORZSPJS49a, 27/12 – odl. US, 40/12 – ZUJF, 46/13, 25/14 – ZFU, 50/14, 95/14 – ZUPPJS15, 82/15, 23/17 – ZDOdv, 67/17, 84/18, 204/21, 139/22, 38/24 in 48/24 – odl. US, v nadaljnjem besedilu: ZSPJS). ZSPJS je bil sprejet v letu 2002, izvajati pa se je začel v letu 2008 in je uvedel nov plačni sistem v delu javnega sektorja, ki ga sestavljajo:

- državni organi in samoupravne lokalne skupnosti,
- javne agencije, javni skladi, javni zavodi in javni gospodarski zavodi ter
- druge osebe javnega prava, ki so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna lokalne skupnosti.

V nov plačni sistem so prvi vstopili javni uslužbenci plačne skupine B (direktorji), in sicer s 1. marcem 2006, drugi javni uslužbenci so v nov plačni sistem vstopili s 1. avgustom 2008, funkcionarji pa s 1. januarjem 2008, razen funkcionarjev lokalnih skupnosti, ki so vanj vstopili že januarja 2007.

ZSPJS določa temeljna in enotna pravila delovanja plačnega sistema za ves javni sektor kot so oblikovanje obsega sredstev za plače, pravila glede enotnega obračunavanja in izplačevanja plač, kako je sestavljena plača, plačno lestvico (Priloga 1 zakona), tarifne razrede in plačne skupine, nabor možnih dodatkov, vrste delovne uspešnosti, pravila glede določitve plačnega razreda ob zaposlitvi in prehodu na druga delovna mesta, pravila glede ocenjevanja in napredovanja javnih uslužbencev, pravila glede spreminjanja razmerij med plačnimi razredi plačne lestvice, inšpekcijski nadzor in podobno.

V veljavni ureditvi se skladno z ZSPJS uvrstitve delovnih mest in nazivov v plačne razrede za javne uslužbence praviloma določajo s kolektivnimi pogodbami dejavnosti oziroma poklicev. Uvrstitve v plačne razrede javnih uslužbencev iz plačne skupine B (v nadaljnjem besedilu: direktorji) določa Uredba o plačah direktorjev v javnem sektorju¹, uvrstitve v plačne razrede funkcionarjev pa določa ZSPJS v prilogi 3.

¹ Uradni list RS, št. 68/17, 4/18, 30/18, 116/21, 180/21, 29/22, 89/22, 112/22, 157/22, 25/23, 64/23 in 79/23

V nadaljevanju je predstavljena veljavna ureditev plačnega sistema javnih uslužbencev in funkcionarjev v skladu z ZSPJS, učinki posameznih dogovorov, ki so bili sklenjeni z reprezentativnimi sindikati javnega sektorja od leta 2018 dalje in analiza trenutnega stanja sistema plač in drugih elementov v javnem sektorju.

1.1.1 Plače javnih uslužbencev (razen direktorjev)

Osnovna plača javnega uslužbenca je določena s plačnim razredom v katerega je uvrščeno delovno mesto oziroma naziv, na katerega je javni uslužbenec razporejen oziroma, ki ga je pridobil z napredovanjem. Delovna mesta javnih uslužbencev so uvrščena v plačne razrede skladno s kolektivnimi pogodbami dejavnosti in poklicev ali uredbo (Uredba o uvrstitvi formacijskih dolžnosti in nazivov v Slovenski vojski v plačne razrede², Uredba o uvrstitvi delovnih mest v javnih agencijah, javnih skladih in javnih zavodih v plačne razrede³). Višina uskladitve vrednosti plačnih razredov se za javne uslužbence določi s Kolektivno pogodbo za javni sektor (Uradni list RS, št. 57/08, 23/09, 91/09, 89/10, 89/10, 40/12, 46/13, 95/14, 91/15, 21/17, 46/17, 69/17, 80/18, 136/22 in 12/24, v nadaljnjem besedilu: KPJS).

Skladno z 23. členom ZSPJS javnim uslužbencem pripadajo naslednji dodatki: položajni dodatek, dodatek za delovno dobo, dodatek za mentorstvo, dodatek za specializacijo, magisterij ali doktorat, če to ni pogoj za zasedbo delovnega mesta, dodatek za dvojezičnost, dodatki za manj ugodne delovne pogoje, ki niso upoštevani v vrednotenju delovnega mesta, naziva, dodatki za nevarnost in posebne obremenitve, ki niso upoštevane v vrednotenju delovnega mesta, naziva in dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času.

Javni uslužbenci so lahko skladno s 21. členom ZSPJS upravičeni do redne delovne uspešnosti, ki se sicer zaradi več interventnih zakonov do 30. junija 2020 ni izplačevala in do delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela, ki se je do 30. junija 2020 izplačevala v višini do 20 odstotkov osnovne plače javnega uslužbenca oziroma v kolikor se je izplačevala tudi iz naslova in sredstev posebnega projekta, do največ 30 odstotkov osnovne plače javnega uslužbenca. Od 1. julija 2020 pa lahko javni uslužbenci iz obeh naslovov prejmejo 50 odstotkov osnovne plače. Javni uslužbenci so pod določenimi pogoji upravičeni tudi do delovne uspešnosti iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu.

1.1.2. Plače direktorjev

Direktorji so prvi vstopili v nov plačni sistem 1. marca 2006, zaradi interventnih ukrepov od leta 2012 pa se njihove uvrstitve v plačne razrede niso spreminjale. V zvezi z uvrstitvami direktorjev so bile v praksi zaznane anomalije, kot so neustrezna razmerja med uvrstitvami delovnih mest direktorjev in drugih javnih uslužbencev v plačne razrede in prezapletena ter netransparentna metodologija za uvrščanje delovnih mest v plačne razrede.

Vlada Republike Slovenije (v nadaljnjem besedilu: vlada) je leta 2015 sprejela »Izhodišča za pogajanja z reprezentativnimi sindikati javnega sektorja o izboljšavah plačnega sistema javnega sektorja, odpravi anomalij in politiki plač v obdobju 2016 – 2020«, ki so vključevala odpravo sistemskih pomanjklivosti ter odpravo anomalij glede vrednotenja delovnih mest in nazivov v javnem sektorju, vključno z delovnimi mesti ravnateljev, direktorjev in tajnikov. Dogovor o ukrepih na področju stroškov dela in drugih ukrepih v javnem sektorju za leto 2016 (Uradni list RS, št. 88/16), pa je predvidel odpravo anomalij plačnega sistema javnega sektorja glede vrednotenja delovnih mest in nazivov v plačnem sistemu javnega sektorja.

V letu 2017 so potekala intenzivna usklajevanja predloga nove Uredbe o plačah direktorjev v javnem sektorju v okviru medresorske delovne skupine za odpravo anomalij pri vrednotenju delovnih mest in nazivov v plačnem sistemu javnega sektorja. S sprejemom ter pričetkom njene uporabe dne 1. januarja 2018 so se plačni razredi na delovnih mestih direktorjev v povprečju povišali za 1,64 plačnega razreda. V skladu s to Uredbo o plačah direktorjev v javnem sektorju, se direktorji uvrščajo v plačne razrede na podlagi vnaprej določenih kriterijev kot so npr. število zaposlenih, število prebivalcev, velikost zavodov, število oddelkov in podobno.

² Uradni list RS, št. 71/08, 78/08, 85/10, 46/17, 86/18, 6/22 in 2/23

³ Uradni list RS, št. 69/08, 73/08, 6/11, 46/17, 80/18 in 157/22

Direktorji, za razliko od drugih javnih uslužbencev, ne morejo napredovati v višji plačni razred in imajo omejeno pravico do dodatkov. Niso upravičeni do položajnega dodatka, dodatka za manj ugodne delovne pogoje, dodatkov za nevarnost in posebne obremenitve in dodatkov za delo v manj ugodnem delovnem času. Izjema so le direktorji javnih zavodov, ki hkrati opravljajo tudi delo v svojem osnovnem poklicu, ki lahko izjemoma, s soglasjem pristojnega ministra oziroma rektorja, zaradi nemotenega opravljanja dejavnosti, opravljajo tudi delo preko polnega delovnega časa, delo v dežurstvu in stalni pripravljenosti. Za ta čas jim pripada plača in dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času glede na delovno mesto, na katerem se tako delo opravlja.

Direktorji so skladno s 21. členom ZSPJS lahko upravičeni do redne delovne uspešnosti, ki lahko na letni ravni znaša največ dve osnovni mesečni plači direktorja (redna delovna uspešnost direktorjem ponovno pripada od 1. julija 2020 dalje, pred tem pa se zaradi interventnih ukrepov na področju plač ni izplačevala že od leta 2009), delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela in delovne uspešnosti iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu.

1.1.3. Plače funkcionarjev

Funkcionarji so bili v enotni plačni sistem uvrščeni na podlagi Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 57/07, v nadaljnjem besedilu: novela ZSPJS-G), ki se je začel uporabljati 1. januarja 2008 in s katerim je bila za vse funkcionarje določena višina osnovne plače z uvrstitvijo posameznih funkcij v plačni razred. Novela ZSPJS-G je bila sprejeta predvsem z namenom uresničitve odločbe Ustavnega sodišča št. U-I-60/06-200, U-I-214/06-22 in U-I-228/06-16 z dne 7. 12. 2006 (Uradni list RS št. 1/07), v skladu s katero je bilo treba zaradi spoštovanja načela sodniške neodvisnosti, položaj sodnikov, kar vključuje tudi njihove plače, urediti z zakonom. Zaradi zagotavljanja enotnosti sistema plač v javnem sektorju je bilo namreč smiselno, da ZSPJS vsebuje vse tiste določbe o plačah sodnikov, državnih tožilcev in državnih pravobranilcev, ki vplivajo na sistem plač za navedene funkcionarje, elemente njihovih plač in njihovo višino. Čeprav je odločba Ustavnega sodišča izrecno napotovala na urejanje navedenih elementov z zakonom le za sodnike, je bilo smiselno zaradi enotnosti in preglednosti ureditve vse elemente sistema plač urediti na enak način in v istem predpisu za plače vseh funkcionarjev, zato so bile tudi plače drugih funkcionarjev v celoti urejene v ZSPJS. Uvrstitve funkcij v plačne razrede so določene v prilogi 3 ZSPJS, pri čemer posebni kriteriji za uvrščanje funkcij po večini niso opredeljeni, razen v primeru nekaterih pravosodnih funkcionarjev (predsedniki in podpredsedniki sodišč, vodje in namestniki okrožnih državnih tožilstev), ki se v plačne razrede uvrščajo glede na število zaposlenih pri uporabniku proračuna in funkcionarjev na lokalni ravni (župani, podžupani), ki se v plačne razrede uvrščajo upoštevaje število prebivalcev v lokalni skupnosti.

S 1. januarjem 2008, ko so bile osnovne plače vseh funkcionarjev določene z uvrstitvijo v plačne razrede v prilogi 3 ZSPJS, so na podlagi 52. člena ZSPJS prenehale veljati vse določbe področnih zakonov in drugih predpisov, ki so urejale njihove plače (med drugim tudi 33. in 34. člen Zakona o računskem sodišču, 47. člen Zakona o varuhu človekovih pravic, 71. člen Zakona o ustavnem sodišču), razen področnih predpisov, ki urejajo napredovanje oziroma pridobitev nazivov.

Plače funkcionarjev se od uvrstitve v plačne razrede v ZSPJS leta 2008 do leta 2023 v glavnini niso spreminjale. Izjema so le pravosodni funkcionarji (sodniki, ustavni sodniki, državni tožilci, državni odvetniki), katerih uvrstitve so se, na podlagi odločbe Ustavnega sodišča, št. U-I-159/08 z dne 11. 12. 2008, z novelo ZSPJS-L, ki se je začela uporabljati 1. 6. 2012, nekoliko povišale.

Za sodnike ustavnega sodišča, generalnega sekretarja ustavnega sodišča, sodnike, državne tožilce in državne pravobranilce ter generalnega sekretarja vrhovnega sodišča je bil dogovorjen in nato tudi zakonsko predpisan drugačen način postopne pridobitve višje plače kot za druge funkcionarje, in sicer je bil zanje določen dvig plače v dveh korakih. V skladu s prehodno določbo 17. člena Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 91/09, v nadaljnjem besedilu: ZSPJS-L) iz leta 2009 so bili upravičeni do uvrstitve v plačne razrede iz tabele 17. člena ZSPJS-L. Novela ZSPJS-L je v prvem odstavku 17. člena določila upravičenost do plačnih

razredov iz tega člena od 1. julija 2009 do 1. decembra 2010. Ob upoštevanju prehodnih določb prvega odstavka 18. člena ZSPJS-L pa bi se morali sodnik ustavnega sodišča, generalni sekretar ustavnega sodišča, generalni sekretar vrhovnega sodišča ter sodnik, državni tožilec in državni pravobranilec od 1. decembra 2010 uvrstiti v plačni razred, v katerega je v skladu s 16. členom ZSPJS-L uvrščena funkcija, ki jo je zasedal ob uvrstitvi.

Od 1. decembra 2010 je bila torej predvidena uvrstitev v plačne razrede, kot jih je določil 16. člen ZSPJS-L, vendar je bila z Zakonom o interventnih ukrepih (Uradni list RS, št. 94/10) uporaba prehodnih določb 17. do 24. člena ZSPJS-L podaljšana do 31. decembra 2011. Zakon o dodatnih interventnih ukrepih za leto 2012 (Uradni list RS, št. 110/11), ki je začel veljati 1. januarja 2012, pa je v prvem odstavku 7. člena določil, da se tudi od 1. januarja 2012 do 31. decembra 2012 plače obračunavajo in izplačujejo v višini, določeni v skladu s 17., 19., 20., 21. in 22. členom ZSPJS-L. Pozneje je Zakon za uravnoteženje javnih financ (Uradni list RS, št. 40/12, v nadaljnjem besedilu: ZUJF) v 157. členu določil, da so sodniki ustavnega sodišča, generalni sekretar ustavnega sodišča, sodniki, državni tožilci in državni pravobranilci upravičeni do obračuna in izplačila plače v skladu s plačnim razredom, določenim v 16. členu novele ZSPJS-L, od 1. junija 2012.

Uvrstitve v plačne razrede vseh funkcionarjev so se spremenile v letu 2023 z Zakonom o spremembah in dopolnitvah Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 139/22, v nadaljnjem besedilu: novela ZSPJS-AA), ki je določil, da se 1. aprila 2023 za vse funkcionarje uvrstitve zvišajo za en plačni razred, in to na podlagi Dogovora o ukrepih na področju plač in drugih stroškov dela v javnem sektorju za leti 2022 in 2023 (Uradni list RS, št. 136/22, v nadaljnjem besedilu: Dogovor za leti 2022 in 2023).

ZSPJS omejuje pravico do napredovanja funkcionarjev, ki z izjemo sodnikov in državnih tožilcev, ne morejo napredovati v plačne razrede, omejena pa je tudi pravica do dodatkov. Funkcionarjem, razen sodnikom in državnim tožilcem, z izjemo dodatka za delovno dobo, dodatki ne pripadajo. Sodniki in državni tožilci so poleg dodatka za delovno dobo upravičeni tudi do dodatka za dvojezičnost, položajnega dodatka, dodatka za delo v manj ugodnem delovnem času ter dodatka za pripravljenost.

Na podlagi Aneksa h Kolektivni pogodbi za javni sektor (Uradni list RS, št. 80/18) so se 1. septembra 2019 povišali nekateri dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času za javne uslužbenke, in sicer:

- dodatek za delo ponoči iz 30 odstotkov na 40 odstotkov,
- dodatek za delo v nedeljo iz 75 odstotkov na 90 odstotkov,
- dodatek za delo na dan, ki je z zakonom določen kot dela prost dan iz 90 odstotkov na 120 odstotkov.

Za sodnike in državne tožilce so dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času urejeni v 32.a členu ZSPJS, zato višina dodatkov po Kolektivni pogodbi za javni sektor zanje ne velja. Navedeni dodatki so bili tako od 1. septembra 2019 dalje za sodnike in državne tožilce nižji, kot so bili sicer za ostale javne uslužbenke (dodatek za delo ponoči 30 odstotkov, dodatek za delo v nedeljo 75 odstotkov, dodatek za delo na dan, ki je z zakonom določen kot dela prost dan 90 odstotkov). Navedeno je bilo usklajeno v letu 2022 z novelo ZSPJS-AA, ki je določila, da ne glede na določbo drugega odstavka 32.a člena ZSPJS, sodnikom in državnim tožilcem pripadajo za delo ponoči, za delo v nedeljo in za delo na dan, ki je z zakonom določen kot dela prost dan, dodatki v enaki višini, kot to velja za javne uslužbenke.

Zakonodaja izplačila delovne uspešnosti za funkcionarje ne predvideva.

V zvezi s položajem oziroma ureditvijo plač sodnikov je treba izpostaviti odločbo Ustavnega sodišča št. U-I-772/21-37 z dne 1. junija 2023 (Uradni list RS, št. 72/23). Ustavno sodišče je v postopku za oceno ustavnosti izdalo ugotovitveno odločbo, s katero je odločilo, da so v neskladju z Ustavo Republike Slovenije četrti, peti in šesti odstavek 5. člena ZSPJS, kolikor se nanašajo na usklajevanje sodniških plač in drugi odstavek 10. člena v zvezi s Prilogo 1 in Prilogo 3 ZSPJS, kolikor se nanašajo na sodnike.

Ustavno sodišče je ugotovilo neskladje določitve višine (osnovnih) plač sodnikov z načelom sodniške neodvisnosti iz 125. člena Ustave Republike Slovenije, ker je presodilo, da je višina prejemkov sodnikov določena očitno neprimerno, in sicer na podlagi naslednjih ugotovitev:

- izguba realne vrednosti plač sodnikov glede na stopnjo inflacije v primerjanem obdobju (1. junij 2012 do konca maja 2023),
- zaostanek rasti plač sodnikov za rastjo povprečne plače,
- povprečna plača sodnika začetnika znaša le 1,5-kratnik povprečne plače v državi, povprečna plača sodnika na najvišji instanci pa le 2,9-kratnik povprečne plače v državi,
- zagotovljeno bi moralo biti ustrezno (dovolj visoko) razmerje med izhodiščno plačo v javnem sektorju in plačami sodnikov,
- plače sodnikov bi morale biti primerljive s plačami zaposlenih s primerljivimi kvalifikacijami (PDI) v javnem in zasebnem sektorju,
- nižje osnovne plače sodnikov kot (njim podrejenih) javnih uslužbencev,
- načelno tudi upad zanimanja za sodniško službo, upravičenost nekaterih sodnikov do socialnih transferjev.

Ustavno sodišče je presodilo, da je izpodbijana ureditev, kar se tiče plačnih razmerij med poslanci in sodniki, v neskladju z načelom delitve oblasti iz drugega stavka drugega odstavka 3. člena Ustave (pri tem je kot prejemek upoštevalo mesečni pavšalni znesek za pokrivanje stroškov v zvezi z opravljanjem funkcije v volilni enoti in dejanske uvrstitve poslancev v višje plačne razrede od izhodiščnega). Ustavno sodišče je dalje presodilo, da izpodbijani ureditvi plačnih razmerij med sodniki in ministri ni mogoče očitati neskladja z načelom delitve oblasti iz drugega stavka drugega odstavka 3. člena Ustave (ureditev sledi zahtevam po primerljivosti funkcij, za funkcijo ministra je značilen element vodenja). Ustavno sodišče je presodilo tudi, da so četrti odstavek 5. člena ZSPJS in z njim povezana peti in šesti odstavek tega člena, kolikor se nanašajo na sodnike, v neskladju z načelom sodniške neodvisnosti iz 125. člena Ustave, saj ni izpolnjena ustavna zahteva, po kateri mora zakonodajalec predvideti mehanizme, ki bodo preprečevali dokajšen padec realne vrednosti sodniških plač. Iz navedenega izhaja, da je Ustavno sodišče ugotovilo zaostanek rasti plač sodnikov za rastjo povprečne plače in izgubo realne vrednosti plač sodnikov glede na stopnjo inflacije v primerjanem obdobju ter poudarilo potrebo po ustreznem razmerju med izhodiščno plačo v javnem sektorju in plačami sodnikov. Državni zbor bi moral ugotovljeno neskladje odpraviti v roku šestih mesecev po objavi zadevne odločbe v Uradnem listu Republike Slovenije oziroma najkasneje do 3. januarja 2024.

Ustavno sodišče je z Dopolnilno odločbo št. U-I-8/24-23 z dne 30. maja 2024 (Uradni list RS, št. 48/24, v nadaljnjem besedilu: dopolnilna odločba) določilo način izvršitve odločbe št. U-I-772/21 z dne 1. junija 2023, in sicer:

- za obdobje od 3. 1. 2024 (ko je potekel rok za izvršitev odločbe št. U-I-772/21) do začetka uporabe zakonske ureditve, sprejete zaradi izvršitve odločbe št. U-I-772/21,
- na način, da se pri izračunu osnovne plače upoštevajo plačni razredi sodniških funkcij, kot so bili v veljavi na dan 1. 6. 2012, usklajeni s stopnjo rasti cen življenjskih potrebščin v obdobju od 1. 6. 2012 do 31. 12. 2023,
- se osnovne plače, izračunane na način iz Dopolnilne odločbe US, prvič izplačajo pri obračunu plače za avgust 2024 (izplačilo v septembru 2024, vključno s poračunom od 3. januarja 2024 do 31. julija 2024).

Ustavno sodišče je v obrazložitvi dopolnilne odločbe izrecno izpostavilo, da se je omejilo le na odpravo enega od z odločbo št. U-I-772/21 ugotovljenih elementov protiustavnosti ureditve sodniških služb, t.j. le na uskladitev plačnih razredov sodnikov s stopnjo rasti življenjskih stroškov, ki je povzročila zelo občutno izgubo njihove realne vrednosti v obdobju od 1. junija 2012 do konca maja 2023 (37. točka) in da se ni ukvarjalo z vprašanjem, kaj bo uporaba tega načina izvršitve pomenila z vidika ugotovljenih protiustavnih plačnih razmerij med plačami sodnikov in poslancev ter tudi ministrov oziroma funkcij izvršilne veje oblasti, saj mora zakonodajalec ta razmerja na podlagi odločbe št. U-I-772/21 na novo urediti (49. točka).

Na podlagi dopolnilne odločbe so bile sodnikom za obdobje od 3. januarja 2024 dalje izplačane osnovne plače v višini, določeni na način, ki pri izračunu upošteva plačne razrede sodniških funkcij, kot so bili veljavni na dan 1. 6. 2012 (glede na uvrstitev sodniške funkcije v plačni razred na dan 1. 6. 2012 in vrednost plačnega razreda te uvrstitve na dan 1. 6. 2012), usklajene s stopnjo rasti cen življenjskih potrebščin v obdobju od 1. 6. 2012 do 31. 12. 2023, kar po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije znaša 26,2%:

Uvrstitev sodniške funkcije	Vrednost osnovne plače po dopolnilni odločbi US (v EUR)
48	3.376,17
49	3.511,20
50	3.651,65
51	3.797,71
52	3.949,63
53	4.107,61
54	4.271,91
55	4.442,80
56	4.620,50
57	4.805,30
58	4.997,55
59	5.197,43
60	5.405,32
61	5.621,54
62	5.846,39
63	6.080,27
64	6.323,47
65	6.576,41
66	6.839,46

Izplačilo tako določenih višjih plač se je izvršilo septembra 2024 (plača za avgust 2024 in poračun razlike od 3. januarja 2024 dalje).

Čeprav se dopolnilna odločba Ustavnega sodišča neposredno nanaša na plače sodnikov rednih sodišč, je bila pri njeni realizaciji upoštevana tudi zakonska ureditev, ki velja za državne tožilce in državne odvetniške funkcionarje. Upoštevanje navedeno so poleg sodnikov rednih sodišč so višje osnovne plače dobili izplačane tudi državni tožilci in državnoodvetniški funkcionarji.

Zakon o državnem tožilstvu (Uradni list RS, št. 58/11, 21/12 – ZDU-1F, 47/12, 15/13 – ZODPol, 47/13 – ZDU-1G, 48/13 – ZSKZDČEU-1, 19/15, 23/17 – ZSSve, 36/19, 139/20, 54/21 in 105/22 – ZZNŠPP, v nadaljnjem besedilu: ZDT-1) med temeljnimi določbami v drugem odstavku 2. člena določa, da je državni tožilec glede pravic in dolžnosti, ki izhajajo iz njegovega službenega razmerja z Republiko Slovenijo, izenačen s sodnikom (kolikor zakon ne določa drugače). V drugem odstavku 4. člena je določeno, da se glede pravic in dolžnosti državnega tožilca v zvezi z državotožilsko službo, ki niso urejene s tem zakonom, smiselno uporabljajo določbe zakona, ki velja za sodnike. Nadalje je v drugem odstavku 6. člena ZDT-1 določeno, da plače državnih tožilcev določa ZSPJS. Skladno s prvim odstavkom 49. člena ZDT-1 se plača državnega tožilca določi po enakih osnovah, z enakimi dodatki in na enak način kakor plača sodnika ustreznega naziva oziroma položaja. Na podlagi prvega odstavka

55. člena ZDT-1 pa ima državni tožilec poleg pravice do plače tudi pravico do prejemkov, dodatkov, plačil, nadomestil in povračil v enakih primerih ter v enaki višini, kakor sodnik ustreznega naziva oziroma položaja, če ta zakon ne določa drugače. Če z ZDT-1 ni določeno drugače, se za odločanje o navedenih pravicah smiselno uporabljajo določbe zakona, ki ureja sodniško službo.

Na podlagi Zakona o državnem odvetništvu (Uradni list RS, št. 23/17, v nadaljnjem besedilu: ZDOdv) je 20. novembra 2017 začelo z delovanjem Državno odvetništvo Republike Slovenije, do poteka mandata državno odvetniških funkcionarjeva pa se na podlagi 7. odstavka 95. člena ZDOdv glede pravic, dolžnosti ter prenehanja funkcije in razrešitve za njih uporablja Zakon o državnem pravobranilstvu (Uradni list RS, št. 94/07 – uradno prečiščeno besedilo, 77/09, 46/13, 95/14 – ZUPPJS15 in 23/17 – ZDOdv, v nadaljnjem besedilu: ZDPra).

V skladu z drugim odstavkom 44. člena ZDPra se državni pravobranilec in pomočnik državnega pravobranilca ob prvem imenovanju uvrščata v izhodiščni plačni razred, določen z zakonom, ki ureja sistem plač v javnem sektorju, pri čemer je izhodiščni plačni razred državnega pravobranilca enak izhodiščnemu plačnemu razredu višjega sodnika, izhodiščni plačni razred pomočnika državnega pravobranilca pa izhodiščnemu plačnemu razredu okrajnega sodnika. Plača državnega pravobranilca oziroma pomočnika državnega pravobranilca se določi tako, da se vrednost plačnega razreda, v katerega je uvrščen, poveča za dodatek (dodatke), do katerih je upravičen v skladu z zakonom, ki ureja sistem plač v javnem sektorju. Drugi odstavek 3. člena ZDPra nadalje določa, da se za državne odvetniške funkcionarje glede posameznih pravic in dolžnosti smiselno uporabljajo določbe zakona, ki urejajo pravice in dolžnosti sodnikov, če ZDPra ne določa drugače.

1.2. KLJUČNI DOGOVORI SKLENJENI Z REPREZENTATIVNIMI SINDIKATI JAVNEGA SEKTORJA OD LETA 2018 DALJE

1.2.1 Dogovor v letu 2018 in v letu 2021

V okviru razrešitve stavkovnih zahtev večine sindikatov javnega sektorja je vlada dne 3. decembra 2018 s predstavniki sindikatov javnega sektorja podpisala Dogovor o plačah in drugih stroških dela v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 80/18, v nadaljnjem besedilu: Dogovor 2018) in anekse h kolektivnim pogodbam dejavnosti in poklicev za realizacijo dogovorjenega. Dne 3. decembra 2018 so bili podpisani tudi stavkovni sporazumi z nekaterimi reprezentativnimi sindikati javnega sektorja, in sicer s sindikati, vključenimi v Koordinacijo stavkovnih odborov sindikatov javnega sektorja (Sporazum o razreševanju stavkovnih zahtev s sindikati, vključenimi v Koordinacijo stavkovnih odborov sindikatov javnega sektorja, Uradni list RS, št. 80/18), s Sindikatom vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije, (Stavkovni sporazum med Vlado Republike Slovenije in Sindikatom vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije, Uradni list RS, št. 80/18), s Sindikatom delavcev v zdravstveni negi Slovenije (Stavkovni sporazum med Vlado Republike Slovenije in Sindikatom delavcev v zdravstveni negi Slovenije, Uradni list RS, št. 80/18) in s Sindikatom zdravstva in socialnega varstva Slovenije (Stavkovni sporazum med Vlado RS in Sindikatom zdravstva in socialnega varstva Slovenije, Uradni list RS, št. 80/18). Dne 27. decembra 2018 je bil podpisan tudi Sporazum o razreševanju stavkovnih zahtev med Vlado Republike Slovenije ter Policijskim sindikatom Slovenije in Sindikatom policistov Slovenije (Uradni list RS, št. 3/19). Dne 27. 11. 2020 pa je bil sklenjen Stavkovni sporazum med Vlado Republike Slovenije in Sindikatom delavcev v pravosodju (Uradni list RS, št. 71/19).

Na podlagi Dogovora 2018 ter sklenjenih stavkovnih sporazumov, ki so jih v decembru 2018 podpisali vlada in reprezentativni sindikati javnega sektorja, so se z Aneksom h Kolektivni pogodbi za javni sektor, aneksi h kolektivnim pogodbam dejavnosti in spremembama Uredbe o uvrstitvi formacijskih dolžnosti in nazivov v Slovenski vojski v plačne razrede ter Uredbe o uvrstitvi delovnih mest v javnih agencijah, javnih skladih in javnih zavodih v plačne razrede, zvišale osnovne plače javnih uslužbencev, v povprečju za dva plačna razreda, torej za približno 8 odstotkov. Na najzahtevnejših delovnih mestih, kot so delovna mesta visokošolskih učiteljev, določenih specialistov, asistentov ipd., ki so uvrščena v VIII. oziroma IX. tarifni razred so se uvrstitve povišale za tri, v posameznih primerih pa tudi za pet plačnih razredov, kar

pomeni, da so se plače javnih uslužbencev na najzahtevnejših delovnih mestih povišale tudi do 20 odstotkov.

V pogajanjih v letu 2018 in navedenem Dogovoru 2018 niso bila vključena delovna mesta zdravnikov in zobozdravnikov, direktorjev in funkcionarjev, katerih plače so posledično ostale nespremenjene. Zdravnikom in zobozdravnikom so se te povišale v letu 2017 na podlagi Sporazuma o začasni prekinitvi stavkovnih aktivnosti z dne 5. decembra 2016 in na njegovi podlagi sklenjenega Aneksa k posebnemu tarifnemu delu Kolektivne pogodbe za zdravnike in zobozdravnike v Republiki Slovenije (Uradni list RS, št. 16/17). Pri tem so se z realizacijo stavkovnega sporazuma iz leta 2017 uvrstitve delovnih mest zdravnikov povišale od dveh do sedmih plačnih razredov, kar torej pomeni tudi za več kot 20 odstotno povišanje plač, pri čemer pa v zvezi z uvrstitvami zdravnikov v plačne razrede velja opozoriti, da se je njihova dejanska plača zaradi velikega števila zdravnikov, ki so že bili uvrščeni v najvišji možni 57. plačni razred v povprečju povišala za 2,5 plačna razreda (v povprečju torej za 10 odstotkov).

V navedenih aktih so vlada in pristojni ministri sprejeli zaveze, vlada pa je dne 31. januarja 2019 v tej zvezi sprejela sklep, s katerim je pristojnim organom naložila zadolžitve v zvezi s posameznimi zavezami ter določila način ter roke za njihovo realizacijo. Pri tem je bila večina zavez že v celoti realizirana, nekaj posameznih zavez pa je ostalo še nerealiziranih. Razlogi, da nekatere zaveze še niso bile realizirane, so bili različni, od neuspeha pogajanj oziroma usklajevanj s sindikati javnega sektorja, do prekinitve dela nekaterih delovnih skupin ter usklajevanj oziroma pogajanj zaradi prenehanja mandata prejšnje vlade.

Zaradi soočenja z epidemijo nalezljive bolezni COVID-19 na območju Republike Slovenije, ki je terjala postavljanje prioritet tako vlade kot resornih ministrstev za preprečevanje in omejevanje te bolezni, v letu 2020 ni bilo sklenjenih posebnih dogovorov z reprezentativnimi sindikati javnega sektorja.

So pa v tem obdobju potekala pogajanja in sestanki z reprezentativnimi sindikati javnega sektorja. Z namenom usklajevanja z reprezentativnimi sindikati javnega sektorja so bila na vladi dne 10. februarja 2021 sprejeta Izhodišča za prenovo plačnega sistema v javnem sektorju. Izhodišča so določila skupne temelje plačnega sistema javnega sektorja, s poudarkom na večji variabilnosti in povezanosti plače z rezultati dela, večji fleksibilnosti, manj administriranja in poenostavitvah sistema ter drugačni obravnavi storitvenega dela javnega sektorja, pripravljena vsebina tudi naslavlja izzive, zaradi katerih so bile v izražene želje za ločeno ureditev plačnega sistema v nekaterih dejavnostih javnega sektorja. Izhodišča so bila podlaga za pripravo predloga novega zakona, ki bi urejal sistem plač v javnem sektorju.

Sindikalni strani so bila na seji pogajalske skupine dne 15. februarja 2021 predstavljena Izhodišča za prenovo plačnega sistema, pogajanja pa se v zvezi z navedenim niso nadaljevala. Pripravljen je bil tudi predlog besedila členov novega Zakona o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju, ki je bil posredovan v obravnavo vladi. Vlada je predlog besedila členov novega zakona vzela v obravnavo, vendar odločitev, na podlagi katere bi se začela usklajevanja predloga besedila členov novega zakona s sindikati, na vladi ni bila sprejeta.

Vzporedno so v letih 2020 in 2021 potekala pogajanja glede odprave varčevalnih ukrepov glede povračil stroškov in drugih prejemkov iz delovnega razmerja javnih uslužbencev, katerih rezultat je bil v maju 2021 podpisan Dogovor o odpravi varčevalnih ukrepov v zvezi s povračili stroškov in drugimi prejemki javnih uslužbencev, zamiku izplačilnega dneva plače pri proračunskih uporabnikih ter regresu za letni dopust za leto 2021 (Uradni list RS, št. 88/21, v nadaljnjem besedilu: Dogovor 2021) in posledično sklenjeni aneksi h kolektivnim pogodbam dejavnost in poklicev. Dogovor je pomenil odpravo določenih varčevalnih ukrepov v zvezi s povračili stroškov in drugimi prejemki javnih uslužbencev, bistveno spremembo pa je prinesel pri načinu obračuna stroškov prevoza na delo in z dela, saj se po novem potne stroške za vse javne uslužbenke izračunava na podlagi razdalje (kilometrine med krajem bivališča in krajem opravljanja dela). Na podlagi tega dogovora in sklenjenih aneksov je bil tudi zamaknjen izplačilni dan plače pri proračunskih uporabnikih, ki je omogočil tekoče obračunavanje plač, brez kasnejših poračunov zaradi odsotnosti javnih uslužbencev. Slednja dva ukrepa sta prinesla predvsem veliko administrativno razbremenitev.

V zvezi z odpravo varčevalnih ukrepov je pomembno izpostaviti, da je s 1. julija 2020 prenehal veljati tudi ukrep neizplačevanja redne delovne uspešnosti, ki je veljal vse od 1. aprila 2009. Od 1. julija 2020 dalje pa tudi ne velja več ukrep omejenega izplačevanja delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela. Glede delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela je bila dne 27. novembra

2020 v Uradnem listu Republike Slovenije objavljena Uredba o spremembah Uredbe o delovni uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela za javne uslužbence (Uradni list RS, št. 175/20), ki je jasno določila, v kakšnem odstotku od osnovne plače se lahko izplača delovna uspešnost zaradi nalog, ki so opravljene v povečanem obsegu tako pri opravljanju rednih nalog ali projekta, načrtovanega v okviru sprejetega finančnega načrta uporabnika proračuna, kot pri opravljanju nalog iz naslova posebnega projekta, ki ga določi vlada in izenačila direktorje glede višine možnega izplačila delovne uspešnosti s preostalimi javnimi uslužbenci.

1.2.2 Dogovor v letu 2022

Predstavniki reprezentativnih sindikatov javnega sektorja so ob nastopu mandata nove vlade v letu 2022 izrazili zahtevo, da se v okviru sej pogajalske komisije prioriteto pričnejo pogajanja o poročilu regresa za letni dopust za leto 2022 ter o povišanju vrednosti plačnih razredov plačne lestvice. V kontekstu slednjega so opozorili tudi na zavezo pretekle vlade o usklajevanju vrednosti plačnih razredov plačne lestvice, izhajajoč iz delovnih mest v spodnji tretjini plačne lestvice ter v tej zvezi na odpravo uravnilovke⁴, upošteva poviševanje minimalne plače, ki od 1. januarja 2022 po višini dosega že vrednost 24. plačnega razreda.

Vlada je v tej zvezi dne 1. julija 2022 sprejela izhodišča za pogajanja z reprezentativnimi sindikati javnega sektorja o poročilu regresa za letni dopust za leto 2022 in odzivanju na spremenjene makroekonomske kazalnike, zlasti inflacijska gibanja (sklep št. 10100-23/2022/2 z dne 1. 7. 2022).

Na podlagi intenzivnih pogajanj z reprezentativnimi sindikati javnega sektorja je bil dosežen Dogovor o ukrepih na področju plač in drugih stroškov dela v javnem sektorju za leti 2022 in 2023 (Uradni list RS, št. 136/22, v nadaljnjem besedilu: Dogovor 2022 in 2023), kot odziv na zaostrene razmere prisotne v družbi, predvsem druginjo in inflacijo. Na podlagi Dogovora 2022 in 2023 so se vrednosti plačnih razredov plačne lestvice povišale za 4,5 odstotka pri plači za oktober 2022.

Prav tako so se v skladu z Dogovorom 2022 in 2023 povišale uvrstitve delovnih mest in nazivov in funkcij za 1 plačni razred, kar se je uveljavilo s 1 aprilom 2023. Povišanje osnovne plače za 1 plačni razred je pomenilo za približno 4 odstotke višjo osnovno plačo.

Obe strani sta se v tem dogovoru tudi zavezali, da bosta po zaključku teh pogajanj pričeli z usklajevanjem o sistemskih spremembah plačnega sistema javnega sektorja, z namenom, da se najpozneje do 30. junija 2023 pripravi predlog sprememb in dopolnitev obstoječega Zakona o sistemu plač v javnem sektorju oziroma nov sistemski zakon na področju plač v javnem sektorju. Prav tako sta se strani zavezali, da bodo vzporedno z usklajevanjem sistemskih sprememb plačnega sistema potekala pogajanja o odpravi nesorazmerij v plačah, ki so nastala v obdobju po sklenitvi Dogovora 2018, z namenom, da bo dogovor o odpravi plačnih nesorazmerij v osnovnih plačah, upošteva tudi spodnjo tretjino plačne lestvice dosežen najpozneje do 30. junija 2023.

Obe strani sta se k temu zavezali glede na ugotovitve, da ima veljavni plačni sistem in njegovo izvajanje v praksi vrsto pomanjklivosti, ki so privedle do zgoraj opisanega stanja. Te se kopičijo že vrsto let, kljub večkratnim dogovorom o nujni prenovi sistema pa do tega do sedaj še ni prišlo. Na potrebo po drugačni ureditvi sistema plač opozarjajo tako študija OECD o plačnem sistemu slovenskega javnega sektorja iz leta 2011, kot tudi Analiza plačnega sistema javnega sektorja iz leta 2015, prav tako pa tudi Analiza kariernega napredovanja javnih uslužbencev iz leta 2019, ki ju je pripravilo Ministrstvo za javno upravo. Nenazadnje na težave pri izvajanju sedaj veljavnih določb tega sistema opozarjajo številni delodajalci javnega sektorja, ki izpostavljajo potrebo po bolj avtonomnem urejanju plač glede na specifične posameznih dejavnosti oz. poklicev in manj rigidnem sistemu, ki onemogoča učinkovito upravljanje s kadrovskimi viri, ko gre za osnovne plače in variabilno nagrajevanje zaposlenih. Vladna stran je aktualne podatke in svoje ugotovitve o stanju v plačnem sistemu javnega sektorja predstavila tudi na seji Sveta za sistem plač v javnem sektorju, dne 9. novembra 2022.

1.2.3 Dogovor v letu 2024

⁴ 13. točka Dogovora 2021

V izogib nadaljnjemu realnemu padanju vrednosti plačnih razredov zaradi inflacije je bil med vlado in reprezentativnimi sindikati javnega sektorja januarja 2024 dosežen Dogovor o uskladitvi vrednosti plačnih razredov plačne lestvice. Hkrati je bil dosežen tudi dogovor o datumu izplačila regresa za letni dopust v letu 2024 (Uradni list RS, št. 12/24, v nadaljnjem besedilu: Dogovor 2024). Dogovor 2024 je določil uskladitev plačne lestvice v višini 80 odstotkov rasti cen življenjskih potrebščin v obdobju december 2022–december 2023, s 1. junijem 2024, kar je pomenilo povišanje vrednosti plačnih razredov plačne lestvice za 3,36 odstotka. S tem datumom se je uskladila tudi višina dodatkov, določenih v nominalnem znesku, regres za letni dopust za leto 2024 pa se je izplačal pri plači za mesec februar 2024.

Dogovor 2024 je določil tudi premik datuma začetka izvajanja prenove plačnega sistema in odprave nesorazmerij v osnovnih plačah za eno leto. Slednje je bilo posledica nujne sanacije škode po avgustovskih poplavah, ki je bila prioriteta celotne države. Začetek izvajanja prenove plačnega sistema in odprave nesorazmerij v osnovnih plačah iz 6. točke Dogovora za leti 2022 in 2023 se je tako premaknil s 1. januarja 2024 na datum, ki bo skupaj z dinamiko dogovorjen v okviru usklajevanja novega zakona, ki bo urejal plačni sistem javnega sektorja oziroma pogajanj o odpravi nesorazmerij v osnovnih plačah.

1.3. ANALIZA STANJA PLAČ V JAVNEM SEKTORJU

Temeljni cilji ZSPJS so bili:

1. vzpostavitev skupnega plačnega sistema za javne uslužbence in funkcionarje,
2. določitev ustreznih razmerij med plačami javnih uslužbencev in funkcionarjev,
3. vzpostavitev fleksibilnega plačnega sistema, ki bo višino plač bolj povezoval z učinkovitostjo in rezultati dela,
4. transparenten in obvladljiv plačni sistem z vidika javnih financ.

V letu 2006 so se v skladu z ZSPJS začele izplačevati plače direktorjem in funkcionarjem, v letu 2008 pa tudi vsem javnim uslužbencem. V času od sprejetja zakona do pričetka izplačil po novem sistemu je bil zakon večkrat noveliran, v tem obdobju je bila sprejeta tudi vrsta podzakonskih aktov, ki so bili nujni za njegovo izvajanje. Po uveljavitvi ZSPJS so se začela šestletna pogajanja in usklajevanja med predstavniki vlade in reprezentativnimi sindikati javnega sektorja z namenom uvedbe plačnega sistema v prakso. Na podlagi teh pogajanj je bila sklenjena vrsta kolektivnih pogodb, ki so bistveni element tega plačnega sistema in so se začele uporabljati v letu 2008. Začetek izvajanja novega plačnega sistema je tako sovpadel z začetkom ekonomske in finančne krize. Zaradi nujnosti odzivanja na krizne razmere plačni sistem javnega sektorja ni zaživel v obsegu, kot je bilo predvideno z ZSPJS, prav tako tudi niso bile odpravljene vse anomalije glede vrednotenja primerljivih del, za katere so se dogovorili vlada in reprezentativni sindikati javnega sektorja. V okviru ukrepov za znižanje obsega javne porabe so bili sprejeti številni varčevalni ukrepi na področju plač v javnem sektorju, ki so za relativno dolgo obdobje onemogočili izvajanje tistega dela ZSPJS, ki je bil namenjen večji fleksibilnosti in večjemu povezovanju rezultatov dela in nagrajevanja. Šele v letu 2018 so vlada in reprezentativni sindikati podpisali dogovor, s katerim so ugotovili, da so realizirane vse obveznosti iz naslova odpravljanja anomalij, šele v letu 2020 pa je bil odpravljen zadnji varčevalni ukrep, sprejet v času ekonomske in finančne krize. Varčevalni ukrepi in nato visoki stroški za plače zaradi epidemije COVID-19 so vplivali tudi na to, da se plačna lestvica letno ni usklajevala. Hkrati se je v zadnjih letih občutno povečevala minimalna plača. Oboje skupaj je privedlo do občutnega povečanja deleža zaposlenih, ki prejemajo minimalno plačo. Ob pritiskih za povečevanje plač je vse pogosteje prihajalo do parcialnih rešitev, s čimer so se znova rušila razmerja med plačami posameznih poklicnih skupin ter med plačami javnih uslužbencev ter direktorjev in funkcionarjev.

Nekajkrat so se med vlado in sindikati sicer začela pogajanja o prenovi plačnega sistema, vendar do uskladitve stališč o tem nikdar ni prišlo.

V času izvajanja ZSPJS je bilo pripravljenih več analiz in poročil, ki so kazala na sistemske pomanjkljivosti in na to, da bi bilo potrebno sistem dodelati oziroma spremeniti, in sicer:

- Študija OECD o Plačnem sistemu v slovenskem javnem sektorju (2011),
- Analiza plačnega sistema javnega sektorja (v letu 2015 pripravilo Ministrstvo za javno upravo⁵),

⁵ <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MJU/Placni-sistem/Pogledi/Analize/Analiza-placnega-sistema-javnega-sektorja-1.7.2015.doc>

- Letna poročila o ocenjevanju delovne uspešnosti in napredovanju javnih uslužbencev⁶,
- Analiza kariernega napredovanja javnih uslužbencev v javnem sektorju (v letu 2019 pripravilo Ministrstvo za javno upravo⁷),
- Analiza stanja, predstavljena na Svetu za sistem plač v javnem sektorju (2022),
- Analiza plač v javnem sektorju – letna poročila⁸,
- Informacija glede števila zaposlenih in plač v javnem sektorju v obdobju 2008 – 2022 (sklep vlade št. 0100-1/2023/3 z dne 19. 1. 2023⁹).

Izhodišča za prenovu plačnega sistema in pripravi predloga tega zakona so tako temeljila na izkušnjah pri izvajanju plačnega sistema v praksi od njegovega nastanka v letu 2008 dalje ter na ugotovitvah posameznih navedenih študij oziroma analiz o plačnem sistemu javnega sektorja, ki so bile izvedene v obdobju od leta 2011 do 2022. Pomemben vir pri oblikovanju izhodišč za prenovu plačnega sistema javnega sektorja je tudi komentar ZSPJS, ki je izšel v letu 2022 in med drugim vsebuje obsežen uvodni del, v katerem avtorji predstavljajo razvoj plačnih sistemov v slovenskem javnem sektorju, pomanjkljivosti prejšnjega plačnega sistema na podlagi ugotovitev Računskega sodišča RS, ugotovitve glede doseganja zastavljenih ciljev aktualnega plačnega sistema, hkrati pa odgovarjajo tudi na izzive, kaj bi bilo treba v plačnem sistemu v prihodnje izboljšati¹⁰.

1. 4. BISTVENE UGOTOVITVE

Bistvene ugotovitve, ki jih je mogoče razbrati iz navedenih virov iz prejšnjih točk, so naslednje:

- nov plačni sistem je vnesel red v nered, ki je bil posledica starega plačnega sistema in njegovega izvajanja v praksi od leta 1994 do 2008; zagotovil je transparentnost sistema, javno dostopnost podatkov o plačah v javnem sektorju in javno finančno obvladljivost sistema; hkrati pa je vnesel togost oziroma premajhno fleksibilnost sistema, ki bi več maneverskega prostora pri upravljanju s kadri in določanjem plač v odvisnosti od rezultatov dela ter glede na razmere na trgu dela puščal delodajalcem oziroma managementu; prizadevati bi si bilo treba torej za fleksibilnejši plačni sistem, ki bi v večji meri zagotavljal možnost prilagajanja plač razmeram na trgu in ponudbi oziroma povpraševanju po kadrih s specifičnimi in redkimi kompetencami ter ustreznim naslavljanjem deficitarnosti kadra na določenih področjih delovanja javnega sektorja; ena ključnih nalog v zvezi s prenovu plačnega sistema je zaradi tega vzpostavitev jasne meje med nujnostjo enotnih in centralno postavljenih pravil delovanja plačnega sistema, in nujnostjo zagotovitve potrebne avtonomije managementu, da v okviru razpoložljivih resursov lahko optimizirajo, kadrovske in finančne resurse in nasploh poslovanje proračunskega uporabnika; za realizacijo navedenega je potrebna deregulacija sistema oziroma zmanjšanje obsega normativnega urejanja na centralni ravni (Študija OECD iz leta 2011, Analiza plačnega sistema javnega sektorja iz leta 2015);
- kljub enotnim pravilom določanja, obračunavanja in izplačevanja plač, je dinamika poviševanja plač glede na posamezne dejavnosti oziroma poklicne skupine v javnem sektorju v pomembni meri različna; na to vplivajo različni pogoji napredovanja v nazive, različna struktura delovnih mest in v tej zvezi različna možnost premeščanja na zahtevnejša delovna mesta, prav tako pa tudi različni razponi v izhodiščnih plačnih razredih med nazivi istega delovnega mesta glede na posamezne dejavnosti javnega sektorja; razlike v dinamiki poviševanja plač so torej zlasti posledica različnih možnosti kariernega napredovanja glede na naravo dela, kar kaže na raznorodnost javnega sektorja in potrebo po večjem upoštevanju specifik posameznih dejavnosti in poklicev ter odmiku od sistemsko vgrajenega primerjanja plač med poklicnimi skupinami oziroma poklici, ki medsebojno niso primerljivi (policisti, baletni plesalci, zdravniki,

⁶ [Letna poročila o ocenjevanju delovne uspešnosti in napredovanju javnih uslužbencev - Zbirke | OPSI - Odprti podatki Slovenije \(gov.si\)](https://www.gov.si/assets/ministrstva/MJU/Placni-sistem/Zbirke/OPSI-Odprti-podatki-Slovenije.gov.si)

⁷ <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MJU/Placni-sistem/Analiza-kariernega-napredovanja/Analiza-kariernega-napredovanja-javnih-usluzbencev-2019.docx>

⁸ <https://www.gov.si/teme/placni-sistem/>

⁹ <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MJU/Placni-sistem/Prenova-placnega-sistema/Informacija-glede-stevila-zaposlenih-in-plac-v-javnem-sektorju-v-obdobju-20082022.docx>

¹⁰ Plače v javnem sektorju: komentar Zakona o sistemu plač v javnem sektorju; Lidija Apohal Vučković...et al.; Ljubljana : Tax-Fin-Lex; v Mariboru: Pravna fakulteta, 2022.

referenti, restavratorji, znanstveniki / raziskovalci ipd.) (Analiza kariernega napredovanja javnih uslužbencev iz leta 2019);

- posamezni inštituti, ki predstavljajo temeljne attribute enotnega plačnega sistema, se v praksi ne upoštevajo, kar povzroča odmik od koncepta enotnega plačnega sistema oziroma njegov razpad (npr. neupoštevanje orientacijskih delovnih mest in njihovih uvrstitev v plačne razrede, kar je omogočilo sklepanje parcialnih dogovorov in višanje uvrstitev delovnih mest in nazivov v plačne razrede zgolj za določene poklicne skupine, s čimer se rušijo razmerja v osnovnih plačah med sicer primerljivimi delovnimi mesti glede na zahtevnost opravljanja nalog) (uvodno poglavje komentarja ZSPJS);
- različno dinamiko rasti plač in odmik od koncepta enotnega plačnega sistema povzročajo tudi različni obvodi tega sistema z uveljavljanjem posameznih določb, ki določajo plače v področni zakonodaji, torej izven ZSPJS in KPJS (npr. 74.a člen Zakona o organizaciji in delu v Policiji, 59. člen Zakona o službi v Slovenski vojski, ki urejata dodatno plačilo delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela oziroma posebnih obremenitev). V letu 2018 je ob sklenitvi sporazumov o razrešitvi stavkovnih zahtev z večino sindikatov javnega sektorja bilo med drugim dogovorjeno, da obveznost odprave nesorazmerij v osnovnih plačah v javnem sektorju ne obstaja več. Z različnimi parcialnimi dogovori in vnašanjem določb o plačah v področne predpise izven ZSPJS (t.i. obvodi sistema) so se že vzpostavljena razmerja v vrednotenju delovnih mest ponovno porušila (Informacija glede števila zaposlenih in plač v javnem sektorju v obdobju 2008 – 2022¹¹);
- ocenjevanje delovne uspešnosti in napredovanje v plačne razrede, kot pomemben podsistem plačnega sistema javnega sektorja, ne sledi namenu ocenjevanja in napredovanja; za napredovanje v višji plačni razred je praviloma potrebno doseči nadpovprečno oceno delovne uspešnosti, pri čemer je s takšno oceno v javnem sektorju ocenjena velika večina javnih uslužbencev; z najvišjo oceno delovne uspešnosti, ki pomeni, da naj bi delo bilo opravljano visoko nad pričakovanji (ocena odlično) je v povprečju ocenjenih od 70 do 80 odstotkov javnih uslužbencev; tako visok delež najvišjih ocene delovne uspešnosti, ob dejstvu, da se delovna uspešnost ocenjuje po pet-stopenjski lestvici, praktično pomeni, da se je napredovanje v plačne razrede, kljub kriterijem za ocenjevanje delovne uspešnosti, sprevrglo v avtomatizem (Analiza kariernega napredovanja javnih uslužbencev v plačne razrede iz leta 2019);
- vrednost plačnih razredov plačne lestvice se več let ni usklajevala, kar ob dejstvu, da se je minimalna plača poviševala glede na rast življenjskih stroškov ter sklepanju parcialnih dogovorov o poviševanju plač zgolj v posameznih poklicnih skupinah, povzroča plačno uravnalovko (Analiza plačnega sistema javnega sektorja iz leta 2015, uvodno poglavje komentarja ZSPJS);
- osnovne plače funkcionarjev so vseskozi ostajale nespremenjene, saj se vrednost plačnih razredov plačne lestvice od 1. septembra 2016 dalje ni spreminjala. Ob dejstvu, da je vrednost plačnih razredov plačne lestvice, ki pa se uporablja tudi za funkcionarje, v času poviševanja uvrstitev delovnih mest javnih uslužbencev vseskozi ostala nespremenjena, je vprašanje ustreznosti razmerij med plačami funkcionarjev in javnih uslužbencev še posebej izpostavljeno. Zlasti ob zavedanju, da so se plače javnih uslužbencev v zadnjih letih povišale udi za več kot 20 odstotkov. Ob tem je treba upoštevati tudi, da funkcionarji (razen v pravosodju) ne morejo napredovati in da tudi niso upravičeni do dodatkov (razen do dodatka za delovno dobo, ki pa ga prejemajo tudi javni uslužbenci), kar ob zgoraj navedenem poviševanju osnovnih plač javnih uslužbencev še dodatno zaostruje vprašanje razmerij med plačami javnih uslužbencev in funkcionarjev;
- v javnem sektorju so zaposleni tako javni uslužbenci (vključno z direktorji), kot tudi funkcionarji in oboji so pomembni tako z vidika izvajanja javne službe kot z vidika izvajanja funkcij oblasti, saj gre v obeh primerih za pomemben dejavnik pri uresničevanju javnega interesa. Vendar je pri tem treba upoštevati, da so pristojnosti in odgovornosti enih in drugih glede na sistem državne ureditve različne, kar mora biti upoštevano tudi pri vrednotenju njihovega dela.

¹¹ sklep vlade št. 0100-1/2023/3 z dne 19. 1. 2023

Na podlagi dosedanjih analiz in predstavitve obstoječega stanja je možno ugotoviti, da ZSPJS uveljavljen v letu 2008 ni dosegel zastavljenih ciljev. Uresničen je bil le en cilj uvedbe novega plačnega sistema, ki je bil zagotovitev večje transparentnosti sistema.

V zvezi z ostalimi cilji so zato bistveni izzivi, ki jih potrebno reševati z reformo plačnega sistema javnega sektorja, naslednji:

1. Uravnalovka:

- vsako leto je večje število plačnih razredov pod minimalno plačo,
- minimalna plača sega že do VI. tarifnega razreda,
- razmerje med najvišjo osnovno plačo in minimalno plačo se je iz 1 : 10,5 v letu 2008 spremenilo v 1 : 4,7 v letu 2022 in na 1 : 4,8 v letu 2024.

2. Stimulativno nagrajevanje / močan vpliv senioritete:

- stimulativni elementi v sistemu ne delujejo, povzročajo pa rast povprečnih plač in rast mase za plače,
- sistem napredovanja se je sprevrgel v avtomatizem (vsaka tri leta napredovanje v višji plačni razred, zaradi neobjektivnega ocenjevanja zaposlenih praviloma večina napreduje za dva plačna razreda¹²), neustreznost ocenjevanja,
- nizke plače mladih in začetnikov in hkrati velike razlike v plači za isto delo na istem delovnem mestu (10 plačnih razredov, nazivi),
- neuravnoteženost možnosti napredovanja javnih uslužbencev z nazivi in brez naziva¹³,
- neustrezna delitev sredstev za nagrajevanje delovne uspešnosti.

3. Porušena razmerja:

- neustrezna razmerja med plačami javnih uslužbencev, direktorjev in funkcionarjev;
- plače številnih javnih uslužbencev presegajo plače njihovih predstojnikov,
- nesorazmerja v osnovnih plačah med poklicnimi skupinami in znotraj njih kot posledica večletnega neuskklajevanja vrednosti plačnih razredov plačne lestvice ob sklepanju parcialnih dogovorov o poviševanju plač s posameznimi poklicnimi skupinami ter uvajanju različnih obvodov v okviru področne zakonodaje.

4. Naraščanje mase sredstev za plače:

- masa plač v javnem sektorju (ob naraščanju števila zaposlenih) narašča zaradi avtomatizma napredovanja, spreminjanja sistemizacij in parcialnega reševanja problemov,¹⁴
- kljub naraščanju mase niso odpravljena nesorazmerja, povečuje se nezadovoljstvo javnih uslužbencev.

Ker večina ciljev uvedbe enotnega plačnega sistema v letu 2008 ni bila uresničenih, se javni sektor sooča z vse večjo uravnalovko, vse manjšo stimulativnostjo plač, vse večjim nezadovoljstvom zaposlenih in vse večjimi problemi pri pridobivanju kadrov, zlasti neprivlačnostjo za mlade, kar vse vpliva tudi na kvaliteto javnih storitev in njihovo dostopnost za uporabnike.

1. 5. ZAVEZE O PRENOVI PLAČNEGA SISTEMA JAVNEGA SEKTORJA V DOKUMENTIH

Zaveza o prenovi plačnega sistema javnega sektorja je določena v koalicijski pogodbi, kjer je v Programu za delo koalicije 2022 –2026 v točki 7. Učinkovit javni servis in zdrave javne finance, zapisana zaveza, da bo v dialogu s socialnimi partnerji ob upoštevanju specifik vseh skupin zaposlenih prenovljen enotni plačni sistem javnih uslužbencev in v njem odpravljene vse anomalije.

Načrt za okrevanje in odpornost (v nadaljnjem besedilu: NOO)¹⁵, ki je nacionalni program reform in naložb, s katerimi se želi ublažiti gospodarske in socialne posledice pandemije covid-19 v Sloveniji in je podlaga za koriščenje sredstev mehanizma za okrevanje in odpornost, je v okviru razvojnega področja: PAMETNA, TRAJNOSTNA IN VKLJUČUJOČA RAST, v 3.6. KOMPONENTI 6: Učinkovite

¹² Letna poročila o ocenjevanju delovne uspešnosti in napredovanju javnih uslužbencev

¹³ Analiza kariernega napredovanja javnih uslužbencev (2019)

¹⁴ Analiza plač v javnem sektorju – letna poročila.

¹⁵ https://www.gov.si/assets/organi-v-sestavi/URSOO/01_si-rrp_23-7-2021.pdf

javne institucije (C3 K6) določena predvidena vzpostavitev novega plačnega sistema v javnem sektorju, s ciljem izboljšane podpornega okolja za podjetja in državljane.

Nacionalni reformni program 2023¹⁶ (v nadaljnjem besedilu: NRP 2023) je vladni dokument, ki vključuje načrtovane prednostne naloge dela vlade, ključne strukturne ukrepe in ukrepe za doseganje specifičnih priporočil ter ciljev nacionalnih in evropskih strateških dokumentov.

NRP 2023 med ključnimi načrti ekonomske politike vključuje tudi plačno politiko v javnem sektorju, ki zajema prenovo plačnega sistema, ki je komplementarni del prenove celotnega sistema javnega sektorja, katere cilj je povečati učinkovitost javnega sektorja in zagotoviti še bolj kakovostne in dostopne javne storitve.

1. 6. POTEK PRIPRAVE NOVEGA PLAČNEGA SISTEMA V LETIH 2023 IN 2024

Vlada je dne 17. marca 2023 sprejela Izhodišča za prenovo plačnega sistema javnega sektorja¹⁷, ki so bila usmerjena v spremembo plačnega sistema javnega sektorja tako, da se iz veljavnega plačnega sistema ohranijo tisti njegovi elementi, ki so se izkazali za ustrezne in učinkovite ter nadgradijo z novimi rešitvami v tistih delih, kjer dosedanji sistem ne deluje ustrezno.

Upošteva se, da je javni sektor zelo raznolik in ima številne specifičnosti (npr. različen način sklepanja delovnega razmerja in posledično različen delovno pravni status zaposlenih, različen način financiranja, različna vsebina in narava dela ipd.) je vlada predlagala, da se z novim zakonom določijo skupni temelji sistema in enotno uredijo tisti deli sistema, glede katerih ni možno najti utemeljenih razlogov za razlikovanje, hkrati pa dopusti specifično urejanje elementov, glede katerih je razlikovanje utemeljeno. Zaradi navedenega je vlada predlagala, da bil tudi naslov zakona spremenjen, in sicer bi dosedanji Zakon o sistemu plač v javnem sektorju nadomestil Zakon o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju.

Cilji prenove plačnega sistema javnega sektorja so:

1. ohranitev transparentnosti in javno finančna obvladljivost plačnega sistema,
2. enotna ureditev vsebin, ki predstavljajo skupne temelje plačnega sistema,
3. upoštevanje specifik posameznih delov javnega sektorja in dopustitev možnosti, da se določene vsebine uredijo ločeno po posameznih stebrih plačnega sistema,
4. odprava uravnilovke v spodnjem delu plačne lestvice zaradi učinka minimalne plače in vzpostavitev ustrežnejših razmerij v plačah med funkcionarji, direktorji in javnimi uslužbenci ter znotraj posameznih stebrov,
5. večja variabilnost, povezana z učinkovitostjo dela (povezanost plače z rezultati dela),
6. večja privlačnost sistema za mlade,
7. zmanjšanje vpliva senioritete na višino plače,
8. odprava pravno sistemskih pomanjkljivosti, ki so se pokazale pri delovanju sedanjega plačnega sistema,
9. manj administriranja in poenostavitve sistema.

Delovna skupina za pripravo novega Zakona o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju, ki je bila sestavljena iz predstavnikov sindikalne in vladne strani, je pričela z delom v aprilu 2023 in se sestala na 59 sestankih. Predlog novega zakona je tako tudi posledica usklajevanja in iskanja ustreznih rešitev s predstavniki sindikatov v tej delovni skupini.

Elementi novega plačnega sistema in predpisi potrebni za njegovo uvedbo, torej predmetni nov zakon in nova kolektivna pogodba za javni sektor, so bili obravnavani na sejah pogajalske komisije v skladu s Poslovnikom o vodenju pogajanj in usklajevanj sprememb in dopolnitev Zakona o sistemu plač v javnem sektorju in njegovih podzakonskih predpisov, kolektivnih pogodb ter drugih predpisov in ukrepov, ki določajo politiko plač v javnem sektorju (št. 0100-279/2022/32 z dne 4. julija 2022).

¹⁶ <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MF/ekonomska-in-fiskalna-politika/evropski-semester/Nacionalni-reformni-program-2023.pdf>

¹⁷ Sklep vlade št. 01001-4/2023/9 z dne 17. 3. 2023

Ta poslovnik ureja način in potek usklajevanj o spremembah in dopolnitvah ZSPJS in podzakonskih predpisov, način in potek pogajanj o spremembah kolektivnih pogodb, ki urejajo plače, povračila stroškov in druge prejemke zaposlenih za celoten javni sektor in način in potek usklajevanj in pogajanj o drugih predpisih in ukrepih, ki se nanašajo na plače, povračila stroškov in druge prejemke zaposlenih za celoten javni sektor.

V letu 2023 je v mesecu avgustu prišlo do obsežnih poplav v Sloveniji, zato je bila prioriteta vlade odprava posledic te ujme, kar je pomenilo tudi enoletni zamik plačne reforma, ki se je dogovoril tudi z večino reprezentativnih sindikatov javnega sektorja v Dogovoru 2024. Od začetka leta 2024 so med predstavniki vlade in sindikati potekala pogajanja in usklajevanja tako na sejah pogajalske komisije kot v okviru več delovnih skupin, ki so obravnavale posamezne vsebine oziroma elemente predvidene za vključitev v nov plačni sistem.

Dne 17. julija 2024 so predstavniki vlade in sindikatov javnega sektorja podpisali dokument s prerezom stanja oziroma pregledom usklajene vsebine v procesu pogajanj za prenovu plačnega sistema in odpravo nesorazmerij.

Na podlagi intenzivnih nadaljnjih pogajanj pa je bil dne 25. septembra 2024 podpisana izjava o stopnji usklajenosti besedila predloga ZSTSPJS brez katerega prenova plačnega sistema ne more biti izpeljana. Izjavo je podpisala velika večina reprezentativnih sindikatov javnega sektorja.

Istočasno kot priprava novega zakona, so upoštevalje 6. točko Dogovora 2022 in 2023 potekala tudi pogajanja o odpravi nesorazmerij v osnovnih plačah javnih uslužbencev. Zaradi sklepanja parcialnih dogovorov v mandatih minulih vlad zgolj z določenimi poklicnimi skupinami, so razmerja v plačah porušena tudi v zgornji tretjini plačne lestvice, zato je bilo v procesu odprave nesorazmerij v osnovnih plačah pozornost treba nameniti tudi uvrstitvam v plačne razrede delovnih mest v zgornji tretjini plačne lestvice.

Ob podpisani izjavi o stopnji usklajenosti besedila predloga ZSTSPJS sta vladna in sindikalna stran podpisali tudi Postopkovnik o aktivnostih za zaključek pogajanj o prenovi plačnega sistema javnega sektorja in odpravi nesorazmerij v osnovnih plačah, iz katerega izhaja, da bodo do meseca novembra zaključene vse aktivnosti, potrebne za uveljavitev prenovljenega plačnega sistema s 1. januarjem 2025 in odpravo nesorazmerij v osnovnih plačah (sklenitev Kolektivne pogodbe za javni sektor, sklenitev kolektivnih pogodb dejavnosti in poklicev, uveljavitev podzakonskih predpisov).

2. CILJI, NAČELA IN POGLAVITNE REŠITVE PREDLOGA ZAKONA

2.1. Cilji

Cilji prenove plačnega sistema javnega sektorja so:

1. ohranitev transparentnosti in javno finančna obvladljivost plačnega sistema,
2. enotna ureditev vsebin, ki predstavljajo skupne temelje plačnega sistema,
3. upoštevanje specifik posameznih delov javnega sektorja in dopustitev možnosti, da se določene vsebine uredijo ločeno po posameznih stebrih plačnega sistema,
4. odprava uravnilovke v spodnjem delu plačne lestvice zaradi učinka minimalne plače in vzpostavitev ustrežnejših razmerij v plačah med funkcionarji, direktorji in javnimi uslužbenci ter znotraj posameznih stebrov,
5. večja variabilnost, povezana z učinkovitostjo dela (povezanost plače z rezultati dela),
6. večja privlačnost sistema za mlade,
7. zmanjšanje vpliva senioritete na višino plače,
8. odprava pravno sistemskih pomanjkljivosti, ki so se pokazale pri delovanju sedanjega plačnega sistema,
9. manj administriranja in poenostavitve sistema.

2.2. Načela

Predlagani zakon sledi načelu zakonitosti, tako, da določa okvir za določanje plač v plačnem sistemu javnega sektorja v povezavi z načelom smotrne porabe javnih sredstev. Prav tako se z določbami o dostopnosti podatkov o plačah zaposlenih v javnem sektorju zasleduje načelo transparentnosti oziroma preglednosti sistema plač.

Načelo primerljivosti (enako plačilo za delo na primerljivih delovnih mestih) se v prenovljenem sistemu uveljavlja znotraj plačnih stebrov.

2.3. Poglavitne rešitve

- a) Predstavitev predlaganih rešitev:

Predvidene so naslednje poglavitne rešitve predloga zakona:

1. Določitev skupnih temeljev plačnega sistema

Predlog zakona vsebuje skupne določbe, ki veljajo za vse uporabnike proračuna, torej za zaposlene v celotnem javnem sektorju.

V skupne določbe sistema plač sodijo osnovna pravila o določitvi plač, ravnanje v primeru nezakonitosti, opredelitev osnovne plače, način usklajevanja osnovnih plač, opredelitev plačnih skupin in plačnih podskupin, opredelitev tarifnih razredov, določbe glede opravljanja dela na delovnem mestu z nižjo izobrazbo od zahtevane, pravila določitve najnižjega plačnega razreda za posamezen tarifni razred, opredelitev kataloga funkcij, delovnih mest in nazivov in določitev nabora podatkov, ki jih mora vsebovati akt o sistemizaciji delovnih mest in nazivov. Poglavje vsebuje tudi pravila o načinu uvrščanja delovnih mest in nazivov v plačne razrede, pravila za določitev osnovne plače ob zaposlitvi in prehajanju na delovna mesta, ki so uvrščena v različne tarifne razrede, napredovanju v naziv ali višji naziv na istem delovnem mestu, pravila določitve plačnega razreda ob ponovni zaposlitvi v javnem sektorju po prekinitvi delovnega razmerja v javnem sektorju, možnost določitve višjega plačnega razreda ter pravila določitve plačnega razreda pripravnikom in v primeru zaposlitve za določen čas.

Kot skupna pravila so določena tudi pravila napredovanja v višji plačni razred javnih uslužbencev, izplačevanje delovne uspešnosti in dodatkov. Poglavje pa vsebuje tudi pravila o zagotavljanju javnosti, preglednosti in primerljivosti plač v javnem sektorju, ki vključujejo določitev skupne metodologije obračunavanja in izplačevanja plač ter poročanje podatkov o plačah v informacijski sistem za posredovanje in analizo podatkov o plačah, drugih izplačilih in številu zaposlenih v javnem sektorju – ISPAP.

Ključne rešitve, ki so del skupnih temeljev plačnega sistema so:

1. Nova plačna lestvica in določitev načina usklajevanja vrednosti:

Med skupnimi temelji je ključna sprememba nova plačna lestvica, ki v predlogu zakona določa 67 plačnih razredov, razpon med plačnimi razredi pa namesto 4 odstotkov znaša 3 odstotke. Plačni razredi se določijo v nominalni vrednosti, vrednost plačnih razredov se usklajuje enkrat letno, način usklajevanja se določi z zakonom. Prvi plačni razred se določi v višini minimalne plače v januarju 2024, ki znaša 1253,90 evra, najvišji plačni razred plačne lestvice pa se določi v višini 7-kratnika prvega plačnega razreda (minimalne plače v letu 2024). Upošteva se navedeno se izvede prevedba plačnih razredov stare plačne lestvice na novo plačno lestvico.

Zaradi nujnosti upoštevanja vpliva minimalne plače in ohranjanja vzdržnosti javnih financ, se znižuje razpon med plačnimi razredi na 3 odstotke, saj bi predlagano povišanje 1. plačnega razreda in hkratna ohranitev razpona v višini 4 odstotkov pomenila prekomerno povišanje plač v najvišjih plačnih razredih in skupen finančni učinek, ki ne bi bil fiskalno vzdržen.

Z novo plačno lestvico in prevedbo plač delovnih mest se odpravlja problem velikega števila delovnih mest, katerih izhodiščna plača je nižja od minimalne plače in problem enakega plačila javnih uslužbencev, katerih osnovna plača je pod višino minimalne plače ne glede na to, da so uvrščeni v različne plačne razrede. Nova plačna lestvica odpira tudi možnosti za odpravo kompresije v zgornjem delu lestvice (odpravo nesorazmerij med plačami funkcionarjev, direktorjev in javnih uslužbencev) ter daje večje možnosti za ustreznejša razmerja znotraj posameznih stebrov. Način prevedbe v plačne razrede po novi plačni lestvici pomeni tudi višje osnovne plače na začetku delovne kariere, kar bo stimulatивно zlasti za mlade, zaradi manjšega razpona med razredi pa kljub ohranitvi 10 plačnih razredov napredovanja manjše povečevanje plače na istem delovnem mestu oziroma manjšo razliko v plači za isto delo.

Odpravlja se tudi problem neuskklajevanja vrednosti plačnih razredov plačne lestvice. ZSPJS je sicer v 5. členu omogočal, da se vrednosti plačnih razredov usklajujejo, praviloma enkrat letno, pri čemer pa ne določa avtomatičnega letnega usklajevanja, ampak napotuje na pogajanja in usklajevanja. Do usklajevanj pa pogosto, tudi v dogovoru z reprezentativnimi sindikati javnega sektorja npr. zaradi hude finančne in gospodarske krize v letih 2009 do 2014, in uveljavljanja varčevalnih ukrepov, ni prišlo. V letih od 2016 dalje pa se je v pogajalskem procesu prednost dajala poviševanju izhodiščnih plačnih razredov delovnih mest in nazivov in ne usklajevanju vrednosti plačnih razredov plačne lestvice, obojega hkrati pa ni bilo možno realizirati, saj bi se javno finančni izdatki pretirano povišali.

V predlogu novega zakona pa se določa letno usklajevanje vrednosti plačnih razredov plačne lestvice. Višina uskladitve vrednosti plačnih razredov plačne lestvice se dogovori v pogajanjih, ki se zaključijo do 1. aprila posameznega leta. Višina uskladitve vrednosti plačnih razredov plačne lestvice se določi s Kolektivno pogodbo za javni sektor. Določeno pa je tudi izrecno, da če dogovor do 1. aprila ni sklenjen, se vrednosti plačnih razredov uskladijo v višini 80 odstotkov rasti cen življenjskih potrebščin. Za uskladitev se uporabi uradni podatek Statističnega urada Republike Slovenije o medletni rasti cen življenjskih potrebščin decembra preteklega leta glede na december predpreteklega leta. Usklajena plačna lestvica se uporablja za obračun plač javnih uslužbencev in funkcionarjev od 1. maja tekočega leta.

2. Način uvrščanja delovnih mest in nazivov v plačne razrede:

Orientacijskih delovnih mest, kot jih določa KPJS sprejeta na podlagi ZSPJS, nova ureditev ne predvideva več, saj niso odigrala svoje vloge pri vrednotenju primerljivih delovnih mest. Načelo primerljivosti, ki določa enako plačilo za delo na primerljivih delovnih mestih, se v prenovljenem sistemu uveljavi znotraj plačnih stebrov.

Način uvrščanja delovnih mest in nazivov v plačne razrede še vedno temelji na kolektivnih pogodbah dejavnosti in poklicev in uredbah vlade za javne uslužbence, uvrščanje funkcij v plačne razrede za funkcionarje pa na zakonu.

Plačna skupina se glede na skupne značilnosti funkcij, delovnih mest in nazivov deli na plačne podskupine, in sicer od A1 do K1. Razvrstitev je v osnovi povzeta iz veljavne ureditve ZSPJS, s spremembo, da so delovna mesta iz dosedanje plačne skupine J – Spremljajoča delovna mesta (plačne podskupine J1 – Strokovni delavci, J2 – Administrativni delavci in J3 – Ostali strokovno tehnični delavci) vključena pri ostalih plačnih skupinah kot dve posebni plačni podskupini znotraj posamezne plačne skupine in ne sodijo več v samostojno plačno skupino J.

3. Razpon za uvrščanje delovnih mest v plačne razrede:

Najnižji možni izhodiščni plačni razred za posamezen tarifni razred se določi s kolektivno pogodbo za javni sektor. Pri določitvi najnižjega možnega izhodiščnega plačnega razreda za posamezen tarifni razred se upošteva več kriterijev, ki so določeni v kolektivni pogodbi o skupni metodologiji uvrščanja delovnih mest in nazivov v plačne razrede. Do njene uveljavitve se pri uvrščanju delovnih mest in nazivov upoštevajo kriteriji, določeni v Kolektivni pogodbi o skupni metodologiji za uvrščanje orientacijskih delovnih mest in nazivov v plačne razrede (KPSM) (Uradni list Republike Slovenije št. 57/08).

4. Način določitve osnovne plače javnih uslužbencev:

Ohrani se dosedanji način določitve osnovne plače javnega uslužbenca. Zakon tako vsebuje izrecne določbe glede določitve osnovne plače javnega uslužbenca določbe ob zaposlitvi in prehajanju na delovna mesta, ki so uvrščena v različne tarifne razrede, napredovanju v naziv ali višji naziv na istem delovnem mestu, pravila določitve plačnega razreda ob ponovni zaposlitvi v javnem sektorju ter ohranitev doseženega plačnega razreda na prejšnjem delovnem mestu, pravila določitve plačnega razreda pripravnikom in pravila določitve plačnega razreda v primeru zaposlitve za določen čas. Navedene določbe se glede na določbe v ZSPJS, v bistvenem ne spreminjajo, so pa glede na nekatere težave, ki so bile ugotovljene ob izvajanju določb ZSPJS v praksi, dopolnjene.

Ohranja se tudi institut določitve višjega plačnega razreda, ki pa se delno spreminja. Do sedaj veljavni drugi odstavek 19. člena ZSPJS je določal možnost določitve višje osnovne plače do pet plačnih razredov javnemu uslužbencu ob obstoju utemeljenih razlogov (kot so denimo posebna znanja, izkušnje, pridobljene kompetence ter drugi razlogi) ob zaposlitvi, premestitvi na drugo delovno mesto, imenovanju v naziv ali višji naziv, pod predpostavko pridobljenega soglasja pristojnega soglasodajalca.

V predlogu nove ureditve se bo javne uslužbenke pod jasno določenimi zakonskimi pogoji lahko uvrstilo za največ 10 plačnih razredov višje od izhodiščnega plačnega razreda delovnega mesta, kar pomeni možnost določitve do 30 odstotkov višje osnovne plače (sedanja ureditev dopušča največ 20 odstotkov višjo osnovno plačo). Na ta način bo delodajalcem omogočeno, da bodo zlasti najboljše kadre, s posebnimi kompetencami, ki jih je tudi težko pridobiti za delo v javnem sektorju (deficitarnost) bolje plačali.

5. Napredovanje javnih uslužbencev v višji plačni razred:

Zakon vsebuje prenovljen sistem napredovanja v višji plačni razred javnih uslužbencev, na način, da se zmanjša pomen senioritete. Ukinja se napredovanje v višji plačni razred na podlagi ocen delovne uspešnosti. Ohranja se dosedanje število možnih napredovanj (pet plačnih razredov v nazivu na delovnih mestih z nazivi, deset na delovnih mestih brez naziva), kar pa zaradi manjšega razpona med plačnimi razredi pomeni manjše povečanje osnovne plače na istem delovnem mestu oziroma manjšo razliko v plači za isto delo. V začetku delovne kariere se omogoči hitrejše napredovanje ter počasnejše napredovanje v kasnejših obdobjih kariere. Nova ureditev določa pravilo napredovanja za en plačni razred po poteku določenega časovnega obdobja, uvaja pa se tudi možnost tako zadržanega kot pospešenega napredovanja v višji plačni razred na podlagi določenih kriterijev, pri čemer je v zakonu za oba primera jasno določena kvota (dopusten odstotek javnih uslužbencev, ki lahko pospešeno napredujejo oziroma ki jim je lahko napredovanje zadržano – 10 odstotkov).

6. Dodatki:

Vrste dodatkov do katerih so upravičeni javni uslužbenci in funkcionarji se taksativno določajo z zakonom kot do sedaj v ureditvi po ZSPJS. Višina dodatkov se določi z zakonom ali kolektivno pogodbo za javni sektor.

Ohranja se sedanji nabor dodatkov, poleg tega pa je predvidena uvedba dodatkov za omejitve in prepovedi, pri čemer se pogajanja o opredelitvi teh dodatkov in njihovi višini pričnejo 1. septembra 2025 (tako je določeno v Postopkovniku o aktivnostih za zaključek pogajanj o prenovi plačnega sistema javnega sektorja in odpravi nesorazmerij v osnovnih plačah, ki sta ga vladna in sindikalna stran podpisali 25. 9. 2024). Višina velike večine dodatkov bo še naprej določena v Kolektivni pogodbi za javni sektor.

7. Delovna uspešnost:

Temeljni namen nove ureditve, s katero se predlaga prenova sistema določitve obsega in delitve sredstev za delovno uspešnost je usmerjen v primernejši način določitve višine zneska materialne nagrade v odvisnosti od rezultatov dela, upošteva vnaprej postavljena merila oz. kriterije.

Nova ureditev nagrajevanja delovne uspešnosti združuje redno delovno uspešnost in delovno uspešnost zaradi povečanega obsega dela, ločeno pa se ohranja delovna uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu. Ne predvideva se več vnaprejšnjega sklepanja dogovorov glede povečanega obsega dela, saj je velikokrat težko predvideti, katere naloge se bodo v prihodnjem obdobju v povečanem obsegu dela morale opraviti, izplačilo tovrstne delovne uspešnosti pa je odvisno izključno

od realizacije nalog iz tega dogovora. Z združitvijo obeh vrst delovne uspešnosti ne gre le za odpravo administrativnih bremen in poenostavitve, temveč tudi za bolj jasno in transparentno možnost variabilnega nagrajevanja, ki tudi preprečuje možnost dvojnega plačila iz istega naslova.

Za namen izplačevanja delovne uspešnosti se glede na prej veljavno ureditev v ZSPJS določa višji odstotek mase sredstev za osnovne plače, in sicer iz dveh odstotkov, ki je bila določena za redno delovno uspešnost, na tri odstotke mase osnovnih plač. Poleg navedenega lahko delodajalci še vedno namenijo za izplačilo delovne uspešnosti tudi prihranke iz sredstev za plače in projektna sredstva.

Del plače za delovno uspešnost se bo javnim uslužbencem lahko izplačeval mesečno, trimesečno ali polletno in sicer največ v višini 30% osnovne plače javnega uslužbenca v posameznem mesecu. Del plače za delovno uspešnost iz sredstev posebnega projekta se lahko izplača največ v višini 50% osnovne plače javnega uslužbenca v posameznem mesecu. Skupno pa lahko javni uslužbenec prejme izplačilo delovne uspešnosti iz obeh naslovov največ v višini 50% osnovne plače v posameznem mesecu.

Enako kot drugi javni uslužbenci lahko tudi javni uslužbenci plačne skupine B, prejmejo del plače za delovno uspešnost, če dosežejo nadpovprečne rezultate pri opravljanju delovnih nalog. Obseg sredstev za del plače za delovno uspešnost se zanje oblikuje in izkazuje ločeno od sredstev za del plače za delovno uspešnost ostalih javnih uslužbencev. Lahko se izplača letno največ v višini dveh osnovnih plač javnega uslužbenca plačne skupine B v mesecu pred izplačilom dela plače za delovno uspešnost. Kriterije za določitev dela plače za delovno uspešnost javnih uslužbencev plačne skupine B določijo pristojni ministri (s pravilniki). Javni uslužbenci plačne skupine B so upravičeni tudi do dela plače za delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu in do dela plače za delovno uspešnost iz sredstev projekta.

Izplačilo delovne uspešnosti iz naslova posebnega projekta ne sme presegati 33% osnovne plače javnega uslužbenca plačne skupine B (direktorji, ravnatelji in tajniki) mesečno, izplačilo delovne uspešnosti iz preostalih projektov pa ne sme presegati 13% osnovne plače javnega uslužbenca plačne skupine B.

2. Vzpostavitev plačnih stebrov

Predlaga se oblikovanje petih plačnih stebrov, in sicer:

1. plačni steber: funkcionarji,
2. plačni steber: javni uslužbenci v državnih organih, samoupravnih lokalnih skupnostih, javnih zavodih gasilcev in javni uslužbenci plačne skupine B v teh uporabnikih proračuna,
3. plačni steber: javni uslužbenci v zdravstvu in socialnem varstvu, javnih zavodih s področja obvezne socialne varnosti in javni uslužbenci plačne skupine B v teh uporabnikih proračuna
4. plačni steber: javni uslužbenci v raziskovalni dejavnosti, izobraževanju in kulturi in javni uslužbenci plačne skupine B v teh uporabnikih proračuna,
5. plačni steber: javni uslužbenci v javnih agencijah, javnih skladih, drugih javnih zavodih, javnih gospodarskih zavodih in javni uslužbenci plačne skupine B v teh uporabnikih proračuna.

Ohranja se razvrstitev v plačne skupine, plačne podskupine in v tarifne razrede. Zaradi ustrežnejše izvedbe načela primerljivosti (enako plačilo za delo na primerljivih delovnih mestih) in zaradi upoštevanja specifičnosti, se v prenovljenem sistemu funkcionarji in javni uslužbenci, dodatno razvrstijo v plačne stebre. Znotraj stebra torej velja načelo primerljivosti.

Plačni stebri so v zakonu posebna poglavja, ki vsebujejo določbe glede plačnih skupin in podskupin, ki sodijo v posamezne stebre ter način uvrščanja delovnih mest in nazivov v posameznem stebru. Slednje pomeni uvrstitev v plačne razrede delovnih mest in nazivov in funkcij, kar predstavlja vzpostavitev ustreznih razmerij znotraj plačnega stebra.

V plačnih stebrih se urejajo tudi posebnosti, ki veljajo za posamezne dejavnosti oziroma plačno skupino ter plačne podskupine znotraj stebra. Npr. v 1. plačnem stebru v katerega sodijo funkcionarji, so določeni vsi dodatki do katerih so funkcionarji upravičeni.

V posameznem plačnem stebru se vodijo pogajanja in usklajevanja o uvrstitvah delovnih mest, nazivih in funkcij v plačne razrede, merilih in kriterijih za določitev in izplačevanje dela plače za delovno uspešnost in drugih posebnostih, ki jih določa ta zakon.

Direktorji, ravnatelji in tajniki (plačna skupina B) so del 2., 3., 4. in 5. stebra, zato niso posebej opredeljeni kot samostojen plačni steber. Vsebuje pa zakon posebno poglavje skupnih določb, ki veljajo za javne uslužbenke plačne skupine B in v katerem se ureja tako njihova določitev plače kot dodatki in del plače za delovno uspešnost do katerih so lahko upravičeni.

3. Druge pogloblitve rešitve predloga zakona:

Določitev ustreznih plačnih razmerij med samimi funkcionarji in funkcionarji ter javnimi uslužbenci:

Vzpostavlja se ustrežnejše razmerje med plačami funkcionarjev in plačami javnih uslužbencev na drugi strani. Pri tem je upoštevano tudi dejstvo, da funkcionarji niso upravičeni do dodatkov in delovne uspešnosti, kot to sicer velja za javne uslužbenke, ter da za razliko od javnih uslužbencev praviloma ne morejo napredovati v plačnih razredih. Po drugi strani pa so višja povišanja plač funkcionarjem posledica učinka nove plačne lestvice in razmerja med najnižjo in najvišjo osnovno plačo 1 : 7 ter dejstva, da so se v preteklem obdobju plače javnih uslužbencev poviševale neprimerno bolj kot plače funkcionarjev. Hkrati se vzpostavljajo tudi ustrežnejša plačna razmerja med samimi funkcionarji.

Realizacija odločbe Ustavnega sodišča št. U-I-772/21-37 z dne 1. junija 2023:

S predlogom zakona se v celoti uresničuje odločba Ustavnega sodišča št. U-I-772/21 z dne 1. junija 2023. Ustavno sodišče je z dopolnilno odločbo št. U-I-8/24-23 z dne 30. maja 2024 sicer že določilo način njene izvršitve, vendar se je omejilo le na odpravo enega od z odločbo št. U-I-772/21 ugotovljenih elementov protiustavnosti ureditve sodniških služb, t.j. le na uskladitev plačnih razredov sodnikov s stopnjo rasti življenjskih stroškov, ki je povzročila zelo občutno izgubo njihove realne vrednosti v obdobju od 1. 6. 2012 do konca maja 2023 (37. točka).

Z uveljavitvijo nove plačne lestvice in novimi uvrstitvami v plačne razrede sodnih funkcij v prilogi 2 se zagotavlja, da plače funkcionarjev v novem plačnem sistemu ne bodo nižje od plač javni uslužbencev, ki delajo na sodiščih.

Z uvrstitvami funkcij sodne oblasti (plačna skupina A3) se zagotavlja ustrežnejša relativna primerljivost med vejami oblasti. V primerjavi z uvrstitvijo poslanca je okrožni sodnik v izhodiščnem plačnem razredu po novem uvrščen 3 plačne razrede nižje od najnižje uvrščenega poslanca (kar pomeni 9%), okrožni sodnik z doseženimi napredovanji pa je izenačen s plačnim razredom najnižje uvrščenega poslanca. Višji sodnik je v izhodiščnem plačnem razredu uvrščen za 2 plačna razreda višje od najnižje uvrščenega poslanca in vrhovni sodnik uvrščen za 7 plačnih razredov višje od najnižje uvrščenega poslanca oziroma 1 plačni razred nižje od najvišje uvrščenega poslanca. Z novimi uvrstitvami se izboljšuje tudi razmerje uvrstitev med sodniki in ministri in sicer je vrhovni sodnik po novem uvrščen 1 plačni razred nižje od najnižje uvrščenega ministra (to je 3%, prej 2 plačna razreda oziroma 8% nižje), vrhovni sodnik svetnik pa je izenačen z najnižje uvrščenim ministrom (prej 1 plačni razred nižje oziroma 4% nižje).

V delu, ki se nanaša na preprečevanje padca realne vrednosti sodniški plač, sodniki delijo usodo vseh javnih uslužbencev in funkcionarjev v enotnem plačnem sistemu. Za vse je z ZSTSPJS enotno določeno usklajevanje plač najmanj v višini 80% rasti cen življenjskih potrebščin (7. člen ZSTSPJS).

Realizacija odločbe Ustavnega sodišča številka U-I-249/2010 z dne 15. marca 2012:

Ustavno sodišče je v postopku za oceno ustavnosti določb ZSPJS, ki urejajo način sklepanja ter pogoje za veljavnost kolektivne pogodbe za javni sektor in njenih sprememb in dopolnitev, odločilo (odločba številka U-I-249/2010 z dne 15. 3. 2012), da so prvi do deseti odstavek 42. člena Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 108/09 – uradno prečiščeno besedilo, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10 in 35/11) in 2. člen Zakona o spremembi Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 85/10), kolikor se nanaša na navedene določbe, v neskladju z Ustavo, da mora Državni zbor Republike Slovenije ugotovljeno neskladje odpraviti v dveh letih od objave te odločbe v Uradnem listu Republike Slovenije in da se do odprave ugotovljenega neskladja uporabljajo prvi do deseti odstavek 42. člena Zakona o sistemu plač v javnem sektorju in Kolektivna pogodba za javni sektor (Uradni list RS, št. 57/08, 23/09, 91/09 in 89/10).

Skladno z ureditvijo v ZSPJS je kolektivna pogodba za javni sektor ali njene spremembe in dopolnitve sklenjena, ko jo podpišejo Vlada Republike Slovenije in večina reprezentativnih sindikatov javnega sektorja, ki predstavljajo najmanj štiri različne dejavnosti javnega sektorja. Reprezentativnih sindikatov javnega sektorja je trenutno 46, kar pomeni, da je kolektivna pogodba za javni sektor oziroma njene spremembe in dopolnitve veljavno sklenjena, če jo podpiše na strani delojemalca najmanj 24 sindikatov. Reprezentativni sindikati predstavljajo različno število zaposlenih v javnem sektorju, najmanjši sindikati predstavljajo le nekaj sto zaposlenih v javnem sektorju, največji pa kar četrtno vseh zaposlenih v javnem sektorju. Ureditev, ki omogoča, da so kolektivna pogodba za javni sektor in njene spremembe oziroma dopolnitve sklenjene, če jih podpiše večina reprezentativnih sindikatov, za katere pa ni nujno da predstavljajo večino zaposlenih v javnem sektorju je z vidika, da določbe kolektivne pogodbe za javni sektor veljajo za vse zaposlene v javnem sektorju, neustrezna. Prav tako določbe ZSPJS ne urejajo načina sklepanja in pogojev za sklenitev kolektivnih pogodb dejavnosti in poklicev in se za presojo, ali so te kolektivne pogodbe veljavno sklenjene, uporablja določba 11. člena ZKolP, skladno s katero kolektivna pogodba velja za vse delavce pri delodajalcu oziroma pri delodajalcih, za katere kolektivna pogodba velja, če kolektivno pogodbo sklene en ali več reprezentativnih sindikatov. Za veljavnost kolektivnih pogodb dejavnosti in poklicev torej zadošča, da jo podpiše en reprezentativni sindikat.

Z namenom realizacije ustavne odločbe in odprave neustrezne oziroma pomanjkljive ureditve sklepanja kolektivnih pogodb v javnem sektorju se je v okviru usklajevanj dogovoril nov kvorum za veljavnost KPJS, s čimer se odpravlja ugotovljena neustavnost. Konkretno rešitve so razvidne iz obrazložitve k 84. členu predloga zakona.

Jasna določitev primerov, kdaj javni uslužbenec vrača preveč izplačano plačo, do katere v skladu s predpisi ni upravičen:

Sodna praksa je v zvezi z vračilom preveč izplačanih plač nezakonite določbe pogodbe o zaposlitvi štela za nične, posledica ničnosti pa je bila, da je moral zaposleni preveč izplačano plačo vrniti. Vrhovno sodišče RS pa je v sodbi z opravično številko VIII Ips 256/2016 z dne 20. 12. 2016 zavzelo drugačno stališče in spremenilo dotedanjo prakso nižjih sodišč ter obrazložilo, da 3.a člen ZSPJS javnemu uslužbencu neposredno ne nalaga vrnitve preveč izplačane plače, temveč določa, da se za vračilo preveč izplačanih zneskov plač uporabljajo splošne določbe civilnega prava. V zvezi z uporabo splošnih pravil civilnega prava pa je sodišče zaključilo, da posledica napačne določitve plače v pogodbi o zaposlitvi ni ničnost take določbe v smislu 86. in 87. člena Obligacijskega zakonika (Uradni list RS, št. 97/07 – uradno prečiščeno besedilo in 64/16 – odl. US, v nadaljevanju: OZ), temveč gre za nezakonitost, ki ima za posledico, da se javnemu uslužbencu za naprej v pogodbi o zaposlitvi določi pravilna plača in se mu za naprej tudi izplačuje pravilna plača, posledično pa vračila preveč izplačanih plač v tem primeru ni.

Ker v javnem sektorju za razliko od zasebnega sektorja avtonomija pogodbenih strank ni omejena le v zvezi z minimalnimi pravicami, ki jih mora delodajalec zagotavljati zaposlenemu kot šibkejši stranki delovnega razmerja, temveč je avtonomija pogodbenih strank v javnem sektorju v izogib oškodovanju javnih sredstev omejena tudi tako, da delodajalec zaposlenemu ne sme zagotavljati pravic v večjem

obsegu, če bi s tem obremenil javna sredstva, se v novem zakonu določa, da je javni uslužbenec preveč izplačane plače dolžan vrniti, vendar le v primerih očitnih nepravilnosti, zakonu določene. V teh primerih se namreč predpostavlja, da gre za tako očitne napake, da bi se tudi javni uslužbenec, kot šibkejša stranka v pogodbenem razmerju, moral zavedati, da prejema plačo, do katere ni upravičen.

Ustreznejše plačilo dežurstva:

Vzpostavitev ureditve, ki je veljala pred varčevalnimi ukrepi, uveljavljenimi z ZSPJS-N v letu 2010, s čimer se je plačilo dežurstva znižalo. Javnemu uslužbencu bo tako pripadalo v času dežurstva pripada plačilo v višini vrednosti plačnega razreda, v katerega je javni uslužbenec uvrščen in ne več od t.i. dežurnega delovnega mesta. Vrednost plačnega razreda, v katerega je javni uslužbenec uvrščen je tako tudi osnova za obračun dodatkov, ki v skladu z zakonom in Kolektivno pogodbo za javni sektor v času dežurstva pripadajo javnemu uslužbencu. Ti dodatki pa se v času dežurstva izplačujejo v višini, ki je za te dodatke določena v Kolektivni pogodbi za javni sektor, torej ne več v polovični višini, kot je to določal ZSPJS.

Ukinitev znižanja osnovne plače javnim uslužbencem, ki zasedajo delovna mesta, za katera ne izpolnjujejo pogoja glede izobrazbe:

Nova ureditev ne predvideva več zmanjšanja osnovne plače oziroma plače za en ali dva plačna razreda za javne uslužbence, ki za opravljanje nalog delovnega mesta ne izpolnjujejo pogoja glede izobrazbe (14. člen ZSPJS).

Opravljanje dela na delovnem mestu z nižjo izobrazbo od zahtevane:

Po veljavni ureditvi se v javnem sektorju ne sme zaposliti ali premestiti na drugo delovno mesto osebe, ki nima predpisane izobrazbe razen v izjemnih primerih, ko področni predpis dopušča spregled pogoja izobrazbe.

Novi zakon pa uvaja možnost opravljanja dela javnega uslužbenca na delovnem mestu z nižjo izobrazbo od zahtevane v primeru, da za zasedbo delovnega mesta zahtevana izobrazba delovnega mesta ni določena z zakonom, torej v primeru t.i. nereguliranih poklicev in praviloma ob izpolnjevanju določenega števila let delovnih izkušenj na delovnih mestih, na katerih je opravljal istovrstna dela in naloge, in pri tem izkazal ustrezna znanja in kompetence, potrebne za uspešno opravljanje nalog na delovnem mestu.

Možnosti spregleda zahtevane izobrazbe se tako ne more uporabiti npr. v primeru zaposlovanja zdravnikov, učiteljev ali uradnikov, glede katerih so v področni zakonodaji predpisani pogoji za opravljanje teh nalog.

Dodatno pa zakon vsebuje tudi možnost zaposlitve javnega uslužbenca, če zahtevana izobrazba za zasedbo delovnega mesta ni določena z zakonom ali podzakonskim predpisom, če ima pridobljeno nižjo raven izobrazbe od zahtevane, če gre za delovno mesto na področju zagotavljanja upravljanja in varnosti informacijsko-komunikacijskih sistemov, javni uslužbenec pa ima najmanj izobrazbo, ki ustreza V. tarifnemu razredu in v obdobju poskusnega dela izkaže znanja in kompetence, potrebne za uspešno opravljanje del in nalog delovnega področja. Z navedenim bo delodajalcem v javnem sektorju omogočeno boljše prilagajanje razmeram na trgu dela in lažje upravljanje s kadrovskimi resursi.

Odprava administrativnih ovir pri določanju konkretnih uvrstitev v plačni razred delovnih mest javnih uslužbencev plačne skupine B:

Skladno z ureditvijo v ZSPJS so se konkretne uvrstitve delovnih mest javnih uslužbencev plačne skupine B, za katere so z Uredbo o plačah direktorjev v javnem sektorju določeni razponi, določale v pravilnikih resornih ministrstev (delovna mesta iz priloge II Uredbe) ali pa v predpisih občine (delovna mesta iz priloge III Uredbe).

Z novo predlagano ureditvijo se v primeru predpisanih razponov plačnih razredov ukinja določanje konkretnih plačnih razredov s pravilniki resornih ministrov oziroma predpisi pristojnih organov lokalne skupnosti ter določa, da konkretne uvrstitve delovnih mest plačne skupine B v plačni razred določi delodajalec oziroma organ, pristojen za imenovanje direktorja ob upoštevanju razponov in kriterijev iz uredbe. V praksi se je pokazalo, da izdajanje pravilnikov in odlokov pomeni nepotrebno administrativno obremenitev, saj so kriteriji za določitev osnovne plače javnih uslužbencev plačne skupine B znotraj določenih razponov jasni, zato zadošča, da se plačni razred določi v pogodbi o zaposlitvi.

b) Način reševanja:

S predlogom zakona se bodo urejal sistem plač v javnem sektorju, ki poleg zakonskih določb vključuje urejanje dela pravic javnih uslužbencev v kolektivnih pogodbah dejavnosti in poklicev (npr. uvrščanje delovnih mest in nazivov v plačne razrede, določitev kriterijev za delovno uspešnost in drugo), zakon pa na več mestih predvideva tudi sprejem podzakonskih predpisov za izvajanje njegovih določb (npr. kriterije za določitev višine položajnega dodatka in enotno metodologijo za obračun in izplačilo plač določi s predpisom vlada).

c) Normativna usklajenost predloga zakona:

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

č) Usklajenost predloga zakona:

Izjava o stopnji usklajenosti členov besedila predloga Zakona o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju z dne 25. 9. 2024 je v prilogi tega predloga zakona.

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

Predlog zakona bo imel finančne posledice za državni proračun v višini 327 mio evrov in v višini 218 mio za druga javna finančna sredstva. Učinek je ocenjen za tri leta skupaj, približno tretjino vsako leto, konkretni učinek v obdobju treh let pa je odvisen od kolektivnih pogodb, s katerimi se bodo povišale plače javnim uslužbencem in ki naj bi bile sklenjene pred koncem leta 2024.

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

Sredstva za izvajanje zakona bodo v državnem proračunu zagotovljena. V predlogu proračuna za leto 2025 in 2026 so sredstva načrtovana na plačnih kontih pri vsakem proračunskem uporabniku posebej.

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

5.1 Prilagojenost predlagane ureditve pravu Evropske unije

Predlog zakona ni predmet usklajevanja s pravnim redom Evropske unije.

5.2 Primerjalno pravna ureditev

Evropska komisija¹⁸ ugotavlja, da lahko države po načinu določanja plač v javnem sektorju razdelimo v pet skupin s podobnimi značilnostmi. Slovenija spada v skupino srednjeevropskih držav skupaj z Avstrijo, Belgijo, Nemčijo in Luksemburgom. Za te države je značilen srednje visok delež zaposlenih, ki so vključeni v sindikat, in je delež zaposlenih v javnem sektorju na ravni povprečja EU. Poleg zakonskega določanja plač so prisotna tudi kolektivna pogajanja na ravni dejavnosti. Za nordijske države je značilna velika prisotnost kolektivnih pogajanj tako v javnem kakor tudi zasebnem sektorju ob veliki moči sindikatov in veliki zaposlenosti v javnem sektorju. Za države južne Evrope (Francija, Grčija, Španija in Portugalska) pa je značilna osrednja vloga vlade pri določanju plač.

5.2.1. Minimalna plača

Večina držav EU ima zakonsko določeno minimalno plačo, ki jo določa vlada po posvetu s socialnimi partnerji. Med državami EU ima kar 22 držav splošno veljavno zakonsko določeno minimalno plačo, v petih državah pa se minimalne plače določajo s kolektivnimi pogodbami. Najvišjo, več kot 2.000 evrov bruto, prejemajo delavci v Luksemburgu, na Irskem, Nizozemskem in v Nemčiji, najnižjo, manj kot 500 evrov bruto, pa v Bolgariji. V Sloveniji minimalna plača za leto 2024 znaša 1.253,90 eur bruto oziroma 902,07 eur neto. V primerjavi z letom 2023 je višja za slabih 51 eur (slabih 24 eur neto), s tem pa je osma najvišja v EU. Visoko na lestvici je že nekaj let, na osmem mestu pa se drži od leta 2021.

Slovenija osmo mesto zaseda tudi po višini minimalne plače, merjene s standardom kupne moči (PPS). Po preračunu z upoštevanjem ravni cen v posamezni državi je bila minimalna plača januarja pri nas pri 1.408 PPS. Najvišja je bila v Nemčiji (1.883 PPS), Luksemburgu (1.877 PPS), na Nizozemskem (1.778 PPS) in v Belgiji (1.729 PPS). Najnižje minimalne plače, merjene s standardom kupne moči, pa imajo v Bolgariji (816 PPS), Latviji (823 PPS) in Estoniji (840 PPS).

Po podatkih Eurostata za leto 2018 je Slovenija bila povsem na vrhu lestvice EU po deležu prejemnikov plač, nižjih od 105 odstotkov minimalne plače. V Sloveniji je manj od 105 odstotkov minimalne plače prejelo 15,2 odstotka prebivalcev. Glede na to, da rast minimalne plače v Sloveniji ves čas prehiteva rast preostalih plač, je ta delež danes zelo verjetno še večji. Sloveniji sta po podatkih iz leta 2018 sledili Bolgarija (14,1 odstotka) in Romunija (13,3 odstotka). Več kot deset odstotkov je ta delež znašal še na Poljskem (12,1 odstotka) in v Franciji (11,6 odstotka). Na drugi strani pa je ta delež bil najmanjši v Španiji (0,8 odstotka), Belgiji (0,9 odstotka), na Malti (1,8 odstotka), Češki (1,3 odstotka) in v Estoniji (3,6 odstotka).

Minimalna plača v EU ni urejena le v Avstriji, na Danskem, Finskem, Švedskem in v Italiji, saj tam sindikati in delodajalci najnižje plače določijo v kolektivnih pogajanjih.

V Avstriji so za plače pod dogovorjeno minimalno stopnjo določene visoke denarne kazni, delavci pa lahko na sodišču zahtevajo izplačilo razlike. Tudi v skandinavskih državah je sistem kolektivnega dogovarjanja na tem področju dokaj dobro urejen, v Italiji pa se že nekaj časa pojavljajo pozivi za uzakonitev minimalne plače. To so lani kot zadnji v EU izvedli na Cipru.

Evropsko direktivo o ustreznih minimalnih plačah v EU, katere namen je zagotoviti primernost zakonsko določenih minimalnih plač ter s tem dostojne delovne in življenjske pogoje za vse delavce v EU, morajo države članice v nacionalno zakonodajo prenesti do 15. novembra 2024.

Direktiva vzpostavlja postopke, ki naj bi zagotovili primerne zakonsko določene minimalne plače, spodbuja kolektivno dogovarjanje o plačah in povečuje možnost dostopa do zaščitene minimalne plače za tiste delavce, ki so do minimalne plače upravičeni po nacionalnih zakonih.

¹⁸ IB revija Revija za strokovna in metodološka vprašanja trajnostnega razvoja št. 2 / letnik LII / 2018, UMAR, Ljubljana.

Države članice bodo morale po direktivi vzpostaviti okvir za opredelitev minimalne plače po jasnih kriterijih. Zakonsko določitev minimalne plače bodo morale posodabljeni vsaj na dve leti oz. države, ki imajo vzpostavljeno avtomatično indeksacijo, vsaka štiri leta. Direktiva pa najnižje ravni minimalne plače za posamezno državo konkretno ne predpisuje.

Članice bodo lahko za oceno ustreznosti zakonsko določene minimalne plače uporabile košarico blaga in storitev po realnih cenah ali se ravnale po referenčni vrednosti 60 odstotkov mediane bruto plače in 50 odstotkov povprečne bruto plače.

5.2.2. Modeli določanja plač

Na podlagi pregleda ureditev plač javnih uslužbencev in funkcionarjev v državah članicah EU je mogoče ugotoviti, da skupen evropski model (sistem) plač ne obstaja. Različni sistemi plač so posledica različnih tradicionalnih ureditev, ki se navezujejo na različne načine urejanja položaja in statusa javnih uslužbencev. Prav tako na sistem plač vpliva tudi organizacija organov oblasti ter razmere med posameznimi decentraliziranimi teritorialnimi enotami. Obstojijo pa določeni »skupni evropski standardi« pri oblikovanju plačnih sistemov v javnem sektorju. Med te lahko nedvomno uvrstimo težnje po zagotavljanju preglednosti trošenja javnih sredstev preko vzpostavitve javnosti plač v javnem sektorju in težnja po socialnem partnerstvu pri urejanju področja plač v javnem sektorju, čeprav se v končni konsekvenci poudarja, da odgovornost za obstoj in delovanje sistema ostaja v rokah izvršne oblasti. Tako se tudi sistemi, v katerih se urejajo plače v javnem sektorju z oblastvenimi akti približujejo socialnemu partnerstvu preko dogovarjanj z reprezentativnimi sindikati v javnem sektorju, katerih rezultat se odraža v naknadni zakonski regulativi.

Enako, kot to velja za odsotnost evropskega modela plač v javnem sektorju in torej neobstoja skupnih oziroma sorodnih mehanizmov, velja tudi za višino plač različnih poklicnih skupin javnih uslužbencev in funkcionarjev v različnih evropskih državah. Različne poklicne skupine oziroma različne kategorije javnih uslužbencev so različno ovrednotene, tako v nominalnih zneskih, kot tudi v medsebojnih razmerjih med ovrednotenji različnih poklicev. Določene konvergence, ki se občasno napovedujejo, lahko nastanejo le postopno na podlagi prostega gibanja delovne sile znotraj držav članic EU, čeprav je pri tem potrebno poudariti, da so deli javnega sektorja bodisi de iure (npr. državni uradniki), bodisi de facto (zahteva po aktivnem znanju jezika) zelo omejeni pri prostem gibanju znotraj skupnega prostora EU.

Prikaz ureditve v drugih pravnih sistemih in pravnih sistemih držav članic EU je, upošteva različno ureditev sistema plač javnih uslužbencev in funkcionarjev ter različnega položaja posameznih funkcij in delovnih mest v posameznih državah, narejen s primerjavo ureditev v državah, članicah EU, katerih gospodarska razvitost je, upošteva podatke o bruto domačem proizvodu (BDP) na prebivalca po posameznih državah (tekoče cene) za leto 2019¹⁹, primerljiva z gospodarsko razvitostjo Slovenije. Primerjava podatkov o višini BDP na prebivalca pokaže, da je Slovenija, katere BDP na prebivalca je v letu 2019 znašal 22.980 evrov, primerljiva npr. s Ciprom²⁰ in Portugalsko²¹. V nadaljevanju sta zato predstavljena plačna sistema in podatki o višini osebnih prejemkov funkcionarjev na Cipru in Portugalskem, prikazan pa je tudi plačni sistem in podatki Slovaške, katere BDP na prebivalca za leto 2019 je bil nižji od Slovenije, in sicer 17.270 evrov, ter plačni sistem in podatki Švedske, katere BDP na prebivalca za leto 2019 je več kot dvakratnik slovenskega BDP za isto leto in znaša 46.130 evrov.

V primerjavo podatkov o višini osebnih prejemkov funkcionarjev so, glede na razpoložljive podatke in primerljivost, zajete najvišje vrednotene funkcije v Sloveniji (predsednik Republike Slovenije, predsednik Vlade, predsednik Državnega zbora, predsednik Ustavnega sodišča, predsednik Vrhovnega sodišča),

¹⁹ <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tec00001/default/table?lang=en>.

²⁰ Ciper 24.920 evrov.

²¹ Portugalska 20.640 evrov.

funkcija ministra in poslanca ter nekatere funkcije v drugih državnih organih (Varuh človekovih pravic, predsednik Računskega sodišča, predsednik Komisije za preprečevanje korupcije, Informacijski pooblaščenec). V primerjavo podatkov sta poleg navedenega, kjer je to mogoče, vključeni tudi funkcija sodnika in državnega tožilca. Zaradi raznolikih ureditev posameznih držav v nekaterih primerih primerjava vseh navedenih funkcij ni bila mogoča, ker funkcija bodisi ne obstaja bodisi je združena z drugo funkcijo in je zato neprimerljiva. Podatki o višinah prejemkov funkcionarjev so bili pridobljeni od posameznih držav članic preko Evropskega združenja javnih uprav (European Public Administration Network, v nadaljevanju: EUPAN).

Ob tem je pri interpretaciji predstavljenih ureditev po posameznih državah treba upoštevati, da se v mednarodnem prostoru pojmovanje osnovne plače, ki se skladno z ZSPJS v primeru funkcionarjev določi z uvrstitvijo v plačni razred, razlikuje in je odvisno tudi od specifik ureditve v posamezni državi.

Praviloma se pogosteje uporablja izraz osnovno plačilo, kamor je lahko vključeno tudi povračilo stroškov nastanitve (Ciper). Pri tem pa lahko pri funkcionarjih del dohodkov oziroma plačila za delo, ki zajema dodatke in druge prejemke (npr. izravnalni dodatek, dodatek za reprezentančne stroške, dodatek za posebne dolžnosti, funkcijski dodatek, posebni dodatki za uspešnost, ipd), predstavlja znaten delež skupnega prihodka funkcionarja (npr. v ureditvi Portugalske od cca. 10% do cca. 40% celotnega mesečnega plačila za opravljeno delo). Za razliko od tega, v Sloveniji funkcionarjem, razen sodnikom in državnim tožilcem, z izjemo dodatka za delovno dobo, dodatki ne pripadajo. Sodniki in državni tožilci so poleg dodatka za delovno dobo upravičeni tudi do dodatka za dvojezičnost, položajnega dodatka, dodatka za delo v manj ugodnem delovnem času ter za pripravljenost. So pa funkcionarji v Sloveniji upravičeni do povračila stroškov prevoza, prehrane na delu in tudi drugih povračil stroškov, npr. za službene poti doma in v tujini, povračila nastanitvev oziroma stroškov stanovanja ali stroškov ti. reprezentance, ki pa so urejena s področnimi predpisi in se v Sloveniji ne obravnavajo kot del plačila za delo.

Do delovne uspešnosti funkcionarji praviloma, enako kot v Republiki Sloveniji, tudi v mednarodnih ureditvah niso upravičeni (delovno uspešnost sodnikov poznajo npr. v Franciji in znaša v povprečju 10.189 eurov na leto bruto).

V predstavljenih primerjavah po posameznih državah je skupni mesečni prejemek funkcionarja izračunan upošteva najvišje možne zneske osnovnih plač (v primerih, ko je osnovna plača določena v razponu) in najvišjih možnih zneskov dodatkov (v primeru, ko je višina dodatka določena v razponu). Dodatek za delovno dobo je izračunan za 20 let delovne dobe ter v primerih, ko je osnovna plača določena v razponu, upošteva najvišji možni znesek osnovne plače. Dodatki za manj ugodne delovne pogoje, položajni dodatek in dodatek za dvojezičnost, ki jih, ob izpolnjevanju zakonsko določenih pogojev, prejemajo sodniki in državni tožilci v Sloveniji, v izračune niso vključeni, saj gre, kot že pojasnjeno, za dodatke, s katerimi se vrednotijo posebni pogoji dela oziroma dodatno delo.

Podrobnejši načini določanja plač funkcionarjem in zaposlenim javnim uslužbencem, ki nimajo statusa funkcionarja, ter njihove plače, so predstavljeni v nadaljevanju.

5.2.2.1 Ciper

Za javne uslužbenke velja Zakon o javnih službah. V skladu s ciprsko ustavo in Zakonom o javnih službah je Komisija za javne službe organ, odgovoren za imenovanja in napredovanja vseh javnih uslužbencev.

Za zaposlene v drugih službah javnega sektorja ter lokalnih organih in polvladnih organizacijah veljajo posebni zakoni, ki se razlikujejo za vsako službo ali organizacijo in niso v pristojnosti Komisije za javne službe.

- I. Obstajajo različne kategorije delovnih mest (za imenovanje in napredovanje):

- (a) delovna mesta prvega vstopa, na katera so lahko imenovane osebe, ki niso v javni upravi, ali javni uslužbenci
- (b) delovna mesta za prvi vstop in napredovanje, na katera se lahko imenujejo osebe, ki niso v javni upravi, in na katere se lahko imenujejo ali napredujejo javni uslužbenci;
- (c) napredovalna delovna mesta, ki se zapolnijo z napredovanjem javnih uslužbencev, ki delajo v neposredno nižjem razredu ali delovnem mestu določenega dela javne službe.

Po reformi javne službe je uvedena nova kategorija napredovanja, to je medresorsko napredovanje za pol vodstvena delovna mesta. Za ta delovna mesta se lahko prijavijo javni uslužbenci, ki delajo kjer koli v javni upravi na položaju v neposredno nižjem razredu, če izpolnjujejo vse zahtevane akademske oz. poklicne kvalifikacije in ustrezne izkušnje.

II. Poleg tega so v javni upravi različne kategorije delovnih mest, glede na predpisane v Sistemu službe zahtevane kvalifikacije:

- a) znanstvena delovna mesta (pogoj: univerzitetna izobrazba)
- b) strokovna delovna mesta (pogoj: univerzitetna izobrazba in/ali poklicna kvalifikacija, npr. inženirji, pravniki, računovodje, zdravniki itd.)
- c) tehnična delovna mesta (tehnično in pomožno osebje – pogoj: srednja šola/diploma)

Glede na stopnjo posameznega delovnega mesta, delovno mesto spada v eno od kategorij, opisanih v odstavku I. Delovna mesta na višjih hierarhičnih ravneh spadajo v kategorijo prvega vstopa in napredovanja, delovna mesta na srednjih hierarhičnih ravneh pa v kategorijo napredovanja in medresorsko promocijo.

Ciprska državna uprava je karierna uprava. Obstajajo delovna mesta v različnih razredih z različnimi plačnimi lestvicami, dolžnosti in raven odgovornosti pa so ustrezno predpisana v delovnih načrtih. Javni uslužbenci oz. zaposleni v javnem sektorju so plačani po plačni lestvici delovnega mesta. Delovna mesta so razvrščena glede na minimalne zahteve za zasedbo. Na Cipru imajo državni uradniki in uslužbenci več dodatkov. Pri državnih funkcionarjih/visokih državnih uslužbencih se priznani dodatki nanašajo na stroške, ki nastanejo pri njihovem delu, vključno s tistimi, ki se nanašajo na socialne obveznosti, ki izhajajo iz narave njihovih nalog.

Za državne uslužbence se predvideni dodatki nanašajo na naslednje:

- delo v izmenah, ponoči in ob nedeljah in praznikih
- delo nad delovnim časom
- pripravljenost (dežurstvo)
- dodatki diplomatom in drugim uslužbencem, ki delajo v tujini, za njihove socialne obveznosti, ki izhajajo iz narave njihovih nalog in/ali razlike v življenjskih stroških med Ciprom in državo, v kateri služijo, njihove stroške najemnine v tujini in njihove otroke šolnine v šolah v tujini
- nevarne naloge (npr. Razstrelitveni vod, Oddelek za odstranjevanje min)
- obsežnejše ali zahtevnejše naloge.

Dodatki so omejeni na proračunska sredstva/limite. Nadomestilo za nadurno delo ne sme presegati plače zaposlenega. Javni uslužbenci (in upokoјenci) in njihov delodajalec (Republika Ciper) so dolžni prispevati v splošni zdravstveni sistem, da imajo zdravstveno varstvo.

Ciper ima že v siceršnjem sistemu določeno avtomatično indeksacijo plač tako v javnem kot v zasebnem sektorju. Trenutno se plače usklajujejo na začetku vsakega koledarskega leta z izplačilom 50-odstotnega povečanja indeksa prilagoditev življenjskih stroškov prejšnjega leta, pod pogojem, da realna in sezonsko prilagojena stopnja gospodarske rasti med drugim in tretjim četrtletjem preteklega leta ni bila negativna.

Pregled podatkov o plačah na Cipru pokaže, da funkcionarji, poleg osnovne plače po večini prejemajo tudi dodatek za reprezentančne stroške, ki predstavlja od 12% do skoraj 30% končnega prejemka funkcionarja. V primeru sodnikov dodatek za reprezentančne stroške ne pripada vsem, temveč v odvisnosti od sodišča na katero je dodeljen. Dodatno prejemajo poslanci na Cipru še dodatek za »stroške administriranja«, ostalih dodatkov pa funkcionarji ne prejemajo. Primerljivo z ureditvijo v Sloveniji, tudi funkcionarji na Cipru ne prejemajo dela plače za delovno uspešnost.

S primerjavo plač funkcionarjev v Sloveniji in Cipru je mogoče ugotoviti, da so plače funkcionarjev na Cipru, z izjemo plače poslancev, višje kot plače funkcionarjev v Sloveniji. Tudi upoštevaje posebnosti, ki izhajajo iz podatkov o plačah funkcionarjev na Cipru, predvsem dodatka za reprezentančne stroške, ki ga v Sloveniji v takšni obliki (torej kot sestavni del plače funkcionarja) ne poznamo, temveč so reprezentančni stroški funkcionarjev financirani iz proračuna, je mogoče ugotoviti, da je večina primerljivih funkcij višje vrednotenih, saj so tudi osnovne plače funkcionarjev, z izjemo poslancev, na Cipru višje kot v Sloveniji. V Tabeli 8 je prikazana primerjava prejemkov na posameznih funkcijah na Cipru in Sloveniji.

Tabela 8: Primerjava plač funkcionarjev (v evrih) v Sloveniji in na Cipru.

Funkcija	Država	Osnovna plača/mesec	Dodatki in drugi prejemki	Delovna uspešnost	Skupaj znesek (max.)/mesec
Predsednik Republike	Ciper	9.918	3.026		12.944
	Slovenija	5.420	358		5.777
Minister	Ciper	6.380	2.018		8.397
	Slovenija	4.818 - 5.211	344		5.555
Poslanec	Ciper	3.644	2.996		6.639
	Slovenija	3.661 - 4.818	318		5.136
Varuh človekovih pravic	Ciper	8.143	1.500		9.643
	Slovenija	5.011	331		5.341
Predsednik Vrhovnega sodišča	Ciper	10.653	1.500		12.153
	Slovenija	5.420	358		5.777
Sodnik	Ciper	5.994 - 10.653	1.500		12.153
	Slovenija	2.675 - 4.633	306		4.938

Vir podatkov: EUPAN.

V Tabeli 9 so podatki o plačah javnih uslužbencev na delovnih mestih v zdravstvu, vzgoji in izobraževanju, policiji in vojski v Sloveniji in na Cipru.

Tabela 9: Primerjava plač javnih uslužbencev (v evrih) na delovnih mestih v zdravstvu, vzgoji in izobraževanju, policiji in vojski v Sloveniji in na Cipru.

	Država	Leto	
		2019	2020

Povprečna mesečna plača - vlada in drž. uprava - zas. in javni sektor	Ciper	2.899 1.979		2.931 2.003	
Povprečna mesečna plača ²² - vse pravne osebe - javni sektor - država - zasebni sektor	Slovenija	1.754 2.051 2.050 1.618		1.856 2.210 2.254 1.690	
Poklicna podskupina		Vstopna raven²³	Skozi celotno kariero²⁴	Vstopna raven	Skozi celotno kariero
Zdravniki v bolnišnicah	Ciper	4.036 - 6.552	4.036 - 7.304	4.045 - 6.567	4.045 - 7.320
	Slovenija				
Zdravniki v domovih	Ciper	3.071	3.071 - 6.552	3.078	3.078 - 6.567
	Slovenija				
Vsi zdravniki skupaj	Ciper	3.554 - 6.552	3.071 - 6.928	3.562 - 6.567	3.078 - 6.944
	Slovenija	1.428 - 1.671	3.788	1.428 - 1.671	4.451
Medicinske sestre skupaj	Ciper	1.856 - 4.516	1.856 - 5.900	1.861 - 4.527	1.861 - 5.914
	Slovenija	1.004 - 1.428	1.871	1.004 - 1.428	2.310
Visokošolski učitelji	Ciper	3.460 - 5.546	3.460 - 7.083	3.416 - 5.559	3.416 - 7.099
	Slovenija	1.545 - 2.378	3.271	1.607 - 2.572	3.476
Učitelji v osnovnih šolah	Ciper	1.856 - 4.516	1.856 - 5.380	1.861 - 4.527	1.861 - 5.392
	Slovenija				
Učitelji v srednjih šolah	Ciper	1.856 - 4.516	1.856 - 5.546	1.861 - 4.527	1.861 - 5.559
	Slovenija				
Učitelji v os. in sr. šolah skupaj	Ciper	1.856 - 4.516	1.856 - 5.463	1.861 - 4.527	1.861 - 5.476
	Slovenija	1.428	2.211	1.485	2.324
Policija	Ciper	1.161 - 3.051	1.161 - 6.772	1.164 - 3.058	1.164 - 6.788
	Slovenija	1.221 - 1.428	2.347	1.221 - 1.428	2.722
Vojska	Ciper	Častniki: 1.856 - 3.272	1.170 - 6.772	Častniki: 1.861 - 3.280	1.173 - 6.788
		Podčastniki: 1.170 - 2.735		Podčastniki: 1.173 - 2.741	
	Slovenija	Častniki: 1.428	2.269	Častniki: 1.428	2.488
		Podčastniki: 1.174		Podčastniki: 1.221	

Vir podatkov: EUPAN

5.2.2.2 Litva

Plačo javnega uslužbenca sestavlja

- osnovna plača,
- dodatna plačila,
- dodatek za dolžino zaposlitve v državni službi, in
- plačilo za delo v dneh počitka in javnih počitnic, za nočno delo, nadure ter dežurstvo.

²² Vir: SURS.

²³ V podatkih za Slovenijo so v stolpcih »Vstopna raven« podane vrednosti izhodiščnih plačnih razredov značilnih vstopnih delovnih mest.

²⁴ V podatkih za Slovenijo so v stolpcih »Skozi celotno kariero« podane vrednosti povprečnih mesečnih plač v plačni podskupini v izbranem letu.

Osnovna plača javnega uslužbenca se določi v skladu z osnovnim koeficientom plač, ki je določen za položaj (delovno mesto) javnega uslužbenca (obstaja 10 skupin položajev) ali iz obsega osnovnih koeficientov plač, določenih za položaj. Kadar je osnovna plača določena iz obsega osnovnih koeficientov plač, določenih za položaj, osnovno plačo določi organ za imenovanje javnega uslužbenca.

Enota osnovnega koeficienta plače je znesek osnovne plače funkcionarjev, sodnikov, državnih uradnikov, javnih uslužbencev, in uslužbencev občinskih proračunskih institucij Republike Litve, ki jo je za ustrezno leto odobril parlament. Osnovna plača se izračuna tako, da se pomnoži ustrezen koeficient osnovne plače z osnovnim zneskom. Osnovni znesek naslednjega proračunskega leta ob upoštevanju povprečne letne stopnje inflacije prejšnjega leta (z izračunom nacionalnega indeksa cen potrošnikov), minimalno mesečno stopnjo plač in vpliv drugih dejavnikov, ki vplivajo na znesek in spremembe plač, se določi v nacionalnem kolektivnem sporazumu. Osnovni znesek, dogovorjen v nacionalnem kolektivnem sporazumu, odobri parlament pred koncem spomladanskega zasedanja.

5.2.2.3 Portugalska

Portugalski sistem plač v javni upravi zajema uslužbence, ki opravljajo javne službe centralnih, lokalnih in regionalnih oblasti, vodstvene položaje v centralnih, neposrednih ali posrednih lokalnih in regionalnih vladnih organizacijah ter vodstvene položaje v državnih podjetjih.

Na centralni ravni je bila uvedena enotna plačna lestvica, ki se uporablja za javne uslužbence v službah centralnih, lokalnih in regionalnih oblasti. Enotna plačna lestvica vsebuje plačne razrede in njihove vrednosti, ki se uporabljajo za izračun osnovne plače javnih uslužbencev v delovnem razmerju in je odobrena s skupno odredbo predsednika vlade in člana vlade, pristojnega za področje financ. Plačna lestvica vključuje 115 plačnih razredov. Minimalni mesečni znesek, ki ustreza »osnovi za plačilo v javni upravi« za leto 2020 znaša 645,07 evrov, najvišji mesečni znesek, ki ustreza 115. plačnemu razredu pa znaša 6.369,73 evrov.

Za vodstvene položaje v centralnih, neposrednih in posrednih lokalnih in regionalnih organih ter vodstvene položaje v državnih podjetjih se uporabljajo posebni statuti, ki določajo sistem osebnih prejemkov za ta delovna mesta.

Plačna politika je ena najpomembnejših orodij za upravljanje človeških virov v državni upravi. Plačo sestavljajo:

- Osnovna plača, ki je denarni znesek, ki ustreza plačilni stopnji, kjer je javni uslužbenec uvrščen v kategorijo ali delovno mesto in pripadajoči plačilni stopnji enotne plačne lestvice. Enotna plačilna lestvica vsebuje vse plačilne stopnje, s katerimi se lahko določi osnovna plača zaposlenih. Skladnost stopenj enotne plačilne lestvice (115) s plačilnimi stopnjami kategorij, je določena z odlokom. Enotna plačilna lestvica ne predvideva ravni prejemkov pod minimalno zajamčeno mesečno plačo (minimalno državno plačo). Osnovna letna plača se izplača v 14 mesečnih obrokih: 12 mesecev ter božičnica in regres.
- Dodatki k plači so povišanja zaradi opravljanja funkcij na delovnih mestih, ki so zahtevnejša od drugih delovnih mest z enakim delovnim mestom ali kariero in kategorijo. Dodelitev dodatkov k plačilu je odvisna od posebnosti opravljenega dela. Določajo se le v času trajanja takšnih razmer in je opravljanje nalog učinkovito. Dodatki k plači se določajo v denarnih zneskih in le izjemoma lahko v odstotku od osnovne plače (npr. nočno delo, dopolnilno delo). Dodatki k plači so urejeni z zakonom, drugim aktom ali kolektivno pogodbo.
- Dodatek za uspešnost je priznanje uspešnosti zaposlenega, katerega vrednost ustreza protivrednosti osnovne mesečne plače zaposlenega. Povezana je z objektivno prikazano in ocenjeno uspešnostjo in se podeli, ko zaposleni doseže odlično ali drugo ustrežno oceno.

Program spodbud za naseljevanje v notranjost države je namenjen dodelitvi denarnih in nedenarnih spodbud v primerih dokončne ali začasne spremembe kraja bivanja in dela v notranjosti države. Do zagotovitve stanovanja se v primeru preselitve dodeli mesečni dodatek za bivanje kot nadomestilo za stroške, ki so posledica selitve. Pravica do dodatka za bivanje traja ves čas preselitve in ne sme biti daljša od šestih let. V primeru mobilnosti v kraj, ki se nahaja več kot 60 km od delavčevega prebivališča, se lahko dodeli dodatek v obdobju mobilnosti, ki ne sme biti daljše od enega leta.

Vsi delavci so upravičeni do prejemkov socialnih storitev javne uprave, to so prehrana, socialno kulturne dejavnosti, socialna pomoč, če izpolnjujejo zahteve, določene v uredbi in jih zahtevajo. Socialne službe zagotavljajo prehrano prek mreže menz in okrepčevalnic, ki jih neposredno upravljajo, z različnimi subjekti pa so sklenile tudi pogodbe o gostinski ponudbi.

Pri socialni podpori velja omeniti psihosocialno in ekonomsko podporo, dodatek za vrtec in varuško za predšolsko vzgojo ter štipendijo za študij. Zaposleni v javnem sektorju so upravičeni do zdravstvene sheme (ADSE), ki je neobvezna in omogoča dostop do zdravstvene oskrbe po ugodnejših cenah za ceno 3,5 % mesečne plače zaposlenih v javnem sektorju.

Sistem osebnih prejemkov za politične funkcije (za izvoljene in politično imenovane uradnike) je urejen s posebnim zakonom. Osnova se za vse funkcije, katerih prejemki so določeni s tem zakonom, določi glede na znesek osnovnega mesečnega prejemka, ki ga prejme predsednik Republike. Sodniki in državni tožilci imajo svoj sistem osebnih prejemkov, določen z lastnimi statuti. Sestavljajo ga osnovni prejemek, izravnalni dodatek (kadar je ustrezno) ter drugi dodatki in socialni prejemki, ki so določeni z zakonom. Za sodnike in državne tožilce se mesečna plača določa na osnovi posebne plačne lestvice, pri čemer znaša najnižja mesečna plača sodnikov in državnih tožilcev 2.557,56 evrov, najvišja pa 6.649,66 evrov. Za vodstvene položaje se dodeli tudi dodatek za reprezentančne stroške.

Organizacijo in delovanje neodvisnih regulatorjev urejajo njihovi lastni statuti, ki določajo pravice, nagrade, prednostno razvrstitev, vrsto, prejemek in dodatke v njihovih upravnih organih.

Tudi na Portugalskem je sestava plače funkcionarjev nekoliko drugačna kot v Sloveniji. Večina funkcionarjev, za katere je lahko bila opravljena primerjava, na Portugalskem poleg osnovne plače prejme tudi dodatke za reprezentančne stroške. Ti lahko znašajo od 10% osnovne plače (poslanec) do 40% osnovne plače (predsednik Republike, predsednik Vlade, minister, predsednik Državnega zbora, Varuh človekovih pravic). Izjema so le sodniki, ki navedenega dodatka ne prejmejo, so pa upravičeni do izravnalnega dodatka, določenega v nominalnem znesku, v višini 875 evrov. Izravnalni dodatek v enaki višini, poleg dodatka za reprezentančne stroške, prejmejo tudi predsednik Ustavnega sodišča, predsednik Računskega sodišča, predsednik Vrhovnega sodišča in generalni državni tožilec. Upošteva se tudi v tem primeru seveda treba upoštevati dejstvo, da dodatka za reprezentančne stroške, ki v primeru Portugalske predstavlja sestavni del plače, funkcionarji v Sloveniji sicer ne prejmejo, se pa sredstva za stroške reprezentance funkcionarjev v Sloveniji zagotavljajo v proračunu in ne bremenijo osebnih prejemkov funkcionarja.

Ne glede na to, je tako kot v primeru Cipra, mogoče ugotoviti, da so posamezne funkcije tudi na Portugalskem višje vrednotene kot v Sloveniji. Že primerjava osnovnih plač pokaže, da je večina funkcij na Portugalskem finančno višje ovrednotena (izjema so funkcije ministra, poslanca, varuha človekovih pravic in informacijskega pooblaščenca), ob primerjavi mesečnih prejemkov funkcionarjev, vključno s pripadajočimi dodatki pa so razlike toliko večje. Podrobnejša primerjava posameznih funkcij je prikazana v tabeli 10.

Tabela 10: Primerjava plač funkcionarjev (v evrih) v Sloveniji in na Portugalskem

Funkcija	Država	Osnovna plača/mesec	Dodatki in drugi prejemki	Delovna uspešnost	Skupaj znesek (max.)/mesec
----------	--------	---------------------	---------------------------	-------------------	----------------------------

Predsednik Republike	Portugalska	7.271	2.908		10.179
	Slovenija	5.420	358		5.777
Predsednik Vlade	Portugalska	5.453	2.181		7.634
	Slovenija	5.420	358		5.777
Minister	Portugalska	4.726	1.890		6.616
	Slovenija	4.820-5.211	344		5.555
Predsednik Državnega zbora	Portugalska	5.816	2.327		8.143
	Slovenija	5.420	358		5.777
Poslanec	Portugalska	3.635	364		3.999
	Slovenija	3.661-4.820	318		5.136
Varuh človekovih pravic	Portugalska	4.726	1.890		6.616
	Slovenija	5.011	331		5.341
Predsednik Ustavnega sodišča	Portugalska	6.650	2.205		8.855
	Slovenija	5.420	358		5.777
Predsednik Računskega sodišča	Portugalska	6.650	2.205		8.855
	Slovenija	5.211	344		5.555
Predsednik KPK	Portugalska				
	Slovenija	3.520	232		3.753
Informacijski pooblaščenec	Portugalska	3.745	780		4.526
	Slovenija	4.118	272		4.390
Predsednik Vrhovnega sodišča	Portugalska	6.650	2.205		8.855
	Slovenija	5.420	358		5.777
Sodnik	Portugalska	2.558-6.650	875		7.525
	Slovenija	2.675-4.633	306		4.938
Generalni državni tožilec (VDT)	Portugalska	6.650	2.205		8.855
	Slovenija	5.211	344		5.555

Vir podatkov: EUPAN.

Tabela 10a: Primerjava plač javnih uslužbencev (v evrih) na delovnih mestih v zdravstvu, vzgoji in izobraževanju, policiji in vojski v Sloveniji²⁵ in na Portugalskem²⁶.

	Država	2019	2020
Povprečna plača, ki se nanaša na »central government«	Portugalska	1.638	1.663
Vrednosti povprečnih plačnih razredov v javnem sektorju	Slovenija	1.640	1.656
Poklicna podskupina			
Zdravniki v bolnišnicah	Portugalska	2.630	2.635
	Slovenija		
Zdravniki v zdr. domovih	Portugalska	2.957	2.875
	Slovenija		
Vsi zdravniki skupaj	Portugalska	2.745	2.719
	Slovenija	2.999	3.006
Medicinske sestre v bolnišnicah	Portugalska	1.409	1.409
	Slovenija		
Medicinske sestre v zdr. domovih	Portugalska	1.477	1.504
	Slovenija		
Medicinske sestre skupaj	Portugalska	1.429	1.436
	Slovenija	1.529	1.530
Visokošolski učitelji	Portugalska	3.428	3.453
	Slovenija	2.752	2.847
Učitelji v osnovnih šolah	Portugalska		
	Slovenija		

²⁵ Podatki za Slovenijo so izračunani kot vrednosti povprečnega plačnega razreda v posamezni plačni podskupini za mesec december posameznega leta.

²⁶ Podatki za Portugalsko predstavljajo mesečno osnovno plačo, ki je denarni znesek, ki ustreza ravni plačila v plačilni stopnji, v kateri je javni uslužbenec uvrščen v kategorijo/kariero, katere nosilec je ali na delovnem mestu, ki ga opravlja v okviru omejenega vodstvenega mandata.

Učitelji v srednjih šolah	Portugalska			
	Slovenija			
Učitelji v os. in sr. šolah skupaj	Portugalska	2.092	2.174	
	Slovenija	1.970	2.022	
Policija	Portugalska	1.452	1.484	
	Slovenija	1.627	1.611	
Vojska	Portugalska	Oficirji	1.793	1.819
		Vojaki in oficirji	1.252	1.289
	Slovenija		1.613	1.602

Vir podatkov: EUPAN

Razpoložljivi (nepopolni) podatki kažejo, da se plače za posamezne poklicne skupine med seboj ne razlikujejo zelo veliko in da odstopanja niso izrazita. Opazno višje so plače portugalskih učiteljev, dočim pa so plače slovenskih policistov višje od plač policistov na Portugalskem.

Vrednosti Povprečna plača za Portugalsko in vrednost povprečnih plačnih razredov v javnem sektorju Slovenije sta si zelo blizu.

5.2.2.4 Slovaška

V slovaškem sistemu plač v javni upravi so zajeti uslužbenci, ki opravljajo javne funkcije, uslužbenci v državni upravi ter javni uslužbenci, ki delujejo v javnem interesu in so zaposleni v centralnih, lokalnih in regionalnih vladah ter na vodstvenih položajih v državnih podjetjih.

Z Zakonom o javnih uslužbencih je bila uvedena enotna plačna lestvica, ki se uporablja za javne uslužbenke v centralnih, lokalnih in regionalnih službah. Enotna plačna lestvica vsebuje devet plačnih razredov, z zneski (plačna tarifa), ki se uporabljajo za izračun osnovne plače javnega uslužbenca. Najnižji znesek plačne tarife za leto 2020 znaša 581 evrov, najvišji pa 1.341 evrov. Obstajajo tudi posebne plačne lestvice za javne uslužbenke Državnega sveta, Vrhovne revizijske institucije, Urad predsednika, Ustavno sodišče in Urad varuha človekovih pravic.

Zakon o javnih uslužbencih določa, da je plača sestavljena iz plače za delovno mesto po plačni tarifi in plačila iz naslova drugih okoliščin in za delovne izkušnje. Izredno plačo lahko določi Vlada SR javnemu uslužbencu za naloge izrednega pomena, posebno pomembne naloge ali izjemno zahtevne naloge.

Zakon ohranja razmeroma visoko število dodatkov. Najpomembnejši med njimi je osebni dodatek, ki je dodeljen glede na kakovost opravljenega dela. V letu 2016 je predstavljal približno 90 % zneska dodatkov javnim uslužbencem in je v povprečju predstavljal 18 % celotnega zneska izplačanih plač.

Sistem plač za politične funkcije (za izvoljene in politično imenovane uradnike) je določen s posebnim zakonom. Osnova se za vse funkcije, ki jih vsebuje navedeni zakon, določi glede na znesek osnovne plače.

Sodniki in državni tožilci imajo plačni sistem, ki je določen s posebnimi zakoni. Sestavljajo ga osnovna plača, izravnalni dodatek ter drugi dodatki in socialni prejemki, ki so določeni z zakonom. Tako kot v Sloveniji, tudi na Slovaškem sodnikom in državnim tožilem pripadajo nekateri dodatki, do katerih ostali funkcionarji niso upravičeni, npr. dodatek za reprezentančne stroške za vodenje, ki znaša najmanj 5%, največ 15% osnovne mesečne plače, dodatek za reprezentančne stroške za funkcijo (najmanj 3%, največ 25% osnovne mesečne plače), dodatek za uspešnost za funkcijo gostujočega sodnika (5 % osnovne mesečne plače), dodatek za funkcijo člana ali predsednika disciplinske komisije (44,26 – 66,39 evrov), dodatek v času napotitve (5% osnovne mesečne plače), dodatek za mentorstvo sodniškimi pripravnikom (100 evrov), dodatek za nujno delo in dodatek za nadurno delo.

Plače funkcionarjev na Slovaškem so pričakovano v povprečju nižje kot v Sloveniji, vendar odstopanja, glede na stopnjo razvitosti obeh držav (BDP na prebivalca Slovenije je v letu 2019 znašal več kot 1,3-kratnik BDP na prebivalca Slovaške), niso tako izrazita. V nadaljevanju je v tabeli 11 prikazana podrobnejša primerjava osnovnih plač nekaterih funkcionarjev v Sloveniji in na Slovaškem (dodatki sodnikov in državnih tožilcev za posebne pogoje dela (položajni dodatek, nadurno delo, delo v manj ugodnem delovnem času, v tabeli niso upoštevani).

Tabela 11: Primerjava plač funkcionarjev (v evrih) v Sloveniji in na Slovaškem

Funkcija	Država	Osnovna plača/mesec	Dodatki in drugi prejemki	Delovna uspešnost	Skupaj znesek (max.)/mesec
Predsednik Republike	Slovaška	13.104	1.328		14.432
	Slovenija	5.420	358		5.777
Predsednik Vlade	Slovaška	4.914	1.880		6.794
	Slovenija	5.420	358		5.777
Minister	Slovaška	4.914	923		5.837
	Slovenija	4.818-5.211	344		5.555
Predsednik Državnega zbora	Slovaška	3.276	2.464 ali 2.792		6.068
	Slovenija	5.420	358		5.777
Poslanec	Slovaška	3.276	1.966 ali 2.294		5.570
	Slovenija	3.661-4.818	318		5.136
Varuh človekovih pravic	Slovaška	3.276	2.298 ali 2.626		5.902
	Slovenija	5.011	331		5.341
Predsednik Ustavnega sodišča	Slovaška	4.247	332		4.579
	Slovenija	5.420	358		5.777
Predsednik Računskega sodišča	Slovaška	4.914	332		5.246
	Slovenija	5.211	344		5.555
Predsednik KPK	Slovaška	3.276	1.638		4.914
	Slovenija	3.520	232		3.753
Informacijski pooblaščenec	Slovaška	4.368			4.368 in drugi deli
	Slovenija	4.118	272		4.390
Predsednik Vrhovnega sodišča	Slovaška	4.247	1.255		5.502 in drugi deli
	Slovenija	5.420	358		5.777
Sodnik	Slovaška	2.948-4.095			4.095
	Slovenija	2.675-4.633	306		4.938
Generalni državni tožilec (VDT)	Slovaška	4.247	2.455		6.703 in drugi deli
	Slovenija	5.211	344		5.555

Vir podatkov: EUPAN.

Iz prikazanih podatkov izhaja, da so osnovne plače v Sloveniji sicer res nekoliko višje od osnovnih plač funkcionarjev na Slovaškem, vendar pa primerjava skupnih zneskov mesečnih prihodkov funkcionarjev pokaže, da so ti v kar nekaj primerih višji na Slovaškem, ali pa vsaj precej izenačeni z zneski, ki jih na primerljivih funkcijah prejemajo funkcionarji v Sloveniji. Večina funkcionarjev, ki so zajeti v primerjavo, na Slovaškem namreč prejema t.i. izravnalni dodatek, ki se določa v odvisnosti od lokacije stalnega bivališča funkcionarja (nekakšen draginjski dodatek) nekateri funkcionarji pa prejemajo tudi dodatek za reprezentančne stroške (predsednik Vlade, predsednik Državnega zbora, varuh človekovih pravic, predsednik Ustavnega sodišča, predsednik Računskega sodišča, predsednik Vrhovnega sodišča, generalni državni tožilec).

Upoštevaje stopnjo razvitosti Slovaške na podlagi podatkov o BDP na prebivalca za leto 2019 (BDP na prebivalca Slovenije je za dobrih 30% višji od BDP na prebivalca Slovaške), se ob primerjavi podatkov prejemkov funkcionarjev v obeh državah tudi v tem primeru pokaže, da so delovna mesta funkcionarjev v povprečju slabše vrednotena v Sloveniji.

Tabela 12a vsebuje slovenski prevod nazivov delovnih mest Slovaške republike s pripadajočo šifro ISCO-08, ki je bila uporabljena za prevajanje nazivov delovnih mest. Primerjalne podatke je zbralo Ministrstvo za finance Slovaške.

Tabela 12a: Slovenski prevod nazivov delovnih mest Slovaške republike in ISCO ŠIFRA

Zap. št.	SLOVAŠKI NAZIV	SLOVENSKI PREVOD	ŠIFRA
1	Zákonnodarcovia, vysokí štátni úradníci	Zakonodajalci, visoki državni uradniki	ISCO-08 111
2	Špecialisti v zdravotníctve	Strokovnjaki v zdravstvenem varstvu	ISCO-08 22
3	Lekári	Zdravniki	ISCO-08 221
4	Špecialisti v ošetrovatelstve a pôrodníctve	Strokovnjaki v zdravstveni negi in babištvi	ISCO-08 222
5	Ostatní špecialisti v zdravotníctve	Drugi strokovnjaki v zdravstvenem varstvu	ISCO-08 22
6	Pedagogickí a odborní prac. vo výchove a vzdelávaní	Izobraževalni in strokovni delavci v izobraževanju	ISCO-08 23
7	Vysokoškolskí učitelía	Univerzitetni predavatelji	ISCO-08 231
8	Majstri a lektori prípravy na povolanie	Mojstri in inštruktorji poklicnega usposabljanja	ISCO-08 232
9	Učitelía v stredných školách	Učitelji v srednjih šolah	ISCO-08 233
10	Učitelía v zákl. školách a predškolských zariadeniach	Učitelji v osnovnih šolah in predšolskih zavodih	ISCO-08 234
11	Ostatní ped. a odb. prac. vo výchove a vzdelávaní	Drugi izobraževalni in strokovni delavci v izobraževanju	ISCO-08 23
12	Špecialisti v oblasti práva, sociálnych vecí a kultúry	Strokovnjaki na področju prava, socialnih zadev in kulture	ISCO-08 261
13	Špecialisti v oblasti práva	Pravni strokovnjaki	ISCO-08 261
14	Odborní pracovníci v zdravotníctve	Strokovni delavci v zdravstvenem varstvu	ISCO-08 32
15	Technici v oblasti zdravotníctva a farmácie	Zdravstveni in farmacevtski tehnik	ISCO-08 321
16	Odborní pracovníci v ošetrovatelstve a pôrodníctve	Strokovni delavci v zdravstveni negi in babištvi	ISCO-08 322
17	Ostatní odborní pracovníci v zdravotníctve	Drugi strokovni delavci v zdravstvenem varstvu	ISCO-08 32
18	Odborní pracovníci vo verejnej správe	Strokovni delavci v javni upravi	ISCO-08 242
19	Odb. prac. v oblasti práva, soc. vecí a kultúry a pod. prac	Strokovnjaki na področju prava, socialnih zadev in kulture	ISCO-08 26
20	Odb. prac. v oblasti práva, soc. vecí a religionistiky	Strokovnjaki na področju prava, socialnih zadev in verskih študij	ISCO-08 263

Tabela: 12b: Primerjava plač slovaških zaposlenih v javnem sektorju z zaposlenimi v državah EU glede na povprečno plačo vsake posamezne države

Zap. št.	SKUPINA PO ISCO-8	Pov.	BE	CY	CZ	FR	IT	LT	PL	PT	SE	SI
1	Zakonodajalci in visoki uradniki	85%		44%	73%	68%	68%	86%	87%			
2	Zdravstveni strokovnjaki	87%	93%	83%	80%	104%	51%	104%	107%	72%	104%	77%
3	Zdravniki	94%		67%	87%	120%	67%	119%	94%			
4	Strokovnjaki v zdravstveni negi in babištvu	90%		80%	73%	101%		91%	97%			
5	Zdravstveni strokovnjaki (drugi)	83%		80%	80%	100%	71%	98%	100%			
6	Pedagoški strokovnjaki	88%	84%	66%	85%	100%	93%	102%	104%	57%	99%	83%
7	Univerzitetni in visokošolski učitelji	96%		69%	102%	86%	69%	143%	92%			
8	Učitelji poklicnega izobraževanja	85%		56%	78%	73%	95%	89%	114%			
9	Učitelji srednjih šol	90%		64%	86%	85%	99%	106%	124%			
10	Učitelji v osnovnih šolah in vrtcih	91%		69%	91%	95%	104%	100%	104%			
11	Pedagoški strokovnjaki (splošno)	94%		87%	76%	136%	111%	88%	93%			
12	Pravni, socialni ali kulturni strokovnjaki	85%	87%	83%	92%	84%	52%	97%	72%	75%	96%	80%
13	Pravni strokovnjaki	95%		117%	132%	95%	49%	85%	79%			
14	Zdravstveni sodelavci	89%	84%	94%	85%	97%	89%	98%	115%	85%	98%	90%
15	Tehniki v medicini in farmaciji	95%		103%	93%	108%	89%	89%	132%			
16	Sodelavci v zdravstveni negi in babištvu	87%		129%	80%	89%	80%	117%				

17	Zdravstveni sodelavci (drugi)	90%		86%	84%	99%	103 %	112%	108%			
18	Strokovnjaki za upravljanje	91%		59%	80%	100%	76%	87%	106%			
19	Pravni, socialni in kulturni strokovnjaki	95%	81%	81%	94%	102%	68%	124%	97%	59%	115%	95%
20	Strokovnjaki za socialne in verske zadeve	96%		59%	93%	95%	157 %	127%	89%			

Vir podatkov: Ministrstvo za finance Slovaške republike, UHP.

V Tabeli 12b je primerjava plač slovaških zaposlenih z zaposlenimi v državah EU glede na povprečno plačo vsake posamezne države ob tem, da ministrstva številnih držav niso predložila novejših podatkov, podatki za posamezne poklicne skupine so nepopolni in slabo primerljivi s slovaškimi zaposlenimi. Podatki za leto 2022 bodo na voljo v drugi polovici leta 2024.

Primerjava plač izbranih poklicev v javnem sektorju, ki jo je UHP (Útvaru hodnoty za peniaze) Ministrstva za finance Slovaške republike izvedla v letu 2022, kaže, da je veliko slovaških zaposlenih v obdobju 2018–2021 zaslužilo približno 80–90 % glede na povprečno plačo svojih kolegov v državah EU. Najbolj zaostajajo izbrane kategorije socialnih delavcev, učiteljev in zdravstvenih delavcev, vendar so podatki razmeroma stari in prihajajo iz Eurostata za leto 2018.

Plače velikega števila slovaških javnih uslužbencev so se v obdobju 2019–2022 zvišale za približno 25 %, povprečna plača pa se je povečala za približno 29 %.

5.2.2.5 Švedska

Najbolj prožen plačni sistem v javnem sektorju ima Švedska. Določanje plač je individualizirano, saj je v pristojnosti predstojnikov oz. vodij organizacijskih enot, da lahko ob upoštevanju proračunskih omejitev določijo plačo posameznemu delavcu, ne le delovnemu mestu. Plače morajo oblikovati v skladu s cilji organizacije, ki jo vodijo, in proračunskimi omejitvami. Vodstvo in sindikati na lokalni ravni obravnavajo potrebo po zvišanju plač zaradi višje usposobljenosti in večjih delovnih zahtev. Sistem zahteva, da vodstvo oblikuje plačno politiko na lokalni ravni, ki je transparentna in jo priznava večina zaposlenih. Takšna politika je usmerjena v dejavnost in cilje organizacije, podpira zmožnost organizacije, da zaposli in obdrži zaposlene z ustreznim znanjem, določa merila za določitev plač in tudi, na kakšen način določitev plače lahko motivira in spodbuja sodelovanje za doseganje večje učinkovitosti.²⁷

Na Švedskem je vladni sektor, vključno z ministrstvi, sorazmerno majhen v primerjavi z drugimi državami OECD. Naloge zaposlenih sodelavcev so predvsem zagotavljanje podpore pri oblikovanju vladnih politik. Trenutno je v podpori vladi zaposlenih skupno približno 5.000 sodelavcev, od tega jih okoli 700 dela v tujini, saj sodijo v Ministrstvo za zunanje zadeve. Preostali del vladnega sektorja sestavlja približno 300 agencij, pri čemer ima vsaka agencija posebno nalogo, ki jo dodeli vlada in/ali včasih parlament z zakonom.

²⁷ IB revija Revija za strokovna in metodološka vprašanja trajnostnega razvoja št. 2 / letnik LII / 2018, UMAR, Ljubljana.

Na Švedskem, z izjemo nekaterih zelo majhnih skupin, v državnem sektorju nimajo fiksnih plač. Namesto tega ob nastopu novega delovnega mesta potekajo pogajanja o plači med delodajalcem in zaposlenim, pri čemer višina plače temelji na opisu delovnega mesta skupaj z zaslugami in veščinami zaposlenega.

Posebne sheme odškodnin na splošno ne obstajajo. Vendar pa imajo na primer sodelavci na Ministrstvu za zunanje zadeve ali Švedski agenciji za mednarodno razvojno sodelovanje pravico do nadomestila za delo v težkih razmerah, ko delajo v tujini.

Poleg dejanske plače so s kolektivno pogodbo zagotovljeni tudi drugi prejemki. Zaradi tega je na voljo poseben pokojninski načrt, šest dodatnih dni dopusta do 30. leta in 10 dodatnih dni do 40. leta (v primerjavi z zakonsko določeno pravico do dopusta) in tudi neobdavčen prispevek, ki se porabi za preventivno. zdravstvo (do 500 € letno).

Na Švedskem se plače funkcionarjev večinoma določajo individualno, zato je razpon plačila za javne funkcionarje širok in je tudi plača za delovna mesta z enakimi delovnimi nalogami lahko različna, saj je odvisna od razlik vezanih na odgovornost in spešnost na posamezni funkciji.

Tabela 13: Primerjava plač funkcionarjev (v evrih) v Sloveniji in na Švedskem

Funkcija	Država	Osnovna plača/mesec	Dodatki in drugi prejemki	Delovna uspešnost	Skupaj znesek (max.)/mesec
Predsednik Republike	Švedska				
	Slovenija	5.420	358		5.777
Predsednik Vlade	Švedska				17.154
	Slovenija	5.420	358		5.777
Minister	Švedska				13.548
	Slovenija	4.818-5.211	344		5.555
Predsednik Državnega zbora	Švedska				17.154
	Slovenija	5.420	358		5.777
Poslanec	Švedska				6.667
	Slovenija	3.661-4.818	318		5.136
Varuh človekovih pravic	Švedska				12.580
	Slovenija	5.011	331		5.341
Predsednik Ustavnega sodišča	Švedska				12.271
	Slovenija	5.420	358		5.777
Predsednik Računskega sodišča	Švedska				12.271
	Slovenija	5.211	344		5.555
Predsednik KPK	Švedska				
	Slovenija	3.520	232		3.753
Informacijski pooblaščenec	Švedska				9.357
	Slovenija	4.118	272		4.390
Predsednik Vrhovnega sodišča	Švedska				12.271
	Slovenija	5.420	358		5.777
Sodnik	Švedska				9.162
	Slovenija	2.675-4.633	306		4.938
Generalni državni tožilec (VDT)	Švedska				11.696
	Slovenija	5.211	344		5.555

Vir podatkov: EUPAN.

Plače funkcionarjev na Švedskem so pričakovano bistveno višje kot plače funkcionarjev v Sloveniji, saj je tudi stopnja razvitosti obeh držav precej različna (BDP na prebivalca Švedske je 2-kratnik BDP na prebivalca Slovenije). Ob tem pa ne gre spregledati, da primerjava plač funkcionarjev v obeh državah pokaže, da so te na Švedskem v večini primerov več kot 2-krat (v nekaterih primerih skoraj 3-krat) višje od plač slovenskih funkcionarjev na primerljivih funkcijah, kar tudi nakazuje na to, da so plače funkcionarjev v Sloveniji nižje vrednotene.

5.2.3. Usklajevanje plač

V **Avstriji** pogajanja o plačah v javnem sektorju potekajo letno. Avstrijska zakonodaja za javni sektor vključuje možnost dodatka za druginjo. Za vsak dodatek za druginjo je potrebna uredba vlade. **Belgija** ima, podobno kot **Ciper** in še nekatere države, v siceršnjem sistemu določeno avtomatično indeksacijo plač tako v javnem kot v zasebnem sektorju. **Češka Republika** ima različne plačne lestvice za različne sektorje, vendar zvišanja niso tako visoka, kot je trenutna inflacija.

Minimalna bruto mesečna plača se je v **Franciji** v Q1 2024 povečala na 1.766,92 eur iz 1.747,20 eur (Q3 2023). Povprečna bruto mesečna plača je v januarju 2024 znašala približno 3.466 eur. S 1. majem 2022 se je minimalna plača javnih uslužbencev zvišala na 1.644,79 evra bruto na mesec. Medtem ko minimalna plača od leta 2013 ni bila predmet nobenega posebnega ukrepa, se je vlada odločila, da jo bo zvišala na enako raven kot v zasebnem sektorju, najprej oktobra 2021, nato pa še 1. januarja 2022. Ta ukrep omogoča revalorizacijo najnižjih plač v javnem sektorju. Gre za 671.000 javnih uslužbencev, predvsem pripravnikov, študentov ali pogodbenih delavcev, zaposlenih s strani države, lokalnih organov in javnih bolnišnic. Z dnem 28. 6. 2022 je bilo sprejetih še več ukrepov, kot npr. splošno zvišanje indeksne točke na 3,5 % za vse javne uslužbence, s pričetkom veljavnosti 1. 7. 2022. To je največje povečanje po letu 1985.

Indeks javnega uslužbenca se uporablja za izračun bruto plače javnega uslužbenca. Mesečna plača se izračuna tako, da se vrednost indeksne točke pomnoži s povečanim indeksom, ki ga ima zaposleni. Vsi javni uslužbenci imajo svoj indeks, določen glede na njihov nivo, razred, kategorijo delovnega mesta in delovno dobo, kateremu je dodan še sistem dodatkov, sestavljen iz bonitet in/ali dodatkov, specifičnih za organ, v katerem je vsak javni uslužbenec zaposlen. Bonitete ter dodatki niso indeksirani z bruto plačo javnih uslužbencev. Zvišanje vrednosti indeksne točke javnih uslužbencev je splošen ukrep za ohranjanje kupne moči vseh javnih uslužbencev. Omogoča se dvig plače vsem brez ogrožanja dinamičnosti njihove kariere (indeksirane plačne lestvice) in s tem ohranjanje plačne hierarhije med kategorijami, pa tudi med razredi posameznega organa in kategorijami delovnih mest. Od leta 2008 (odlok št. 2008-539 z dne 6.6. 2008) velja ukrep za garancijo individualne kupne moči (GIPA) s ciljem ohranitve nivoja prejemkov javnih uslužbencev, ko se njihova bruto indeksirana plača v referenčnem obdobju štirih let spreminja počasneje kot indeks zvišanja cen življenjskih potrebščin. Vsakemu zaposlenemu se nato izplača bruto dodatek, ki ustreza tako ugotovljeni izgubi kupne moči. GIPA se obnavlja letno od leta 2008 dalje in je preprečila, da bi na tisoče zaposlenih izgubilo realno vrednost plače zaradi inflacije v okviru zamrznitve indeksne točke javnih uslužbencev.

Podaljšanje ukrepa za leto 2022 je bilo potrjeno 28. junija.

Sprejeti so bili tudi dopolnilni ukrepi:

- revalorizacija plač na začetku kariere javnih uslužbencev B kategorije
- razširitev paketa »trajnostna mobilnost«, ki ga je od jeseni 2022 mogoče kombinirati z delnim povračilom vozovnice za javni prevoz. Razširjen je tudi na zaposlene, ki opravijo manj kot 100 potovanj na leto s kolesom ali skupnim prevozom
- revalorizacija prispevka delodajalca države za stroške prehrane.

V **Italiji** se v javnem sektorju prilagajanje plač inflaciji in stroškom življenja izvaja z več politikami oz. ukrepi. Vsaka nacionalna kolektivna pogodba v javnem sektorju (t.i. CCNL), ki zajema triletno obdobje, vključuje prilagoditev inflaciji oz. stroškom življenja vsaj prek IPCA (harmoniziranega indeksa cen življenjskih potrebščin), ki ne vključuje cene uvoženih energentov. Takšen indeks je bil opredeljen za zagotavljanje primerjave stopnje inflacije s preostalo EU in tako zagotavljanje zmanjševanja razlik med

gospodarstvu držav članic. Za drugo in tretje leto veljavnosti kolektivne pogodbe je vsaj pričakovana IPCA zagotovljena, čeprav je v zadnjih kolektivnih pogodbah za obdobji 2016–2018 in 2019–2021 vlada določila skupno povišanje plač, ki močno presega indeks IPCA. V primeru zamude pri podaljšanju kolektivnih pogodb se javnim uslužbencem avtomatsko prizna dodatek, izračunan na podlagi IPCA. To se imenuje "indennità di vacanza contrattuale" (dodatek za odloženo podaljšanje).

Za vsako leto, začeni s tretjim mesecem po preteku prejšnje kolektivne pogodbe in v primeru neuspeha ali zamude pri podaljšanju te pogodbe, se znesek tega dodatka avtomatsko izračuna kot 30 % inflacije, ki jo ocenjuje Državni statistični urad z uporabo IPCA (zopet brez vključevanja vrednosti uvoženega energenta). Ta odstotek se po šestih mesecih po izteku kolektivne pogodbe poveča do 50%. Ob podpisu nove pogodbe se nadomestilo za zamudo pri njenem podaljšanju odšteje od dolgovanega zneska (quantum debeat), saj je že bil izplačan kot predujem na plačilo.

V **Litvi** nimajo sistema samodejne indeksacije plač v javnem sektorju. Na **Poljskem** je Svet ministrov sprejel povprečno letno stopnjo dviga plač na področju državnega proračuna na ravni napovedi inflacije za leto 2023. Ukrep je namenjen pokrivanju učinkov inflacije. To je imelo vpliv na dvig izhodiščnih vrednosti v letu 2023, na podlagi katerih se izračunavajo osnovne plače javnih uslužbencev. Poleg navedenega so bile sprejete odločitve o ukrepih za izboljšanje stanja plač v celotnem nacionalnem gospodarstvu, tako v zasebnem kot v javnem sektorju.

Te vključujejo:

- Znižanje dohodnine s 1. julijem 2022, nove zakonske določbe so znižale stopnjo DDV v 1. dohodninski stopnji iz 17 % na 12 %.
- Minimalna bruto mesečna plača se je januarja 2024 zvišala iz 3.683,69 PLN ali 811,03 eur (Q3 2023) na 4.439,94 PLN ali 977,53 eur.
- Po podatkih poljskega statističnega urada se je povprečna mesečna bruto plača na Poljskem v Q4 2023 zvišala na 7.540,36 PLN, kar je približno 1.660,14 eur, medtem ko je leto prej znašala 6.733,49 PLN (1.482,49 eur).

Slovaška nima redne (npr. letne) indeksacije plač ker potekajo vsakoletna pogajanja o valorizaciji, vendar ne vedno s pozitivnim rezultatom. Za leti 2019 in 2020 je bilo dogovorjeno 10-odstotno povišanje tarifnih postavk. Z naraščajočo inflacijo in splošno višjimi življenjskimi stroški s področja plač se spopada na način, da te plače povišuje na podlagi pogajanj s sindikati tako v javnem sektorju (pogajanja države kot delodajalca s sindikati javnega sektorja) kot tudi v zasebnem sektorju (tam se izvajajo pogajanja med zasebnimi delodajalci).

6. PRESOJA POSLEDIC, KI JIH BO IMEL SPREJEM ZAKONA

6.1. Presoja administrativnih posledic

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

Zakon ne bo imel posledic za poslovanje javne uprave ali pravosodnih organov.

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

Zakon ne bo imel posledic na obveznosti strank do javne uprave ali pravosodnih organov.

6.2. Presoja posledic za okolje, vključno s prostorskimi in varstvenimi vidiki, in sicer za:

Zakon ne bo imel posledic za okolje.

6.3. Presoja posledic za gospodarstvo, in sicer za:

Zakon ne bo imel posledic za gospodarstvo.

6.4. Presoja posledic za socialno področje, in sicer za:

Zakon bo imel ugodne posledice na socialnem področju, saj z novo plačno lestvico prinaša uvrstitev delovnih mest nad zneskom minimalne plače. Z novo plačno lestvico in prevedbo plač delovnih mest se odpravlja problem velikega števila delovnih mest, katerih izhodiščna plača je po veljavni ureditvi nižja od minimalne plače in problem enakega plačila javnih uslužbencev, katerih osnovna plača je pod višino minimalne plače ne glede na to, da so uvrščeni v različne plačne razrede. Nova plačna lestvica odpira tudi možnosti za odpravo kompresije v zgornjem delu lestvice (odpravo nesorazmerij med plačami funkcionarjev, direktorjev in javnih uslužbencev) ter daje večje možnosti za ustreznejša razmerja znotraj posameznih plačnih stebrov.

6.5. Presoja posledic za dokumente razvojnega načrtovanja, in sicer za:

Zakon ne bo imel posledic za dokumente razvojnega načrtovanja.

6.6. Presoja posledic za druga področja:

Zakon ne bo imel posledic na drugih področjih.

6.7. Izvajanje sprejetega predpisa:

a) Predstavitev sprejetega zakona:

Sprejeti zakon bo predstavljen na spletni strani Ministrstva za javno upravo.

b) Spremljanje izvajanja sprejetega predpisa

V okviru svojih pristojnosti bo izvajanje sprejetega predpisa spremljalo Ministrstvo za javno upravo.

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

V zvezi z vprašanji, ki jih ureja predlog zakona, ni drugih pomembnih okoliščin.

7. PRIKAZ SODELOVANJA JAVNOSTI PRI PRIPRAVI PREDLOGA ZAKONA:

- spletni naslov, na katerem je bil predpis objavljen

<http://e-uprava.gov.si/e-uprava/edemokracija.euprava>

- čas trajanja javne predstavitve, v katerem je bilo mogoče sporočiti mnenja, predloge in pripombe

Dne 1. junija 2023 je bil na portalu e-demokracija objavljen predlog Zakona o skupnih temeljih sistem plač v javnem sektorju. Rok za oddajo pripomb je bil do 30. junija 2023.

Skupno je bilo na predlog zakona posredovanih štirinajst pripomb oziroma predlogov. Pripombe so podale štiri fizične osebe (ena fizična oseba je oddala dve pripombi), pet pošiljatelj je ostalo anonimnih. Pripombe pa so posredovali še: Rektorska konferenca, Slovenska akademija znanosti in umetnosti, Koordinacija samostojnih raziskovalnih inštitutov Slovenije, Lekarniška zbornica Slovenije in Koordinacija zdravniških organizacij.

Vse pripombe so bile preučene v okviru usklajevanja določb zakona in v največji možni meri tudi upoštevane. V petih primerih odgovor pošiljateljem ni bil posredovan, saj niso navedli svojega elektronskega naslova. Devetim naslovnikom, ki so posredovali tudi svoje elektronske naslove, je bil posredovan odgovor z obrazložitvijo, katere njihove pripombe oziroma predlogi so bili upoštevani ter katerih predlogov ni bilo mogoče upoštevati.

- **datum in kraj morebitne javne obravnave ali druge oblike sodelovanja**
- **seznam subjektov, ki so sodelovali (imen in priimkov fizičnih oseb, ki niso poslovni subjekti, ne navajajte)**

8. PODATEK O ZUNANJEM STROKOVNJAKU OZIROMA PRAVNI OSEBI, KI JE SODELOVALA PRI PRIPRAVI PREDLOGA ZAKONA, IN ZNESKU PLAČILA ZA TA NAMEN:

Pri pripravi predloga zakona ni sodelovala nobena pravna oseba niti zunanji strokovnjak.

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

- Klemen Boštjančič, minister za finance
- mag. Franc Props, minister za javno upravo
- Mojca Ramšak Pešec, državna sekretarka, Ministrstvo za javno upravo
- Peter Pogačar, generalni direktor, Ministrstvo za javno upravo

II. BESEDILO ČLENOV

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen (vsebina)

Ta zakon ureja skupne temelje sistema plač funkcionark in funkcionarjev (v nadaljnjem besedilu: funkcionar) ter javnih uslužbenk in javnih uslužbencev (v nadaljnjem besedilu: javni uslužbenec) v javnem sektorju, posebnosti pri določanju plač funkcionarjem in javnim uslužbencem znotraj posameznega plačnega stebra ter sklepanje kolektivnih pogodb, s katerimi se urejajo plače v javnem sektorju.

2. člen (pomen izrazov)

Izrazi, uporabljeni v tem zakonu, pomenijo:

1. Javni sektor so:
 - državni organi in samoupravne lokalne skupnosti (v nadaljnjem besedilu: lokalna skupnost),
 - javne agencije, javni skladi, javni zavodi in javni gospodarski zavodi ter
 - druge osebe javnega prava, ki so neposredni ali posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna lokalne skupnosti.Javna podjetja in gospodarske družbe, v katerih ima večinski delež oziroma prevladujoč vpliv država ali lokalna skupnost, niso del javnega sektorja v skladu s tem zakonom.
2. Državni organ je organ državne uprave in drug državni organ.
3. Organ državne uprave je ministrstvo, organ v sestavi ministrstva, vladna služba in upravna enota.
4. Drug državni organ je Državni zbor Republike Slovenije (v nadaljnjem besedilu: državni zbor), Državni svet Republike Slovenije, Ustavno sodišče Republike Slovenije, Računsko sodišče Republike Slovenije, Urad predsednika Republike Slovenije, Varuh človekovih pravic Republike Slovenije, Informacijski pooblaščenec, Komisija za preprečevanje korupcije, Državna revizijska komisija, Državna volilna komisija, Državno odvetništvo, Fiskalni svet, Zagovornik načela enakosti, pravosodni organ in drug državni organ, ki ni organ državne uprave.
5. Pravosodni organ je sodišče in državno tožilstvo.
6. Uporabniki proračuna so državni organi in lokalne skupnosti, javne agencije, javni skladi, javni zavodi ter druge osebe javnega prava, ki so neposredni ali posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna lokalne skupnosti, v skladu s predpisi, ki določajo neposredne in posredne uporabnike državnega proračuna in proračunov lokalnih skupnosti. Izraz uporabnik proračuna se za namen tega zakona uporablja tudi za javne gospodarske zavode.
7. Plačni steber so funkcije, delovna mesta in nazivi, ki so med seboj primerljivi glede na vsebino del in nalog ali druge okoliščine v zvezi z opravljanjem dela oziroma funkcije.
8. Funkcionarji so osebe, ki pridobijo mandat za izvrševanje funkcije s splošnimi volitvami, osebe, ki pridobijo mandat za izvrševanje funkcije izvršilne in sodne oblasti z izvolitvijo ali imenovanjem v državnem zboru ali Vladi Republike Slovenije (v nadaljnjem besedilu: vlada) ali predstavniškem telesu lokalne skupnosti ter druge osebe, ki jih v skladu z zakonom kot funkcionarje izvolijo ali imenujejo nosilci zakonodajne, izvršilne ali sodne oblasti oziroma drug pristojni organ ali oseba.
9. Javni uslužbenec je zaposleni, ki sklene delovno razmerje v javnem sektorju iz 1. točke tega člena.
10. Katalog funkcij, delovnih mest in nazivov je seznam funkcij, delovnih mest in nazivov v javnem sektorju, ki vsebuje bistvene podatke o funkcijah, delovnih mestih in nazivih, določene s tem zakonom.
11. Akt o sistemizaciji delovnih mest in nazivov (v nadaljnjem besedilu: akt o sistemizaciji) je akt, v katerem so v skladu z notranjo organizacijo določena delovna mesta in nazivi, potrebni za izvajanje nalog uporabnika proračuna, z opisom pogojev za zasedbo delovnih mest, nazivov in nalog na posameznih delovnih mestih ter plačni razredi.

12. Delovno mesto je v organizacijski strukturi najnižja organizacijska enota, ki ima v okviru delovnega ali poklicnega področja opredeljene glavne naloge.
13. Naziv je poimenovanje, ki ga javni uslužbenec pridobi z imenovanjem, izvolitvijo, podelitvijo ali napredovanjem v skladu z zakonom. Formacijske dolžnosti v skladu z zakonom, ki ureja napredovanje v Slovenski vojski, se za potrebe tega zakona štejejo za delovna mesta.
14. Zahtevnost funkcije, delovnega mesta in naziva je prvina za določanje osnovnih plač na plačni lestvici. Določa se z zahtevnostjo nalog in iz njih izhajajočo zahtevano usposobljenostjo (zahtevana strokovna izobrazba, potrebna dodatna znanja in izkušnje), odgovornostjo, pooblastili, omejitvami in prepovedmi, psihofizičnimi in umskimi napori ter vplivi okolja.
15. Plačno skupino sestavljajo funkcije oziroma delovna mesta in nazivi v posamezni dejavnosti. Plačna skupina se glede na skupne značilnosti funkcij, delovnih mest in nazivov deli na plačne podskupine.
16. Plačno lestvico sestavljajo plačni razredi in njihove vrednosti, izražene v nominalnem znesku.
17. Plačni razred je del plačne lestvice, ki ima vrednost izraženo v nominalnem znesku.
18. Osnovna plača je tisti del plače, ki ga prejema funkcionar ali javni uslužbenec na posamezni funkciji, delovnem mestu ali nazivu za opravljeno delo v polnem delovnem času in za pričakovane rezultate dela v posameznem mesecu. V osnovni plači je všteto tudi napredovanje funkcionarja ali javnega uslužbenca in višja uvrstitev v plačni razred na podlagi tega zakona.
19. Izhodiščni plačni razred je plačni razred funkcije, delovnega mesta ali naziva brez napredovanj in brez višje uvrstitve v plačni razred na podlagi tega zakona.
20. Končni plačni razred je najvišji plačni razred funkcije, delovnega mesta ali naziva, ki ga je mogoče doseči na posamezni funkciji, delovnem mestu ali v nazivu z napredovanjem ali z višjo uvrstitvijo v plačni razred na podlagi tega zakona.
21. Del plače za delovno uspešnost je tisti del plače, ki ga lahko prejme javni uslužbenec, ki je dosegel nadpovprečne rezultate pri opravljanju delovnih nalog v določenem obdobju.
22. Dodatki so del plače funkcionarja in javnega uslužbenca za posebne pogoje, nevarnost in obremenitve ter druge okoliščine, ki niso upoštevane pri vrednotenju zahtevnosti delovnega mesta, naziva ali funkcije.
23. Pristojni minister je minister, ki je pristojen za dejavnost uporabnika proračuna.
24. Vodstvena delovna mesta so tista delovna mesta, na katerih se izvršujejo pooblastila v zvezi z vodenjem in usklajevanjem dela in je vrednotenje teh nalog vključeno v osnovno plačo delovnega mesta ali naziva.

II. SKUPNI TEMELJI SISTEMA PLAČ

3. člen (uporaba določb)

Določbe tega poglavja se uporabljajo za vse uporabnike proračuna.

1. SKUPNE DOLOČBE

4. člen (določitev plač)

(1) Plača se določi s pogodbo o zaposlitvi, odločbo oziroma sklepom, tako da se v pogodbi, odločbi oziroma sklepu določijo pravna podlaga za določitev plače in posameznih delov plače, plačni razred funkcije, delovnega mesta oziroma naziva, plačni razred funkcionarja ali javnega uslužbenca, vključno z njegovim zneskom na dan sklenitve pogodbe, izdaje sklepa oziroma odločbe in druge sestavine plače v skladu z zakonom, predpisi in drugimi akti, izdanimi na njihovi podlagi, ter kolektivnimi pogodbami.

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

(3) O spremembah plače, ki so posledica spremembe zakona, predpisa in drugega akta, izdanega na njihovi podlagi, ali kolektivne pogodbe, obvesti delodajalec javnega uslužbenca oziroma funkcionarja s pisnim obvestilom in mu hkrati izroči pisni predlog ustreznega aneksa k pogodbi o zaposlitvi, odločbo oziroma sklep, v petnajstih dneh po uveljavitvi spremembe. Če javni uslužbenec aneksa k pogodbi o zaposlitvi ne podpiše, delodajalec izda ugotovitveni sklep, v katerem je opredeljena plača v skladu z zakonom, predpisi in drugimi akti, izdanimi na njihovi podlagi, ter kolektivnimi pogodbami. Če javni uslužbenec ali funkcionar meni, da mu delodajalec na podlagi aktov iz prvega in drugega stavka tega odstavka ne izplačuje plače v skladu z zakonom, predpisi in drugimi akti, izdanimi na njihovi podlagi, ter kolektivnimi pogodbami predhodno zahteva odpravo kršitev in nato uveljavlja sodno varstvo v skladu z določbami zakona, ki ureja delovna razmerja. Ne glede na prejšnji stavek se v primerih, ko je z drugim zakonom v okviru uveljavljanja pravnega varstva javnega uslužbenca urejen postopek pritožbe oziroma ugovora, upošteva določbe drugega zakona.

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

5. člen

(plače, povračila stroškov in drugi prejemki za delo v tujini)

Plače, povračila stroškov in drugi prejemki funkcionarjev in javnih uslužbencev, ki so napoteni na delo v tujino, se določijo s posebnim zakonom.

6. člen

(ravnanje v primeru nezakonnosti)

(1) Če je določba o plači v pogodbi o zaposlitvi, odločbi oziroma sklepu v nasprotju z drugim odstavkom 4. člena tega zakona, se uporabljajo določbe predpisov in drugih aktov, izdanih na njihovi podlagi, ter kolektivnih pogodb, s katerimi je določena plača funkcionarja ali javnega uslužbenca, kot sestavni del te pogodbe, odločbe ali sklepa.

(2) O ugotovitvi neskladnosti določb o plači v pogodbi o zaposlitvi, odločbi oziroma sklepu mora delodajalec nemudoma pisno obvestiti funkcionarja ali javnega uslužbenca, obrazložiti svoje ugotovitve in mu izročiti pisni predlog ustreznega aneksa k pogodbi o zaposlitvi, odločbo oziroma sklep, s katerim se odpravijo neskladnosti. Če javni uslužbenec aneksa k pogodbi o zaposlitvi ne podpiše, delodajalec izda ugotovitveni sklep, v katerem je opredeljena plača v skladu z zakonom, predpisi in drugimi akti, izdanimi na njihovi podlagi, ter kolektivnimi pogodbami. Če javni uslužbenec oziroma funkcionar meni, da mu delodajalec na podlagi aktov iz prvega in drugega stavka tega odstavka ne izplačuje plače v skladu z zakonom, predpisi in drugimi akti, izdanimi na njihovi podlagi, ter kolektivnimi pogodbami predhodno zahteva odpravo kršitev in nato uveljavlja sodno varstvo v skladu z določbami zakona, ki ureja delovna razmerja. Ne glede na prejšnji stavek se v primerih, ko je z drugim zakonom v okviru uveljavljanja pravnega varstva javnega uslužbenca urejen postopek pritožbe oziroma ugovora, upošteva določbe drugega zakona.

(3) Če delodajalec ugotovi, da je bila funkcionarju ali javnemu uslužbencu v nasprotju z drugim odstavkom 4. člena tega zakona izplačana nižja plača, kot bi mu pripadala, se mu razlika z zakonskimi zamudnimi obrestmi med izplačano in zakonito določeno plačo izplača skupaj s prvim izplačilom plače po ugotovitvi nastale nezakonnosti.

(4) Če delodajalec ugotovi, da je bila javnemu uslužbencu v nasprotju z drugim odstavkom 4. člena tega zakona izplačana višja plača, kot bi mu pripadala, javni uslužbenec ne vrne razlike med izplačano in zakonito določeno plačo. Ne glede na prejšnji stavek mora javni uslužbenec vrniti razliko, če gre za očitne nepravilnosti pri določitvi ali izplačilu plač. Očitne nepravilnosti so:

- določitev osnovne plače izven razpona plačnih razredov, določenega za delovno mesto oziroma naziv javnega uslužbenca, razen v primerih, ki jih določa ta zakon,

- določitev višjega odstotka ali zneska dodatka ali dela plače za delovno uspešnost, kot je določen s predpisi ali kolektivnimi pogodbami kot najvišje možno izplačilo dodatka, ali dela plače za delovno uspešnost na individualni ravni javnega uslužbenca,
- določitev dodatkov v okviru višine, določene v predpisih ali kolektivnih pogodbah, pa javni uslužbenec sploh ni opravljal dela v pogojih, zaradi katerih je predvideno izplačilo dodatka, sploh ni izvajal nalog, za katere je predvideno izplačevanje dodatka oziroma ni izpolnjeval nobenega od pogojev, katerih izpolnjevanje se na strani javnega uslužbenca zahteva za upravičenost do dodatka,
- določitev dodatkov, dela plače za delovno uspešnost oziroma drugih elementov plače, ki jih ne določajo predpisi ali kolektivne pogodbe in
- izplačila, ki so posledica obračunskih oziroma računalniških napak, do trenutka ko je bil delodajalec nanje pisno opozorjen.

(5) Funkcionarji in javni uslužbeneci plačne skupine B, ki izvršujejo pravice in obveznosti delodajalca, morajo vrniti razliko med izplačano in zakonito določeno plačo v vseh primerih ugotovljenih nepravilnosti pri določitvi ali izplačilu plač.

(6) Za vračilo preveč izplačanih plač iz tega člena se ne uporabljajo določbe drugih predpisov o neupravičeni pridobitvi.

(7) Funkcionar oziroma javni uslužbenec in delodajalec se lahko dogovorita o načinu vračila preveč izplačanih zneskov plač. Dogovor mora biti sklenjen v pisni obliki. Delodajalec mora funkcionarja oziroma javnega uslužbenca pisno pozvati k podpisu dogovora najpozneje v 30 dneh po pisnem obvestilu iz drugega odstavka tega člena.

(8) Če se sklene dogovor o vračilu preveč izplačanih zneskov plač, funkcionar oziroma javni uslužbenec vrne preveč izplačane zneske plač za obdobje zadnjih desetih mesecev pred prenehanjem izplačevanja plače v nasprotju z drugim odstavkom 4. člena tega zakona, vendar ne več, kot znaša dvakratnik zakonito določene osnovne plače funkcionarja oziroma javnega uslužbenca za polni delovni čas za mesec pred mesecem predložitve dogovora. Če se dogovori obročno vračilo, obdobje vračila ne sme biti daljše od 24 mesecev.

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

(10) Ne glede na določbo četrtega odstavka tega člena delodajalec javnemu uslužbencu dolg odpusti, če je njegova plača, nadomestilo plače ali pokojnina, v mesecu, v katerem se poda predlog za odpust dolga, enak ali nižji od 140 odstotkov zneska minimalne plače. Predlog za odpust dolga poda javni uslužbenec v 30 dneh od pisnega poziva delodajalca k podpisu dogovora. Sklep o odpustu dolga izda odgovorna oseba uporabnika proračuna v osmih dneh od podaje predloga za odpust dolga. Sklep, izdan v nasprotju s tem odstavkom, se na podlagi tega zakona šteje za ničnega.

(11) Če funkcionar oziroma javni uslužbenec dogovora iz sedmega odstavka tega člena ne podpiše v 30 dneh od pisnega poziva delodajalca k podpisu dogovora ali v tem roku ne poda predloga za odpust dolga, mora javni uslužbenec oziroma funkcionar vrniti celotno razliko med preveč izplačano plačo in zakonito določeno plačo, kar mora delodajalec s tožbo zahtevati pred pristojnim sodiščem.

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

(13) Če funkcionar ali javni uslužbenec ugotovi, da mu je bila plača določena in izplačana v nasprotju z drugim odstavkom 4. člena tega zakona, lahko od delodajalca pisno zahteva, da ugotovi to nezakonitost in ravna v skladu s tem zakonom. Če delodajalec v osmih delovnih dneh od vložene pisne zahteve ne ravna v skladu z drugim odstavkom tega člena, lahko funkcionar oziroma javni uslužbenec s tožbo zahteva od pristojnega sodišča ugotovitev te nezakonitosti ter izplačilo razlike med izplačano in

zakonito določeno plačo. Ne glede na prejšnji stavek se v primerih, ko je z drugim zakonom v okviru uveljavljanja pravnega varstva javnega uslužbenca urejen postopek pritožbe oziroma ugovora, upošteva določbe drugega zakona.

(14) Oseba, ki izvršuje pravice in dolžnosti delodajalca v uporabniku proračuna po splošnih pravilih civilnega prava in določbah zakona, ki ureja delovna razmerja, odškodninsko odgovarja za škodo, ki je bila povzročena z določitvijo in izplačilom plač v nasprotju z drugim odstavkom 4. člena tega zakona.

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

(16) Določbe tega člena se uporabljajo tudi za funkcionarje in javne uslužbence, ki se jim je plača izplačevala v nasprotju z drugim odstavkom 4. člena tega zakona in v času ugotovitve neskladnosti določb o plači z drugim odstavkom 4. člena tega zakona niso več zaposleni pri delodajalcih v javnem sektorju.

(17) Funkcionarji in javni uslužbenci preveč izplačane plače ne vračajo, če znesek preveč izplačane plače v posameznem mesecu ne presega 10 eurov.

7. člen

(sestava plače, osnovna plača in usklajevanje osnovnih plač)

(1) Plača je sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost, dodatkov in drugega plačila, če je tako določeno s tem zakonom.

(2) Znesek osnovne plače se določi z uvrstitvijo v posamezen plačni razred iz plačne lestvice.

(3) Plačna lestvica je določena v Prilogi 1, ki je sestavni del tega zakona.

(4) Vrednosti plačnih razredov se usklajujejo enkrat letno. Višina uskladitve vrednosti plačnih razredov plačne lestvice se dogovori v pogajanjih, ki se začnejo najpozneje 1. februarja in zaključijo do 1. aprila posameznega leta. Višina uskladitve vrednosti plačnih razredov plačne lestvice iz prejšnjega stavka se določi s Kolektivno pogodbo za javni sektor. Če dogovor do 1. aprila ni sklenjen, se vrednosti plačnih razredov uskladijo v višini 80 odstotkov rasti cen življenjskih potrebščin. Za uskladitev se uporabi uradni podatek Statističnega urada Republike Slovenije o medletni rasti cen življenjskih potrebščin decembra preteklega leta glede na december predpreteklega leta.

(5) Minister, pristojen za sistem plač v javnem sektorju, objavi usklajeno plačno lestvico v Uradnem listu Republike Slovenije. Usklajena plačna lestvica se uporablja za obračun plač javnih uslužbencev in funkcionarjev od 1. maja tekočega leta.

2. PLAČNE SKUPINE, PLAČNE PODSKUPINE IN TARIFNI RAZREDI

8. člen

(določitev plačnih skupin in plačnih podskupin)

Plačne skupine in plačne podskupine so:

Plačne skupine	Plačne podskupine
A – Funkcije v državnih organih in lokalnih skupnostih	<p>A1 – Predsednik republike in funkcionarji izvršilne oblasti</p> <p>A2 – Funkcionarji zakonodajne oblasti</p> <p>A3 – Funkcionarji sodne oblasti</p> <p>A4 – Funkcionarji v drugih državnih organih</p> <p>A5 – Funkcionarji v lokalnih skupnostih</p>
B – Poslovodni organi pri uporabnikih proračuna	B1 – Ravnatelji, direktorji, tajniki in drugi javni uslužbenci, ki opravljajo naloge poslovođenja
C – Delovna mesta in nazivi v državni upravi in v upravah lokalnih skupnosti ter v drugih državnih organih	<p>C1 – Uradniki v drugih državnih organih</p> <p>C2 – Uradniki v državni upravi, upravah pravosodnih organov in upravah lokalnih skupnosti</p> <p>C3 – Policisti</p> <p>C4 – Vojaki</p> <p>C5 – Uradniki finančne uprave</p> <p>C6 – Inšpektorji, pravosodni policisti in drugi uradniki s posebnimi pooblastili</p> <p>C7 – Diplomati</p> <p>C8 – Specifična strokovno - tehnična delovna mesta</p> <p>C9 – Strokovno - tehnični in administrativni uslužbenci</p>

<p>D – Delovna mesta na področju vzgoje, izobraževanja</p>	<p>D1 – Visokošolski učitelji in visokošolski sodelavci</p> <p>D2 – Predavatelji višjih strokovnih šol, srednješolski in osnovnošolski učitelji in drugi strokovni delavci</p> <p>D3 – Vzgojitelji in ostali strokovni delavci v vrtcih</p> <p>D4 – Specifična delovna mesta na področju vzgoje in izobraževanja</p> <p>D5 – Specifična delovna mesta na področju visokega šolstva</p> <p>D9 – Administrativni, računovodski, tehnični in ostali delavci na področju vzgoje in izobraževanja</p>
<p>E – Delovna mesta na področju zdravstva</p>	<p>E1 – Zdravniki in zobozdravniki</p> <p>E2 – Farmacevtski delavci</p> <p>E3 – Medicinske sestre in babice</p> <p>E4 – Zdravstveni delavci in zdravstveni sodelavci</p> <p>E9 – Strokovno - tehnični in administrativni uslužbenci</p>
<p>F – Delovna mesta na področju socialnega varstva</p>	<p>F1 – Strokovni delavci</p> <p>F2 – Strokovni sodelavci</p>

	F9 – Strokovno - tehnični in administrativni uslužbenci
G – Delovna mesta na področju kulture in medijev	<p>G1 – Umetniški poklici</p> <p>G2 – Poklici na strokovnih področjih kulture in medijev</p> <p>G3 – Specifični poklici na področju kulture in medijev</p> <p>G9 – Administrativno – računovodski in tehnični poklici na področju kulture in medijev</p>
H – Delovna mesta in nazivi na področju znanosti	<p>H1 – Raziskovalci</p> <p>H2 – Strokovni sodelavci</p> <p>H3 – Specifična delovna mesta na področju znanosti</p> <p>H9 – Administrativni, računovodski, tehnični in ostali delavci na področju znanosti</p>
I – Delovna mesta v javnih agencijah, javnih skladih, drugih javnih zavodih in javnih gospodarskih zavodih ter pri drugih uporabnikih proračuna	<p>I1 – Strokovni delavci</p> <p>I2 – Specifična strokovno - tehnična delovna mesta</p> <p>I9 – Strokovno - tehnični in administrativni uslužbenci</p>
K – Delovna mesta na področju obvezne socialne varnosti	K1 – Strokovni delavci

K2 – Strokovni sodelavci
K9 – Strokovno - tehnični in administrativni uslužbenci

9. člen
(tarifni razredi in ravni potrebne izobrazbe oziroma usposobljenost)

(1) Osnovne plače javnih uslužbencev se določajo tudi na podlagi uvrstitve delovnih mest in nazivov v tarifne razrede. Tarifni razredi izražajo stopnjo zahtevnosti delovnih mest in nazivov glede na zahtevano izobrazbo oziroma usposobljenost.

(2) Tarifni razredi so:

Tarifni razred	Zahtevana izobrazba oziroma strokovna usposobljenost, ki je praviloma potrebna za opravljanje delovnih nalog	Raven izobrazbe
I.	– nepopolna nižja stopnja osnovnošolske izobrazbe	11001
	– popolna nižja stopnja osnovnošolske izobrazbe	11002
	– nepopolna višja stopnja osnovnošolske izobrazbe	11003
II.	– popolna višja stopnja osnovnošolske izobrazbe	12001
III.	– nižja poklicna izobrazba	13001
IV.	– srednja poklicna izobrazba	14001
V.	– srednja strokovna izobrazba	15001
	– srednja splošna izobrazba	15002
VI.	– višja strokovna izobrazba	16101
VII/1.	– višješolska izobrazba (prejšnja)	16102

	– specializacija po višješolski izobrazbi (prejšnja)	16201
	– visokošolska strokovna izobrazba (prejšnja)	16202
	– visokošolska strokovna izobrazba	16203
	– visokošolska univerzitetna izobrazba	16204
VII/2.	– specializacija po visokošolski izobrazbi (prejšnja)	17001
	– visokošolska univerzitetna izobrazba (prejšnja)	17002
	– magistrska izobrazba	17003
VIII.	– specializacija po visokošolski univerzitetni izobrazbi (prejšnja)	18101
	– magisterij znanosti (prejšnji)	18102
	– pravniški državni izpit	
	– specializacija v zdravstvu	
	– druge specializacije, opravljene po programih, za katere je pogoj zaključena visokošolska univerzitetna izobrazba (prejšnja) ali magistrski študij (2. bolonjska stopnja), ki ne pomenijo pridobitve višje ravni izobrazbe	
IX.	– doktorat znanosti (prejšnji)	18201
	– doktorat znanosti	18202

(3) Izraz »prejšnja« in »raven izobrazbe« iz prejšnjega odstavka pomeni enako, kot je določeno v predpisu, ki določa uvedbo in uporabo klasifikacijskega sistema izobraževanja in usposabljanja.

(4) V tarifne razrede iz prejšnjega odstavka se uvrščajo tudi delovna mesta, za katera se zahteva nacionalna poklicna kvalifikacija na določeni ravni zahtevnosti.

10. člen (spregled izobrazbe)

(1) Ne glede na zakon, ki ureja javne uslužbenke, lahko delodajalec v javnem sektorju, v primeru, ko zahtevana izobrazba za zasedbo delovnega mesta ni določena z zakonom oziroma ne gre za reguliran poklic, noben od prijavljenih kandidatov za prosto delovno mesto za nedoločen čas pa ne izpolnjuje pogoja zahtevane izobrazbe za opravljanje dela, z enim od prijavljenih kandidatov, ki ima izobrazbo, ki ustreza za eno raven nižjemu tarifnemu razredu in izpolnjuje druge pogoje za zasedbo delovnega mesta, sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas enega leta na delovnem mestu do vključno VI. tarifnega razreda, če je taka zaposlitev nujna zaradi nemotenega opravljanja dela.

(2) Če v postopku ponovne objave prostega delovnega mesta iz prejšnjega odstavka ni bil prijavljen noben kandidat, ki izpolnjuje vse pogoje ali če noben kandidat, ki izpolnjuje vse pogoje ne

sklene ponujene pogodbe o zaposlitvi, lahko delodajalec z javnim uslužbencem iz prejšnjega odstavka sklene pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

(3) Določbo prvega odstavka tega člena je možno uporabiti tudi v primeru javne objave za delovno mesto za določen čas, ne glede na čas trajanja takšne zaposlitve.

(4) Ne glede na določbo prejšnjih odstavkov lahko delodajalec sklene pogodbo o zaposlitvi z javnim uslužbencem, ki ne izpolnjuje pogoja zahtevane izobrazbe, če gre za delovno mesto do vključno VII/2. tarifnega razreda na področju zagotavljanja upravljanja in varnosti informacijsko-komunikacijskih sistemov, javni uslužbenec pa ima najmanj izobrazbo, ki ustreza V. tarifnemu razredu pod pogojem, da bo v obdobju poskusnega dela v trajanju šest mesecev izkazal znanja in kompetence, potrebne za uspešno opravljanje del in nalog za delovno mesto v višjem tarifnem razredu.

11. člen **(določitev najnižjega izhodiščnega plačnega razreda)**

(1) Najnižji možni izhodiščni plačni razred za posamezen tarifni razred se določi s kolektivno pogodbo za javni sektor.

(2) Kriteriji, ki se upoštevajo pri določitvi plačnega razreda iz prejšnjega odstavka, se določijo v kolektivni pogodbi iz drugega odstavka 14. člena tega zakona.

12. člen **(katalog funkcij, delovnih mest in nazivov)**

(1) Ministrstvo, pristojno za sistem plač v javnem sektorju, pripravi seznam vseh funkcij, delovnih mest in nazivov, določenih z zakonom in podzakonskim predpisom, splošnim aktom organa ali kolektivno pogodbo iz prvega odstavka 14. člena tega zakona, in ga objavi v katalogu funkcij, delovnih mest in nazivov (v nadaljnjem besedilu: katalog). Spremembe in dopolnitve kataloga se objavijo v 30 dneh od objave sprememb in dopolnitev aktov, ki so podlaga za pripravo kataloga.

(2) Katalog zajema:

1. zaporedno številko funkcije, delovnega mesta in naziva,
2. šifro funkcije ali delovnega mesta,
3. ime funkcije ali delovnega mesta,
4. tarifni razred delovnega mesta,
5. šifro naziva,
6. ime naziva,
7. izhodiščni plačni razred funkcije, delovnega mesta oziroma naziva,
8. končni plačni razred funkcije, delovnega mesta oziroma naziva,
9. opis del in nalog, ki se opravljajo na delovnem mestu oziroma v nazivu.

(3) Akti iz prvega odstavka 14. člena tega zakona morajo vsebovati elemente, navedene v prejšnjem odstavku.

13. člen **(akt o sistemizaciji)**

(1) Akt o sistemizaciji pri uporabnikih proračuna mora glede plač vsebovati najmanj:

1. šifro uporabnika proračuna in šifro notranje organizacijske enote,
2. naziv uporabnika proračuna in naziv notranje organizacijske enote,
3. plačno podskupino,
4. šifro delovnega mesta,
5. ime delovnega mesta,

6. tarifni razred delovnega mesta,
7. šifro naziva, kjer nazivi obstajajo,
8. ime naziva, kjer nazivi obstajajo,
9. izhodiščni in končni plačni razred delovnega mesta oziroma naziva,
10. število plačnih razredov napredovanj na delovnem mestu oziroma v nazivu in
11. opis del in nalog delovnega mesta ali naziva.

(2) Uporabnik proračuna v aktu o sistemizaciji ne sme sistemizirati delovnega mesta in naziva, ki ni določen z zakonom in podzakonskim predpisom, splošnim aktom organa ali kolektivno pogodbo iz prvega odstavka 14. člena tega zakona, ki velja za uporabnika proračuna, razen v primerih iz tretjega odstavka 14. člena tega zakona.

3. UVRSTITEV DELOVNIH MEST IN NAZIVOV V PLAČNE RAZREDE

14. člen (način uvrščanja v plačne razrede)

(1) Delovna mesta in nazivi se uvrščajo v plačne razrede s kolektivno pogodbo, z uredbo vlade ali z aktom državnega organa, upošteva je določbe tega zakona, ki veljajo za posamezne plačne stebre.

(2) Delovna mesta oziroma nazivi se v plačne razrede uvrščajo upošteva je kriterije iz kolektivne pogodbe o skupni metodologiji uvrščanja delovnih mest in nazivov v plačne razrede.

(3) Delovna mesta oziroma nazivi in plačni razredi se v akte o sistemizaciji povzame iz aktov iz prvega odstavka tega člena, ki veljajo za uporabnika proračuna. V aktih o sistemizaciji se izjemoma lahko določi delovno mesto oziroma naziv, ki ga ureja kolektivna pogodba oziroma uredba za drugo dejavnost, in sicer če gre za delovno mesto, ki ga kolektivna pogodba za dejavnost oziroma uredba, ki velja za uporabnika proračuna, ne vsebuje in ga delodajalec nujno potrebuje za izvajanje nalog. Pri tem se v aktu o sistemizaciji upošteva uvrstitev v plačni razred iz te kolektivne pogodbe oziroma uredbe. Določbi drugega in tretjega stavka ne veljata za delovna mesta v plačnih podskupinah strokovno - tehničnih in administrativnih delovnih mest, ki jih urejajo kolektivne pogodbe oziroma uredbe za drugo dejavnost, ter za delovna mesta in nazive, ki jih urejajo zavodske kolektivne pogodbe in splošni akti drugih državnih organov.

4. DOLOČANJE OSNOVNE PLAČE JAVNIM USLUŽBENCEM

15. člen (določanje osnovne plače javnim uslužbencem)

(1) Osnovna plača javnega uslužbenca je določena s plačnim razredom, v katerega je uvrščeno delovno mesto oziroma naziv, na katerega je javni uslužbenec razporejen oziroma s plačnim razredom, ki ga je pridobil z napredovanjem ali z višjo uvrstitvijo v plačni razred na podlagi določb tega zakona.

(2) Če bi bil javni uslužbenec na podlagi določb tega zakona uvrščen v plačni razred, katerega vrednost je nižja od zneska minimalne plače, se javni uslužbenec uvrsti v prvi plačni razred, katerega vrednost je enaka ali višja od minimalne plače. Javnega uslužbenca na podlagi prejšnjega stavka ni mogoče uvrstiti v višji plačni razred, kot znaša končni plačni razred delovnega mesta oziroma naziva. Tako doseženi plačni razredi se ne štejejo za napredovanje. Časovno obdobje za napredovanje se z višjo uvrstitvijo ne prekine.

16. člen (določitev plačnega razreda ob zaposlitvi)

Ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi pri delodajalcu v javnem sektorju se javnega uslužbenca uvrsti v izhodiščni plačni razred delovnega mesta oziroma naziva, če ta zakon ne določa drugače.

17. člen

(določitev plačnega razreda ob prehodu na delovno mesto v istem ali nižjem tarifnem razredu)

(1) Ob premestitvi ali ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za delovno mesto pri istem ali pri drugem delodajalcu se javnemu uslužbencu upoštevajo že dosežena napredovanja na prejšnjem delovnem mestu, ki je v istem ali višjem tarifnem razredu. Plačni razred se določi tako, da se število plačnih razredov napredovanj, ki jih je javni uslužbenec dosegel z napredovanjem na prejšnjem delovnem mestu, doda izhodiščnemu plačnemu razredu delovnega mesta. Kadar se naloge opravljajo v nazivu, pa se število plačnih razredov napredovanj, ki jih je javni uslužbenec dosegel v nazivu, doda plačnemu razredu naziva.

(2) Če se javni uslužbenec z delovnega mesta, ki se opravlja v nazivih, premesti na delovno mesto ali sklene pogodbo o zaposlitvi za drugo delovno mesto v nižjem ali istem tarifnem razredu, ki se opravlja v nazivih, ohranja število plačnih razredov, ki jih je dosegel v nazivu, v katerega je bil imenovan pred premestitvijo oziroma sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za drugo delovno mesto.

(3) Če se javni uslužbenec z delovnega mesta brez nazivov premesti ali sklene pogodbo o zaposlitvi za drugo delovno mesto v nižjem ali istem tarifnem razredu, ki se opravlja v nazivih, javni uslužbenec ohranja število plačnih razredov, doseženih na prejšnjem delovnem mestu.

(4) Če se javni uslužbenec z delovnega mesta, ki se opravlja v nazivih, premesti ali sklene pogodbo o zaposlitvi za drugo delovno mesto brez nazivov, ohranja število plačnih razredov, doseženih na prejšnjem delovnem mestu. Enako velja, kadar se javni uslužbenec premesti ali sklene pogodbo o zaposlitvi za drugo delovno mesto, ki se opravlja v enem nazivu.

(5) Če javni uslužbenec pred premestitvijo ali sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za delovno mesto pri istem ali pri drugem delodajalcu predloži pogodbo o zaposlitvi ali aneks k pogodbi o zaposlitvi, iz katerega izhaja, da je na podlagi tega zakona ali Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 108/09 – uradno prečiščeno besedilo, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10, 35/11 – ORZSPJS49a, 27/12 – odl. US, 40/12 – ZUJF, 46/13, 25/14 – ZFU, 50/14, 95/14 – ZUPPJS15, 82/15, 23/17 – ZDOdv, 67/17, 84/18, 204/21, 139/22, 38/24 in 48/24 – odl. US; v nadaljnjem besedilu: ZSPJS) na delovnem mestu v javnem sektorju, ki je v istem ali višjem tarifnem razredu, dosegel več napredovanj, kot bi se mu glede na dosežena napredovanja na prejšnjem delovnem mestu upoštevala na podlagi tega člena, se javnemu uslužbencu pri določitvi plače upošteva število napredovanj, kot izhaja iz predložene pogodbe o zaposlitvi ali aneksa k pogodbi o zaposlitvi.

(6) Določbe prvega do petega odstavka tega člena se uporabljajo tudi, kadar se javni uslužbenec z delovnega mesta v VII/2. tarifnem razredu premesti ali sklene pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto v VIII. tarifnem razredu, za katerega se kot pogoj za zasedbo delovnega mesta zahteva pravniški državni izpit ali specializacija v zdravstvu oziroma druga specializacija, opravljena po programih, za katere je pogoj zaključena visokošolska univerzitetna izobrazba (prejšnja) ali magistrski študij (2. bolonjska stopnja), s katero se ne pridobi višje ravni izobrazbe, ter za delovna mesta asistentov, bibliotekarjev in visokošolskih učiteljev lektorjev v visokem šolstvu.

(7) Ne glede na določbe prvega do šestega odstavka tega člena javnega uslužbenca ni mogoče uvrstiti v višji plačni razred, kot znaša končni plačni razred delovnega mesta oziroma naziva.

18. člen

(določitev plačnega razreda ob prehodu na drugo delovno mesto v višjem tarifnem razredu)

(1) Če bi bil javni uslužbenec zaradi premestitve ali sklenitve pogodbe o zaposlitvi za drugo delovno mesto oziroma imenovanja v naziv v višjem tarifnem razredu pri istem ali drugem delodajalcu uvrščen v nižji ali isti plačni razred, kot ga je dosegel z napredovanjem na delovnem mestu oziroma v nazivu pred to premestitvijo ali sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi, se mu plačni razred na novem delovnem

mestu oziroma v nazivu določi tako, da se že doseženi plačni razred na delovnem mestu oziroma v nazivu pred premestitvijo oziroma sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi oziroma pred imenovanjem v naziv poveča za en plačni razred.

(2) Ne glede na prejšnji odstavek javnega uslužbenca ni mogoče uvrstiti v višji plačni razred, kot znaša končni plačni razred delovnega mesta oziroma naziva.

19. člen (ohranitev plačnega razreda)

Če je javni uslužbenec na prejšnjem delovnem mestu v nazivu iste ali nižje stopnje dosegel višji plačni razred, kot bi ga dosegel v skladu s 17. členom in 18. členom tega zakona, do izenačitve plačnega razreda na novem delovnem mestu zaradi napredovanja v naziv ali v plačni razred, ohrani najmanj plačni razred, ki ga je dosegel na prejšnjem delovnem mestu. Ne glede na prejšnji stavek, javnega uslužbenca ni mogoče uvrstiti v višji plačni razred, kot znaša končni plačni razred novega delovnega mesta.

20. člen (pridobitev višjega plačnega razreda zaradi napredovanja v naziv ali višji naziv na istem delovnem mestu)

(1) Javni uslužbenec, ki napreduje na istem delovnem mestu v naziv ali višji naziv, prenese že dosežena napredovanja v plačne razrede na delovnem mestu ali v nižjem nazivu v nov naziv tako, da se doseženi plačni razred pred napredovanjem v naziv ali višji naziv poveča za največ tri plačne razrede.

(2) Ne glede na prejšnji odstavek javnega uslužbenca ni mogoče uvrstiti v višji plačni razred, kot znaša končni plačni razred delovnega mesta oziroma naziva.

21. člen (določitev plače ob ponovni zaposlitvi po prekinitvi delovnega razmerja v javnem sektorju)

Kadar javni uslužbenec po prekinitvi delovnega razmerja v javnem sektorju ponovno sklene pogodbo o zaposlitvi pri istem ali drugem delodajalcu v javnem sektorju, se za namen določitve plačnega razreda pod pogoji iz 17. in 18. člena tega zakona šteje, da se delovno razmerje nadaljuje brez prekinitve.

22. člen (možnost določitve višjega plačnega razreda)

(1) Javnega uslužbenca se lahko ob zaposlitvi znotraj javnega sektorja uvrsti v plačni razred, ki je za največ deset plačnih razredov višji od izhodiščnega plačnega razreda delovnega mesta oziroma naziva, če:

- ima najmanj toliko let delovne dobe na primerljivih delovnih mestih, kot bi jih v skladu s tretjim odstavkom 25. člena tega zakona potreboval za napredovanja za toliko plačnih razredov, za kolikor ga predstojnik višje uvrsti na podlagi tega odstavka,
- ima posebna znanja, kompetence, ki so potrebne za uspešno opravljanje dela na tem delovnem mestu in niso pogoj za zasedbo delovnega mesta ali če za to obstajajo drugi utemeljeni razlogi in
- so v letnem finančnem načrtu zagotovljena finančna sredstva v okviru stroškov dela.

(2) Javnega uslužbenca se lahko pod pogoji iz druge in tretje alineje prejšnjega odstavka ob zaposlitvi, premestitvi, sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za drugo delovno mesto pri istem ali drugem delodajalcu ali med trajanjem pogodbe o zaposlitvi na delovnem mestu s soglasjem pristojnega organa uvrsti v plačni razred, ki je za največ pet plačnih razredov višji od izhodiščnega plačnega razreda delovnega mesta oziroma naziva. Soglasje za uvrstitev podajo:

- za javnega uslužbenca, zaposlenega v organih državne uprave in v Javnem gospodarskem zavodu Protokolarne storitve Republike Slovenije, vlada,
- za javnega uslužbenca, zaposlenega v organih lokalne skupnosti, župan,
- za javnega uslužbenca, zaposlenega pri posrednih uporabnikih proračuna, katerih ustanovitelj je država, financer pa država ali Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljnjem besedilu: ZZZS), pristojni minister,
- za javnega uslužbenca, zaposlenega pri ZZZS in Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, pristojni minister,
- za javnega uslužbenca, zaposlenega pri posrednih uporabnikih proračuna, katerih ustanovitelj in financer je lokalna skupnost, župan,
- za javnega uslužbenca, zaposlenega v vrtcu, ki je organizacijska enota osnovne šole, župan,
- za javnega uslužbenca, zaposlenega pri posrednih uporabnikih proračuna, pri katerih je ustanovitelj lokalna skupnost, financer pa država ali ZZZS, župan v soglasju s pristojnim ministrom,
- za javnega uslužbenca, zaposlenega na sodiščih, predsednik Vrhovnega sodišča Republike Slovenije,
- za javnega uslužbenca, zaposlenega na državnem tožilstvu, generalni državni tožilec,
- za javnega uslužbenca, zaposlenega na državnem odvetništvu, generalni državni odvetnik,
- za javnega uslužbenca, zaposlenega na univerzah ali članicah univerz, upravni odbor univerze,
- za javne uslužbenke, zaposlene v javnem zavodu Radiotelevizija Slovenija, svet zavoda.

(3) Javnega uslužbenca se lahko pod pogoji iz druge in tretje alineje prvega odstavka tega člena ob zaposlitvi, premestitvi, sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za drugo delovno mesto pri istem ali drugem delodajalcu ali med trajanjem pogodbe o zaposlitvi na delovnem mestu s soglasjem pristojnega organa uvrsti v plačni razred, ki je od šest do največ deset plačnih razredov višji od izhodiščnega plačnega razreda delovnega mesta oziroma naziva, če ima najmanj tretjino let delovne dobe na primerljivih delovnih mestih, kot bi jih v skladu s tretjim odstavkom 25. člena tega zakona potreboval za napredovanja za toliko plačnih razredov, za kolikor predlaga predstojnik višjo uvrstitev na podlagi tega odstavka. Višja uvrstitev v skladu s prejšnjim stavkom je možna na podlagi izdanega soglasja, ki ga podajo pristojni soglasjedajalci iz prejšnjega odstavka.

(4) Za javnega uslužbenca, zaposlenega v drugih državnih organih in v Slovenski akademiji znanosti in umetnosti (v nadaljnjem besedilu: SAZU), soglasje iz drugega in tretjega odstavka tega člena ni potrebno.

(5) Število javnih uslužbencev pri uporabniku proračuna, ki se lahko v posameznem letu na podlagi drugega in tretjega odstavka tega člena uvrstijo v višji plačni razred, ne sme presegati 10 odstotkov javnih uslužbencev, zaposlenih v posamezni plačni podskupini, in skupaj ne 10 odstotkov zaposlenih pri uporabniku proračuna 1. januarja v tekočem letu, pri čemer se število javnih uslužbencev zaokroži navzgor. Največ 30 odstotkov javnih uslužbencev, ki se bodo uvrstili višje na tej podlagi, je lahko novo zaposlenih.

(6) Javnega uslužbenca na podlagi tega člena ni mogoče uvrstiti v višji plačni razred, kot znaša končni plačni razred delovnega mesta oziroma naziva.

(7) Plačni razredi, pridobljeni po prvem odstavku tega člena, se štejejo za napredovanje.

(8) Plačni razredi, pridobljeni po drugem in tretjem odstavku, se ne štejejo za napredovanje, se pa ti plačni razredi prenašajo na delovno mesto ali naziv v istem ali nižjem tarifnem razredu, če gre za sorodno delovno mesto v isti ali drugi plačni podskupini pri istem delodajalcu ali istem organu znotraj delodajalca Republike Slovenije. Javni uslužbenec v tem primeru napreduje v skladu s 25. členom tega zakona, pri čemer se za določitev časovnega obdobja za napredovanje ne upoštevajo plačni razredi, pridobljeni na podlagi drugega in tretjega odstavka tega člena.

23. člen **(določitev plačnega razreda pripravnikom)**

Pripravniku se določi osnovna plača na podlagi uvrstitve delovnega mesta oziroma naziva, na katerem lahko pripravnik delo opravlja neposredno po opravljenem pripravništvu oziroma izpitu, določenem po posebnih predpisih, in sicer tako, da je njegova osnovna plača za čas pripravništva za štiri plačne razrede nižja od osnovne plače tega delovnega mesta oziroma naziva.

24. člen **(določitev plačnega razreda v primeru zaposlitve za določen čas)**

(1) 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. Javnega uslužbenca na podlagi prejšnjega stavka ni mogoče uvrstiti v višji plačni razred, kot znaša končni plačni razred delovnega mesta oziroma naziva.

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

(3) Določitev plačnega razreda v skladu s tem členom se ne šteje za napredovanje.

5. NAPREDOVANJE

25. člen **(napredovanje javnih uslužbenecv v višji plačni razred)**

(1) Javni uslužbenec lahko na delovnem mestu oziroma v nazivu napreduje v višji plačni razred.

(2) Na delovnih mestih, kjer je možno tudi napredovanje v višji naziv, je v posameznem nazivu možno napredovati za pet plačnih razredov, na delovnih mestih, kjer ni možno napredovati v naziv, pa je možno napredovati za deset plačnih razredov. Če z napredovanjem na delovnih mestih, kjer je možno napredovati v naziv, skupaj v vseh nazivih ni možno napredovati za deset plačnih razredov, je v najvišjem nazivu možno napredovati za toliko plačnih razredov, da je doseženo napredovanje v nazivih skupno za deset plačnih razredov.

(3) Javni uslužbenec vsakokrat napreduje za en plačni razred. V prvi do tretji plačni razred delovnega mesta napreduje vsakič po dveh letih, v četrti do sedmi plačni razred delovnega mesta vsakič po nadaljnjih treh letih, v osmi in nadaljnji plačni razred delovnega mesta pa vsakič po nadaljnjih štirih letih (v nadaljnjem besedilu: časovno obdobje za napredovanje).

(4) Javni uslužbenec na delovnih mestih, ki se ne opravljajo v nazivih, v času zaposlitve v javnem sektorju v tretji in peti plačni razred delovnega mesta napredujejo po polovici časovnega obdobja za napredovanje iz prejšnjega odstavka.

(5) Javni uslužbenec, ki izpolni časovno obdobje za napredovanje od 2. decembra preteklega leta do vključno 1. junija tekočega leta, napreduje in pridobi pravico do plače v skladu z višjim plačnim razredom 1. junija tekočega leta. Javni uslužbenec, ki izpolni časovno obdobje za napredovanje od 2. junija do vključno 1. decembra tekočega leta, napreduje in pridobi pravico do plače v skladu z višjim plačnim razredom 1. decembra tekočega leta. Delodajalec javnemu uslužbencu izroči predlog aneksa k pogodbi o zaposlitvi najpozneje 15 dni pred izpolnitvijo pogojev za napredovanje.

(6) Če se delovno mesto opravlja v nazivih, se časovno obdobje za napredovanje določi glede na izhodiščni plačni razred delovnega mesta.

(7) Časovno obdobje za napredovanje teče od prve zaposlitve v javnem sektorju, od zadnjega napredovanja v višji plačni razred oziroma od prekinitve časovnega obdobja za napredovanje iz devetega odstavka tega člena.

(8) V primeru napredovanja v naziv oziroma višji naziv na istem delovnem mestu se časovno obdobje za napredovanje ne prekine.

(9) Časovno obdobje za napredovanje se ob premestitvi ali zaposlitvi na drugem delovnem mestu prekine in začne teči znova v naslednjih primerih:

- če gre za delovno mesto v višjem tarifnem razredu,
- ob prekinitvi delovnega razmerja v javnem sektorju, razen če gre za prekinitve delovnega razmerja, ki je krajša od 90 dni.

(10) Časovno obdobje za napredovanje se v primerih iz osmega in devetega odstavka tega člena šteje glede na plačni razred, ki ga javni uslužbenec pridobi ob ponovni zaposlitvi, napredovanju v naziv ali ob prehodu na drugo delovno mesto.

26. člen **(zadržano napredovanje)**

(1) Javnemu uslužbencu se časovno obdobje za napredovanje podaljša za eno leto, če predstojnik ali poslovodni organ sam, v primeru, ko ima javni uslužbenec nadrejenega, ki spremlja delo in strokovno usposobljenost javnega uslužbenca, pa na predlog nadrejenega, ugotovi, da javni uslužbenec v časovnem obdobju za napredovanje delo opravlja bistveno pod pričakovanji pri večini kriterijev iz 28. člena tega zakona. O zadržanem napredovanju odloči predstojnik ali poslovodni organ s sklepom. Sklep mora vsebovati obrazložitev z navedbo utemeljenih razlogov za zadržano napredovanje. Sklep se izda najpozneje do izpolnitve časovnega obdobja za napredovanje posameznega javnega uslužbenca.

(2) Napredovanje se javnemu uslužbencu ne more zadržati več kot enkrat v posameznem časovnem obdobju za napredovanje.

(3) Število javnih uslužbencev z zadržanim napredovanjem v skladu s tem členom v posameznem letu ne sme presegati 5 odstotkov javnih uslužbencev, zaposlenih pri posameznem uporabniku proračuna 1. januarja v letu napredovanja, pri čemer se število javnih uslužbencev zaokroži navzgor.

(4) Zoper sklep o zadržanem napredovanju lahko javni uslužbenec v osmih delovnih dneh od vročitve sklepa zahteva preizkus utemeljenosti zadržanja napredovanja pred komisijo, ki jo imenuje predstojnik ali poslovodni organ v roku 15 dni od vložitve zahteve.

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

(6) Predstojnik, poslovodni organ in javni uslužbenec, ki zahteva preizkus, imajo pravico do udeležbe v preizkusu zadržanja napredovanja. Komisija opravi preizkus najpozneje v 15 dneh od njenega imenovanja.

(7) O preizkusu se vodi zapisnik. Komisija o preizkusu odloči s sklepom, s katerim potrdi ali razveljavi zadržanje.

(8) Odločitev komisije je dokončna.

(9) Zoper odločitev komisije lahko javni uslužbenec v 30 dneh od vročitve sklepa pred pristojnim delovnim sodiščem uveljavlja sodno varstvo. Ne glede na prejšnji stavek se v primerih, ko je z drugim zakonom v okviru uveljavljanja pravnega varstva javnega uslužbenca urejen postopek pritožbe oziroma ugovora, upošteva določbe drugega zakona.

27. člen
(pospešeno napredovanje)

(1) Javni uslužbenec lahko napreduje za dva plačna razreda, če v časovnem obdobju za napredovanje delo opravlja bistveno nad pričakovani pri večini kriterijev iz 28. člena tega zakona.

(2) O pospešenem napredovanju odloči predstojnik ali poslovodni organ sam, v primeru, ko ima javni uslužbenec nadrejenega, ki spremlja delo in strokovno usposobljenost javnega uslužbenca, pa na predlog nadrejenega, s sklepom. Sklep mora vsebovati obrazložitev izpolnjevanja pogojev za pospešeno napredovanje.

(3) Število javnih uslužbencev, ki napredujejo v skladu s tem členom v posameznem letu, ne sme presegati 10 odstotkov javnih uslužbencev, zaposlenih pri posameznem uporabniku proračuna 1. januarja v letu napredovanja, pri čemer se število javnih uslužbencev zaokroži navzgor.

28. člen
(kriteriji za zadržano in pospešeno napredovanje)

Zadržano in pospešeno napredovanje se presoja glede na naslednje kriterije:

1. izvajanje nalog v skladu z veljavnimi standardi oziroma s pravili stroke in povezovanje znanj z različnih delovnih področij,
2. obseg opravljenega in dodatnega dela,
3. izpolnjevanje dogovorjenih obveznosti in izvajanje nalog v skladu z določenimi roki,
4. samostojnost pri opravljanju dela,
5. natančnost pri opravljanju dela in pogostost napak,
6. zmožnost prilagajanja nepredvidenim situacijam,
7. medsebojno sodelovanje in skupinsko delo ter odnos do sodelavcev in uporabnikov storitev.

6. DEL PLAČE ZA DELOVNO USPEŠNOST

29. člen
(vrsti delovne uspešnosti)

Javni uslužbenec je lahko upravičen do:

1. dela plače za delovno uspešnost,
2. dela plače za delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu.

a) Del plače za delovno uspešnost

30. člen
(kriteriji in merila za izplačilo dela plače za delovno uspešnosti)

(1) Doseganje nadpovprečnih rezultatov javnega uslužbenca se presoja po naslednjih kriterijih:

- kakovost,
- natančnost,
- samostojnost,
- obseg dela in
- učinkovitost dela.

(2) Kot poseben kriterij se upošteva opravljanje dodatnega dela ali večji obseg dela zaradi odsotnih javnih uslužbencev ali nezasedenih delovnih mest.

(3) Podrobneje se kriteriji in merila za določitev dela plače za delovno uspešnost določijo s predpisom vlade, kolektivnimi pogodbami oziroma splošnimi akti, upoštevaje določbe tega zakona, ki veljajo za posamezne plačne stebre.

31. člen **(viri sredstev za del plače za delovno uspešnost)**

(1) Viri sredstev za del plače za delovno uspešnost pri posameznem uporabniku proračuna so:

- 3 odstotki sredstev za osnovne plače javnih uslužbencev,
- vsi prihranki sredstev za plače posameznega uporabnika proračuna, ki nastanejo zaradi odsotnosti javnih uslužbencev z dela, ali nezasedenih delovnih mest,
- sredstva projekta, ki so predvidena v finančnem načrtu uporabnika proračuna, ali sredstva za izvajanje posebnega projekta, ki ga je s svojim aktom določila vlada, in jih je zagotovil financer projekta.

(2) Če tako določa poseben zakon, so viri sredstev za del plače za delovno uspešnost iz prejšnjega odstavka lahko tudi večji prihodki, ki nastanejo zaradi večjega obsega opravljenih storitev in niso pridobljeni na trgu ali prihodki za izvajanje nalog, za katere so s posebnim zakonom na področju vzgoje in izobraževanja določena dodatna sredstva. V primeru plačila dela plače za delovno uspešnost iz sredstev, določenih v tem odstavku, ne velja omejitev iz prvega odstavka 33. člena tega zakona.

(3) Pri posameznem uporabniku proračuna se pri določitvi sredstev za osnovne plače iz prve alineje prvega odstavka tega člena upoštevajo podatki o osnovnih plačah za posamezne mesece na ravni proračunskega uporabnika ali organizacijske enote. Na tej podlagi uporabnik proračuna določi obseg sredstev za posamezno obdobje ugotavljanja delovne uspešnosti. Pri določitvi sredstev za osnovne plače se ne upoštevajo sredstva za osnovne plače javnih uslužbencev plačne skupine B in funkcionarjev.

(4) Kot prihranki sredstev za plače posameznega uporabnika proračuna zaradi odsotnosti javnih uslužbencev z dela se štejejo:

- prihranek, ki nastane zaradi razlike med plačo javnega uslužbenca in nadomestilom njegove plače v breme uporabnika proračuna,
- prihranek, ki nastane zaradi nadomestila plače, ki ne bremeni uporabnika proračuna, pri katerem je javni uslužbenec zaposlen,
- prihranek, ki nastane zaradi opravljanja dela s krajšim delovnim časom od polnega na podlagi posebnih predpisov na delovnih mestih, za katera so v finančnem načrtu zagotovljena sredstva za delo s polnim delovnim časom,
- prihranek, ki nastane zaradi odsotnosti javnih uslužbencev, za katero le-ti niso upravičeni do nadomestila plače.

(5) Prihranek sredstev v finančnem načrtu uporabnika proračuna zaradi nezasedenih delovnih mest se upošteva, če so delovna mesta v kadrovskem načrtu predvidena za zasedbo in so v finančnem načrtu zagotovljena sredstva za zasedbo teh delovnih mest ter delovna mesta niso zasedena oziroma so zasedena za krajši delovni čas.

(6) Posamezen uporabnik proračuna mora na letni ravni izplačati:

- v celoti obseg sredstev za osnovne plače javnih uslužbencev iz prve alineje prvega odstavka tega člena in
- najmanj 50 odstotkov prihrankov sredstev za plače iz druge alineje prvega odstavka tega člena.

32. člen **(postopek ugotavljanja dela plače za delovno uspešnost)**

(1) Del plače za delovno uspešnost se izplačuje mesečno, trimesečno ali polletno.

(2) Del plače za delovno uspešnost na podlagi kriterijev in meril določi predstojnik ali poslovodni organ ali oseba, ki je javnemu uslužbencu nadrejena tako, da najprej določi del plače za delovno uspešnost tistim javnim uslužbencem, ki opravljajo dodatno delo ali večji obseg dela zaradi odsotnih javnih uslužbencev ali nezasedenih delovnih mest, iz razlike sredstev pa tistim javnim uslužbencem, ki dosegajo nadpovprečne rezultate v posameznem obdobju.

(3) Del plače za delovno uspešnost iz sredstev projekta se izplača javnim uslužbencem, ki so zaposleni za delo na projektu in javnim uslužbencem, ki opravljajo naloge na projektu.

(4) O izplačilu dela plače za delovno uspešnost se za posamezno obdobje izplačevanja izda obvestilo, v katerem se navedejo:

- celoten obseg sredstev za izplačilo dela plače za delovno uspešnost po virih iz prvega odstavka prejšnjega člena,
- javni uslužbenci, ki prejmejo del plače za delovno uspešnost, z ločeno navedbo javnih uslužbencev, ki prejmejo del plače za delovno uspešnost zaradi opravljanja dodatnega dela ali večjega obsega dela zaradi odsotnih javnih uslužbencev ali nezasedenih delovnih mest in ločeno navedbo javnih uslužbencev, ki prejmejo delovno uspešnost zaradi opravljanja dela na projektu, in
- višina izplačila dela plače za delovno uspešnost za posameznega javnega uslužbenca.

(5) Obvestilo iz prejšnjega odstavka se objavi znotraj uporabnika proračuna oziroma organizacijske enote.

33. člen **(višina dela plače za delovno uspešnost)**

(1) Del plače za delovno uspešnost javnih uslužbencev se lahko izplača največ v višini 30 odstotkov osnovne plače javnega uslužbenca v posameznem mesecu.

(2) Del plače za delovno uspešnost iz sredstev posebnega projekta se lahko izplača največ v višini 50 odstotkov osnovne plače javnega uslužbenca v posameznem mesecu.

(3) Skupno lahko javni uslužbenec prejme izplačilo delovne uspešnosti iz prvega in drugega odstavka tega člena največ v višini 50 odstotkov osnovne plače javnega uslužbenca v posameznem mesecu.

b) Del plače za delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu

34. člen **(del plače za delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu)**

(1) Uporabniki proračuna, ki poleg sredstev za izvajanje javne službe pridobivajo sredstva s prodajo blaga in storitev na trgu, del tako pridobljenih sredstev uporabijo za plačilo dela plače za delovno uspešnost, poleg obsega sredstev iz 31. člena tega zakona.

(2) Vlada določi prihodke od prodaje blaga in storitev na trgu in najnižji ter najvišji obseg sredstev, ki se lahko uporabi za plačilo dela plače za delovno uspešnost iz prejšnjega odstavka. Vlada lahko določi, da se za plačilo dela plače za delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu namenijo tudi nekateri nejavni prihodki za javno službo.

35. člen **(pogoji za izplačilo sredstev iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu)**

(1) Del sredstev za plačilo dela plače za delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu se lahko izplačuje, če so iz tega vira zagotovljena finančna sredstva v okviru stroškov dela.

(2) Uporabnik proračuna lahko uporabi sredstva iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu za plačilo dela plače za delovno uspešnost, če izpolnjuje naslednje pogoje:

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

36. člen

(odločanje o razdelitvi in izplačilu sredstev iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu)

(1) Obseg sredstev, namenjen izplačilu dela plače za delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu, določi predstojnik ali poslovodni organ po predhodni pridobitvi mnenj reprezentativnih sindikatov.

(2) Kriterije za izplačilo dela plače za delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu, določi predstojnik ali poslovodni organ v dogovoru z reprezentativnimi sindikati.

(3) Dinamiko izplačil dela plače za delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu določi organ upravljanja uporabnika proračuna na predlog predstojnika ali poslovodnega organa po prehodni pridobitvi mnenja reprezentativnega sindikata.

(4) Javnemu uslužbencu se lahko izplača del plače za delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu letno največ v višini šestkratnika vrednosti plačnega razreda, v katerega je bil uvrščen meseca decembra preteklega leta. Če javni uslužbenec decembra preteklega leta ni bil zaposlen v javnem sektorju, se mu lahko izplača del plače za delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu letno največ v višini šestkratnika vrednosti plačnega razreda, v katerega se je uvrstil ob zaposlitvi v tekočem letu. V primeru zaposlitve med letom se šestkratnik vrednosti plačnega razreda določi sorazmerno glede na število mesecev zaposlitve v letu.

(5) O izplačilu dela plače za delovno uspešnost iz prejšnjega odstavka se izda obvestilo, ki se objavi znotraj uporabnika proračuna oziroma organizacijske enote.

7. DODATKI

37. člen

(vrste dodatkov)

(1) Javnim uslužbencem pripadajo:

1. položajni dodatek,
2. dodatek za delovno dobo,
3. dodatek za mentorstvo,
4. dodatek za specializacijo, magisterij ali doktorat, če to ni pogoj za zasedbo delovnega mesta,
5. dodatek za dvojezičnost,
6. dodatki za manj ugodne delovne pogoje, ki niso upoštevani v vrednotenju delovnega mesta, naziva,
7. dodatki za nevarnost in posebne obremenitve, ki niso upoštevane v vrednotenju delovnega mesta, naziva,
8. dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času,
9. dodatek za pripravljenost in

10. dodatki za prepovedi in omejitve.

(2) Javnim uslužbencem pripadajo dodatki le v primerih in pod pogoji, določenimi v tem zakonu.

(3) Kadar dodatek ni določen v nominalnem znesku, je osnova za obračun dodatka osnovna plača javnega uslužbenca.

(4) Dodatki iz prvega odstavka tega člena se izplačujejo v višini, določeni z zakonom, podzakonskim aktom ali kolektivno pogodbo za javni sektor. Če je javni uslužbenec zaposlen za krajši delovni čas od polnega, mu dodatki, ki so določeni v nominalnem znesku, pripadajo v ustreznem deležu glede na delovni čas zaposlitve, razen v primeru, ko se dodatki izplačujejo za začeto uro opravljanja dela v določenih pogojih.

38. člen (položajni dodatek)

(1) Položajni dodatek je del plače, ki pripada javnemu uslužbencu, ki izvršuje pooblastila v zvezi z vodenjem, usklajevanjem in izvajanjem dela kot vodja notranje organizacijske ali druge enote, vrednotenje teh nalog pa ni vključeno v osnovno plačo delovnega mesta ali naziva. Položajni dodatek mu pripada, če enota, ki jo vodi, dosega velikost, določeno s predpisom vlade.

(2) Višina položajnega dodatka znaša najmanj 5 odstotkov in največ 12 odstotkov osnovne plače.

(3) Kriterije za določitev višine položajnega dodatka določi vlada s predpisom.

39. člen (dodatek za delovno dobo)

(1) Dodatek za delovno dobo je del plače, s katerim se vrednotijo delovne izkušnje, pridobljene v celotni delovni dobi javnega uslužbenca ali funkcionarja, v obdobjih opravljanja dela v delovnem razmerju in opravljanja samostojne dejavnosti oziroma poklicnega opravljanja funkcije v Republiki Sloveniji ali v tujini.

(2) Višina dodatka za delovno dobo se s kolektivno pogodbo za javni sektor določi za vsako zaključeno leto delovne dobe, ne glede na to ali je javni uslužbenec delal krajši ali polni delovni čas.

40. člen (dodatek za mentorstvo)

(1) Javnemu uslužbencu, ki je v okviru rednega delovnega časa določen za uvajanje pripravnikov, specializantov, zaposlenih na usposabljanju ali za uvajanje dijakov in študentov, ki opravljajo obvezno prakso, pripada za vsako, s programom oziroma z normativom določeno mentorsko uro, dodatek za mentorstvo.

(2) Pogoji in višina dodatka za mentorstvo se za javne uslužbence določijo s kolektivno pogodbo za javni sektor.

41. člen (dodatek za specializacijo, magisterij ali doktorat)

Pogoji za izplačilo in višina dodatka za specializacijo, magisterij ali doktorat se določijo s kolektivno pogodbo za javni sektor.

42. člen (dodatek za dvojezičnost)

(1) Dodatek za dvojezičnost pripada javnim uslužbencem, ki delajo na območjih občin, v katerih živi italijanska ali madžarska narodna skupnost, kjer je italijanski ali madžarski jezik tudi uradni jezik, če je znanje jezika narodne skupnosti pogoj za opravljanje dela.

(2) Višina dodatka iz prejšnjega odstavka znaša:

- od 12 odstotkov do 15 odstotkov osnovne plače za ravnatelje, učitelje in ostale strokovne delavce v osnovnem in srednjem šolstvu ter ravnatelje, vzgojitelje in ostale strokovne delavce v vrtcih, strokovne delavce Zavoda Republike Slovenije za šolstvo ter novinarje Javnega zavoda RTV Slovenija in novinarje tiskanih medijev narodnih skupnosti,
- od 3 odstotke do 6 odstotkov osnovne plače za ostale javne uslužbence.

(3) Višino dodatka iz prve in druge alineje prejšnjega odstavka določi predstojnik, in sicer na osnovi zahtevane stopnje znanja jezika narodne skupnosti ter dejanske uporabe tega jezika pri opravljanju dela.

43. člen **(dodatki za manj ugodne delovne pogoje)**

(1) Dodatki za manj ugodne delovne pogoje pripadajo javnim uslužbencem le, če opravljajo delo v takih pogojih in manj ugodni delovni pogoji niso upoštevani v osnovni plači.

(2) Dodatki za manj ugodne delovne pogoje in njihova višina se za javne uslužbence določijo s kolektivno pogodbo za javni sektor.

44. člen **(dodatki za nevarnost in posebne obremenitve)**

(1) Dodatki za nevarnost in posebne obremenitve pripadajo javnim uslužbencem le za čas, ko opravljajo delo v takih pogojih ter nevarnost in posebne obremenitve niso upoštevane v osnovni plači.

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

45. člen **(dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času)**

(1) Javnim uslužbencem pripadajo za delo v delovnem času, ki je zanje manj ugoden, dodatki za:

- izmensko delo,
- delo v deljenem delovnem času,
- delo v neenakomerno razporejenem delovnem času,
- delo ponoči, v nedeljo in na dan, ki je z zakonom določen kot dela prost dan ali praznik, ter
- za delo preko polnega delovnega časa.

(2) Dodatki iz prve, druge in tretje alineje prejšnjega odstavka se med seboj izključujejo.

(3) Javnemu uslužbencu pripada dodatek za izmensko delo za delo v popoldanski in nočni izmeni oziroma za redno delo v popoldanskem času za čas, ki je po zakonu ali drugem predpisu, kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca določen za popoldansko ali nočno izmeno oziroma za redno delo v popoldanskem času.

(4) Dodatki iz prvega odstavka tega člena pripadajo javnemu uslužbencu le za čas, ko dela v času, ki je manj ugoden.

(5) Višina dodatkov iz tega člena se za javne uslužbence določi s kolektivno pogodbo za javni sektor.

46. člen
(dodatek za pripravljenost)

(1) Javnemu uslužbencu pripada dodatek za pripravljenost v kraju bivanja ali v kraju po njegovi izbiri (v nadaljnjem besedilu: pripravljenost na domu), če je pripravljenost na domu izven delovnega časa pisno odrejena, in sicer v primerih, ki jih določa zakon ali kolektivna pogodba.

(2) Višina dodatka za pripravljenost na domu za javne uslužbence se določi s kolektivno pogodbo za javni sektor.

47. člen
(dodatki za prepovedi in omejitve)

(1) Dodatki za prepovedi so del plače, s katerim se vrednotijo ustavne in zakonske prepovedi, ki posegajo v ustavne ali splošne zakonske pravice javnih uslužbencev v obdobju delovnega razmerja.

(2) Dodatki za omejitve so del plače, s katerim se vrednotijo ustavne in zakonske omejitve, ki omejujejo ustavne ali splošne zakonske pravice javnih uslužbencev v obdobju delovnega razmerja.

(3) Dodatki iz prvega in drugega odstavka tega člena ter njihova višina se določijo s kolektivno pogodbo za javni sektor.

8. ZAGOTAVLJANJE JAVNOSTI, PREGLEDNOSTI IN PRIMERLJIVOSTI PLAČ V JAVNEM SEKTORJU

48. člen

(javnost plač in posredovanje podatkov o plačah in drugih stroških dela)

(1) Plače v javnem sektorju so javne, pri čemer so javnosti dostopni osebno ime in priimek javnega uslužbenca oziroma funkcionarja, podatki o delovnem mestu, nazivu ali funkciji, bruto znesku plače in bruto znesku vseh sestavin plače, razen o dodatku za delovno dobo.

(2) Določba prvega odstavka tega člena ne velja za podatke o plačah javnih uslužbencev v obveščevalnih in varnostnih službah.

(3) Uporabniki proračuna podatke o izplačanih plačah in drugih stroških dela iz drugega odstavka 49. člena tega zakona pošljejo ministrstvu, pristojnemu za sistem plač v javnem sektorju preko Agencije za javnopravne evidence in storitve, v skladu z metodologijo za posredovanje in analizo podatkov o plačah, ki jo predpiše minister, pristojen za sistem plač v javnem sektorju.

(4) Uporabniki proračuna lokalne skupnosti posredujejo podatke o izplačanih plačah in drugih stroških dela iz drugega odstavka 49. člena tega zakona županu ali občinskemu svetu na njuno zahtevo.

49. člen
(spremljanje gibanja plač in drugih stroškov dela v javnem sektorju)

(1) Za namen spremljanja gibanja plač in drugih stroškov dela, ministrstvo, pristojno za sistem plač v javnem sektorju, vodi evidenco o plačah in drugih stroških dela.

(2) Evidenca iz prejšnjega odstavka vsebuje naslednje podatke:

- podatki o uporabniku proračuna,
- davčna številka javnega uslužbenca ali funkcionarja,

- spol javnega uslužbenca ali funkcionarja,
- podatki o delovnem mestu, nazivu oziroma funkciji,
- podatki o osnovni plači,
- podatki o nadomestilih plače,
- podatki o izplačilu dodatkov,
- podatki o izplačilu dela plače za delovno uspešnost,
- podatki o drugih plačilih, ki so del plače v skladu s tem zakonom,
- podatki o izplačilu plače za čas dežurstva in dela preko polnega delovnega časa,
- podatki o izplačilu povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja, kot jih določa enotna metodologija za obračun in izplačilo plač, ki jo z uredbo predpiše vlada.

(3) Ministrstvo, pristojno za sistem plač v javnem sektorju, enkrat letno v skladu s predpisano metodologijo iz tretjega odstavka 48. člena tega zakona pripravi analizo gibanja plač v javnem sektorju in jo posreduje v mnenje reprezentativnim sindikatom javnega sektorja in jo nato skupaj z mnenjem posreduje vladi. Analizo iz prejšnjega stavka skupaj z mnenjem reprezentativnih sindikatov javnega sektorja vlada predloži državnemu zboru skupaj z zaključnim računom državnega proračuna Republike Slovenije. Ministrstvo, pristojno za sistem plač v javnem sektorju, analizo objavi na svoji spletni strani. Če reprezentativni sindikati javnega sektorja ne predložijo mnenja v 15 dneh, se analiza posreduje vladi in državnemu zboru brez njihovega mnenja.

50. člen (obračun plač)

(1) Vsi uporabniki proračuna obračunavajo in izplačujejo plače na podlagi enotne metodologije in obrazcev, ki jih predpiše vlada. Vlada predpiše tudi postopek in način določitve šifranta, ki se uporablja pri izplačilu plač in drugih stroškov dela. Šifrant ministrstvo, pristojno za sistem plač, objavlja na svoji spletni strani. Uporabniki proračuna morajo pri posredovanju podatkov v evidenco iz drugega odstavka prejšnjega člena upoštevati šifrant iz prejšnjega stavka.

(2) Plače javnih uslužbencev se obračunavajo in izplačujejo na podlagi povprečne mesečne delovne obveznosti, ki izhaja iz sprejetega letnega delovnega koledarja, skladno s predpisom vlade iz prejšnjega odstavka.

III. POSEBNOSTI PRI DOLOČANJU PLAČ ZNOTRAJ POSAMEZNEGA PLAČNEGA STEBRA

1. SPLOŠNO

51. člen (uporaba določb)

(1) Določbe tega poglavja tega zakona se uporabljajo za določitev plače javnih uslužbencev in funkcionarjev v posameznem plačnem stebri.

(2) Plačni stebri so:

1. plačni steber: funkcionarji,
2. plačni steber: javni uslužbenci v državnih organih, lokalnih skupnostih, javnih zavodih gasilcev in javni uslužbenci plačne skupine B v teh uporabnikih proračuna,
3. plačni steber: javni uslužbenci v zdravstvu in socialnem varstvu, javnih zavodih s področja obvezne socialne varnosti in javni uslužbenci plačne skupine B v teh uporabnikih proračuna,
4. plačni steber: javni uslužbenci v raziskovalni dejavnosti, izobraževanju in kulturi in javni uslužbenci plačne skupine B v teh uporabnikih proračuna,
5. plačni steber: javni uslužbenci v javnih agencijah, javnih skladih, drugih javnih zavodih, javnih gospodarskih zavodih in javni uslužbenci plačne skupine B v teh uporabnikih proračuna.

52. člen (vsebina stebra)

(1) V okviru plačnega stebra se zagotavlja načelo enakega plačila za delo na primerljivih delovnih mestih, nazivih in funkcijah.

(2) V posameznem plačnem stebru se vodijo pogajanja in usklajevanja o:

- uvrstitvah delovnih mest, nazivih in funkcij v plačne razrede,
- merilih in kriterijih za določitev in izplačevanje dela plače za delovno uspešnost,
- drugih posebnosti, ki jih določa ta zakon.

2. SKUPNE DOLOČBE, KI VELJAJO ZA JAVNE USLUŽBENCE PLAČNE SKUPINE B

53. člen (opredelitev javnih uslužbencev plačne skupine B)

V plačno skupino B sodijo: direktorji, predsedniki in člani uprav, rektorji, dekani, glavni tajniki univerz, ravnatelji, strokovni direktorji in strokovni vodje, predsedniki, ki niso funkcionarji, direktorji vladnih služb, generalni direktorji in direktorji organov v sestavi, načelnik Generalštaba Slovenske vojske, generalni direktorji direktoriatov, glavni inšpektorji, generalni sekretarji oziroma sekretarji državnih organov, ki niso funkcionarji, načelniki upravnih enot, direktorji oziroma tajniki občinskih uprav, vršilci dolžnosti direktorjev, namestniki in pomočniki direktorjev.

54. člen (določitev osnovne plače javnim uslužbencem plačne skupine B)

(1) Osnovne plače javnim uslužbencem plačne skupine B, zaposlenih pri uporabnikih proračuna se določijo z uvrstitvijo v plačni razred, upošteva se zahtevnost delovnega mesta ter pomen uporabnika proračuna, ki ga vodijo.

(2) Uvrstitev v plačne razrede javnih uslužbencev plačne skupine B določi vlada z uredbo. Za posamezne vrste delovnih mest se lahko uvrstitev določi v razponu plačnih razredov, pri čemer morajo biti določeni tudi kriteriji za določitev plačnega razreda.

(3) Plačni razred za določitev osnovne plače javnim uslužbencem plačne skupine B pri uporabnikih proračuna določi predstojnik oziroma organ pristojen za njegovo imenovanje ob upoštevanju razponov plačnih razredov, kriterijev in metodologije za uvrstitev delovnih mest, ki jih določi vlada.

(4) Javnim uslužbencem plačne skupine B, imenovanim v naziv, se plača, ne glede na naziv, določi v skladu z uredbo iz drugega odstavka tega člena.

55. člen (napredovanje javnih uslužbencev iz plačne skupine B)

(1) Javni uslužbenci plačne skupine B ne napredujejo v višji plačni razred, se jim pa ob prenehanju mandata pri določitvi plače na novem delovnem mestu upoštevajo plačni razredi, ki bi jih dosegli, če bi v času trajanja mandata napredovali v časovnih obdobjih za napredovanje iz tega zakona.

(2) Časovno obdobje za napredovanje se javnim uslužbencem plačne skupine B ob nastopu mandata in ob prenehanju mandata ne prekine.

(3) Javnemu uslužbencu plačne skupine B se na delovnem mestu, ki ga zasedejo po prenehanju mandata, upoštevajo tudi že dosežena napredovanja na delovnem mestu, ki so ga zasedali

pred nastopom mandata, če je delovno mesto pred nastopom mandata v istem ali višjem tarifnem razredu od delovnega mesta, ki ga zasedejo po prenehanju mandata. Če je novo delovno mesto v višjem tarifnem razredu od delovnega mesta pred nastopom mandata in bi bil na podlagi prvega odstavka tega člena uvrščen v isti ali nižji plačni razred, kot ga je dosegel pred nastopom mandata, pa se mu plačni razred na novem delovnem mestu oziroma v nazivu določi tako, da se plačni razred, v katerega je bil uvrščen pred nastopom mandata, poveča za en plačni razred.

(4) Ne glede na določbe tega člena javnega uslužbenca ni mogoče uvrstiti v višji plačni razred, kot znaša končni plačni razred delovnega mesta oziroma naziva.

56. člen **(dodatki javnih uslužbencev plačne skupine B)**

(1) Javnim uslužbencem plačne skupine B pripadajo dodatki le v primerih in pod pogoji, določenimi v tem zakonu.

(2) Javnim uslužbencem plačne skupine B pripadajo dodatek za delovno dobo, dodatek za mentorstvo, dodatek za specializacijo, magisterij ali doktorat, če to ni pogoj za zasedbo delovnega mesta, dodatek za dvojezičnost in dodatki za nevarnost in posebne obremenitve.

(3) Javni uslužbenci plačne skupine B, ki v istem javnem zavodu hkrati opravljajo tudi delo v svojem osnovnem poklicu, lahko izjemoma, s soglasjem pristojnega ministra oziroma rektorja, zaradi nemotenega opravljanja dejavnosti, opravljajo tudi delo preko polnega delovnega časa in stalni pripravljenosti. Za ta čas jim pripada osnovna plača in druge sestavine plače glede na delovno mesto, na katerem se tako delo, ki je opredeljeno v pogodbi o zaposlitvi, opravlja.

57. člen **(del plače za delovno uspešnost javnih uslužbencev plačne skupine B)**

(1) Javni uslužbenci plačne skupine B, ki dosežejo nadpovprečne rezultate pri opravljanju delovnih nalog, so upravičeni do dela plače za delovno uspešnost. Obseg sredstev za del plače za delovno uspešnost se zanje oblikuje in izkazuje ločeno od sredstev za del plače za delovno uspešnost drugih javnih uslužbencev.

(2) Za javne uslužbence plačne skupine B se del plače za delovno uspešnost ugotavlja najmanj enkrat letno in se lahko izplača letno največ v višini ene osnovne plače javnega uslužbenca plačne skupine B v mesecu pred izplačilom dela plače za delovno uspešnost.

(3) Kriterije za določitev dela plače za delovno uspešnost javnih uslužbencev plačne skupine B določi pristojni minister. Kot posebni kriterij se lahko upošteva opravljanje dodatnega dela ali večji obseg dela zaradi odsotnih javnih uslužbencev ali nezasedenih delovnih mest.

(4) Javni uslužbenci plačne skupine B so upravičeni tudi do dela plače za delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu, pod enakimi pogoji in v enaki višini, kot veljajo za ostale javne uslužbence.

(5) Javni uslužbenci plačne skupine B so upravičeni tudi do dela plače za delovno uspešnost iz sredstev projekta, pod enakimi pogoji, kot veljajo za javne uslužbence.

(6) Izplačilo delovne uspešnosti iz naslova posebnega projekta iz prejšnjega odstavka ne sme presegati 33 odstotkov osnovne plače javnega uslužbenca plačne skupine B mesečno, izplačilo delovne uspešnosti iz preostalih projektov ne sme presegati 13 odstotkov osnovne plače javnega uslužbenca plačne skupine B mesečno.

58. člen **(odločitev o izplačilu dela plače za delovno uspešnosti)**

(1) Odločitev o izplačilu dela plače za delovno uspešnost iz prejšnjega člena za javne uslužbence plačne skupine B, sprejme:

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

(2) Ne glede na določbo prejšnjega odstavka odloči o izplačilu dela plače za delovno uspešnost javnega uslužbenca plačne skupine B, kadar je organ pristojen za njegovo imenovanje vlada, pristojen minister.

(3) Ne glede na določbo prvega odstavka tega člena odloči o izplačilu dela plače za delovno uspešnost javnega uslužbenca plačne skupine B vladne službe, ki je odgovoren predsedniku vlade ali generalnemu sekretarju vlade, predsednik vlade oziroma generalni sekretar vlade.

(4) Ne glede na določbo prvega odstavka tega člena odloči o izplačilu dela plače za delovno uspešnost javnega uslužbenca plačne skupine B, kadar je organ pristojen za njegovo imenovanje državni zbor, ustanovitelj.

3. 1. PLAČNI STEBER: FUNKCIONARJI

59. člen (obseg stebra)

V 1. plačni steber se uvrščajo funkcionarji, ki sodijo v plačno skupino A (A1 do A5).

60. člen (določitev osnovne plače funkcionarjev)

(1) Osnovna plača funkcionarja je določena s plačnim razredom, v katerega je uvrščena posamezna funkcija oziroma s plačnim razredom, ki ga je funkcionar pridobil z napredovanjem, če funkcionar lahko napreduje v skladu z zakonom.

(2) Uvrstitev posameznih funkcij v plačne razrede se določi s tem zakonom. Uvrstitev in razponi možnih napredovanj v višji plačni razred so določeni v Prilogi 2, ki je sestavni del tega zakona.

61. člen (napredovanje funkcionarjev)

(1) Funkcionarji ne napredujejo v višji plačni razred, razen sodnikov in državnih tožilcev, za katere napredovanje ureja zakon. Funkcionarjem, ki ne napredujejo, se ne glede na prejšnji stavek ob prenehanju opravljanja funkcije pri določitvi plače na novem delovnem mestu upoštevajo plačni razredi napredovanj, ki bi jih dosegli, če bi v času opravljanja funkcije napredovali v časovnih obdobjih za napredovanje iz tega zakona. Funkcionarjem, ki napredujejo, se ob prenehanju opravljanja funkcije pri določitvi plače na novem delovnem mestu upošteva število napredovanj, ki so jih dosegli v času opravljanja funkcije ali plačni razredi napredovanj, ki bi jih dosegli, če bi v času opravljanja funkcije napredovali v časovnih obdobjih za napredovanje iz tega zakona, če je to zanje ugodneje.

(2) Časovno obdobje za napredovanje se funkcionarjem ob začetku opravljanja funkcije in ob prenehanju opravljanja funkcije ne prekine.

(3) Funkcionarju se na delovnem mestu, ki ga zasedejo po prenehanju funkcije, upoštevajo tudi že dosežena napredovanja na delovnem mestu, ki so ga zasedali pred začetkom opravljanja funkcije, če je delovno mesto pred začetkom opravljanja funkcije v istem ali višjem tarifnem razredu od delovnega mesta, ki ga zasedejo po prenehanju opravljanja funkcije. Če je novo delovno mesto v višjem tarifnem razredu od delovnega mesta pred začetkom opravljanja funkcije in bi bil na podlagi prvega odstavka tega člena uvrščen v isti ali nižji plačni razred, kot ga je dosegel pred nastopom funkcije pa se mu plačni razred na novem delovnem mestu oziroma v nazivu določi tako, da se plačni razred, v katerega je bil uvrščen pred nastopom funkcije poveča za en plačni razred.

(4) Ne glede na določbe tega člena javnega uslužbenca ni mogoče uvrstiti v višji plačni razred, kot znaša končni plačni razred delovnega mesta oziroma naziva.

62. člen
(dodatki in del plače za delovno uspešnost)

(1) Funkcionarjem pripadajo dodatki le v primerih in pod pogoji, določenimi v tem zakonu.

(2) Funkcionarjem pripada dodatek za delovno dobo, sodnikom in državnim tožilcem pa pripadajo tudi dodatki za dvojezičnost, položajni dodatek, dodatek za mentorstvo, dodatek za delo v manj ugodnem delovnem času, dodatek za pripravljenost.

(3) Funkcionarjem ne pripada del plače za delovno uspešnost.

63. člen
(dodatek za delovno dobo)

Funkcionarjem pripada dodatek za delovno dobo v višini 0,33 odstotka od osnovne plače za vsako zaključeno leto delovne dobe, pod pogoji iz 39. člena tega zakona.

64. člen
(dodatki sodnikov in državnih tožilcev za delo v manj ugodnem delovnem času in za pripravljenost)

(1) Sodnikom in državnim tožilcem pripadajo naslednji dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času:

- za delo preko polnega delovnega časa,
- za čas dežurstva, ki presega polni delovni čas,
- za delo ponoči,
- za delo v nedeljo in
- za delo na dan, ki je z zakonom določen kot dela prost dan.

(2) Dodatki iz prejšnjega odstavka in dodatek za pripravljenost se določijo v naslednjih višinah:

- za delo preko polnega delovnega časa in za čas dežurstva, ki presega polni delovni čas, v višini 30 odstotkov urne postavke osnovne plače,
- za delo ponoči v višini 40 odstotkov urne postavke osnovne plače,
- za delo v nedeljo v višini 90 odstotkov urne postavke osnovne plače,
- za delo na dan, ki je z zakonom določen kot dela prost dan, v višini 120 odstotkov urne postavke osnovne plače in
- za ure pripravljenosti v višini 20 odstotkov urne postavke osnovne plače.

(3) Dodatka iz tretje in četrte alineje prejšnjega odstavka se med seboj izključujeta.

(4) Dodatki iz prvega odstavka tega člena pripadajo le za čas dela v manj ugodnem delovnem času.

65. člen
(položajni dodatki za sodnike in državne tožilce)

(1) Sodniku in državnemu tožilcu, ki vodi organizacijsko enoto (v nadaljevanju oddelek), pripada položajni dodatek v odstotku od njegove osnovne plače, in sicer v višini:

- 10 odstotkov, če vodi oddelek z najmanj 40 javnimi uslužbenci ali 20 na ta oddelek razporejenimi sodniki oziroma državnimi tožilci,
- 9 odstotkov, če vodi oddelek z najmanj 30 javnimi uslužbenci ali 15 na ta oddelek razporejenimi sodniki oziroma državnimi tožilci,
- 8 odstotkov, če vodi oddelek z najmanj 20 javnimi uslužbenci ali desetimi na ta oddelek razporejenimi sodniki oziroma državnimi tožilci,
- 5 odstotkov, če vodi oddelek z najmanj desetimi javnimi uslužbenci ali petimi na ta oddelek razporejenimi sodniki oziroma državnimi tožilci,
- 4 odstotke, če vodi oddelek na Vrhovnem sodišču, Vrhovnem državnem tožilstvu, če vodi zunanji oddelek, ki se oblikuje v skladu z zakonom, ali oddelek z manj kot petimi na ta oddelek razporejenimi sodniki oziroma državnimi tožilci.

(2) Sodniku in državnemu tožilcu, dodeljenemu na pristojno ministrstvo, pripada dodatek za čas dodelitve v višini 10 odstotkov njegove osnovne plače.

(3) Spremembe števila zaposlenih se upoštevajo dvakrat letno, in sicer 1. januarja in 1. julija.

(4) Predsedniki in podpredsedniki sodišč, vodje državnih tožilstev in njihovi namestniki niso upravičeni do položajnega dodatka iz tega člena.

66. člen (dodatek za mentorstvo za sodnike in državne tožilce)

(1) Sodniku in državnemu tožilcu, ki je v okviru rednega delovnega časa določen za uvajanje pripravnikov in zaposlenih na usposabljanju, pripada dodatek za mentorstvo.

(2) Dodatek za mentorstvo znaša 260 eurov mesečno in se obračunava le za obdobje, ko sodnik oziroma državni tožilec opravlja delo mentorja.

67. člen (dodatek za dvojezičnost za sodnike in državne tožilce)

(1) Dodatek za dvojezičnost pripada sodnikom in državnim tožilcem, ki delajo na območjih občin, v katerih živi italijanska ali madžarska narodna skupnost, kjer je italijanski ali madžarski jezik tudi uradni jezik, če je znanje jezika narodne skupnosti pogoj za opravljanje dela oziroma funkcije.

(2) Višina dodatka iz prejšnjega odstavka znaša do 6 odstotkov osnovne plače sodnika oziroma državnega tožilca.

(3) Višino dodatka določi sodni svet za sodnike in državnotožilski svet za državne tožilce, in sicer na osnovi zahtevane stopnje znanja jezika narodne skupnosti ter dejanske uporabe tega jezika pri opravljanju dela.

68. člen (določitev plače pravosodnim funkcionarjem ob vrnitvi na pravosodno funkcijo)

Kadar pravosodni funkcionar po prenehanju opravljanja funkcije ponovno začne opravljati isto pravosodno funkcijo, se mu pri določitvi plače upoštevajo plačni razredi napredovanj, ki jih je dosegel pred prenehanjem opravljanje funkcije.

4. 2. PLAČNI STEBER: JAVNI USLUŽBENCI V DRŽAVNIH ORGANIH, LOKALNIH SKUPNOSTI, JAVNIH ZAVODIH GASILCEV IN JAVNI USLUŽBENCI PLAČNE SKUPINE B V TEH UPORABNIKIH PRORAČUNA

69. člen (obseg stebra)

V 2. plačni steber sodijo javni uslužbenci v državnih organih in lokalnih skupnostih na uradniških, strokovno - tehničnih in administrativnih delovnih mestih, ki sodijo v plačno skupino C, del plačne podskupine I1, in sicer javni uslužbenci v javnih zavodih gasilcev ter javni uslužbenci plačne skupine B v teh uporabnikih proračuna.

70. člen
(uvrščanje v plačne razrede)

(1) Delovna mesta oziroma nazivi iz prejšnjega člena v plačnih podskupinah C2, C3, C5, C6, C7, C8, C9 in gasilci v plačni podskupini I1 se uvrščajo v plačne razrede s kolektivno pogodbo dejavnosti, v plačni podskupini C4 pa s predpisom vlade ali kolektivno pogodbo dejavnosti.

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

(3) Delovna mesta oziroma nazivi v plačni podskupini C1 in C8 v drugih državnih organih se uvrščajo v plačne razrede z aktom državnega organa, upošteva je uvrstitev primerljivih delovnih mest in nazivov plačne skupine C v kolektivni pogodbi dejavnosti. Akt se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije. Delovna mesta oziroma nazivi v plačni podskupini C9 se tudi v drugih državnih organih uvrščajo v plačne razrede s kolektivno pogodbo dejavnosti.

71. člen
(merila in kriteriji za del plače za delovno uspešnost)

Podrobneje se kriteriji in merila za določitev dela plače za delovno uspešnost določijo s kolektivno pogodbo dejavnosti, drugi državni organi pa kriterije in merila določijo s splošnim aktom.

5. 3. PLAČNI STEBER: JAVNI USLUŽBENCI V ZDRAVSTVU IN SOCIALNEM VARSTVU, JAVNIH ZAVODIH S PODROČJA OBVEZNE SOCIALNE VARNOSTI IN JAVNI USLUŽBENCI PLAČNE SKUPINE B V TEH UPORABNIKI PRORAČUNA

72. člen
(obseg stebra)

V 3. plačni steber sodijo javni uslužbenci v zdravstvu in socialnem varstvu in obvezni socialni varnosti, ki sodijo v plačne skupine E, F in K ter javni uslužbenci plačne skupine B v teh uporabnikih proračuna.

73. člen
(uvrščanje v plačne razrede)

Delovna mesta oziroma nazivi v plačnih skupinah E in F in K se uvrščajo v plačne razrede s kolektivno pogodbo dejavnosti, v plačni podskupini E1 pa tudi s kolektivno pogodbo poklica.

74. člen
(merila in kriteriji za del plače za delovno uspešnost)

Podrobneje se kriteriji in merila za določitev dela plače za delovno uspešnost določijo s kolektivno pogodbo dejavnosti ali poklica.

6. 4. PLAČNI STEBER: JAVNI USLUŽBENCI V RAZISKOVALNI DEJAVNOSTI, IZOBRAŽEVANJU IN KULTURI - PLAČNE SKUPINE D, G, H IN JAVNI USLUŽBENCI PLAČNE SKUPINE B V TEH UPORABNIKI PRORAČUNA

75. člen
(obseg stebra)

V 4. plačni steber sodijo javni uslužbenci v raziskovalni dejavnosti, izobraževanju in kulturi, ki sodijo v plačne skupine D, G, H in javni uslužbenci plačne skupine B v teh uporabnikih proračuna.

76. člen
(uvrščanje v plačne razrede)

(1) Delovna mesta oziroma nazivi v plačnih skupinah D, G in H se uvrščajo v plačne razrede s kolektivno pogodbo dejavnosti, delovna mesta poklicnih novinarjev pa s kolektivno pogodbo poklica, ki jo za novinarje, zaposlene v javnem sektorju skleneta v imenu delodajalca uprava javnega zavoda Radiotelevizije Slovenija in v imenu javnih uslužbencev poklicni reprezentativni sindikati, primerljivo glede na uvrstitev drugih delovnih mest v tem plačnem stebru.

(2) Delovna mesta javnih uslužbencev v javnem zavodu Radiotelevizije Slovenija se uvrščajo v plačne razrede s kolektivno pogodbo, ki jo skleneta v imenu delodajalca uprava javnega zavoda in v imenu javnih uslužbencev reprezentativni sindikati v javnem zavodu primerljivo glede na uvrstitev drugih delovnih mest v tem plačnem stebru.

(3) Delovna mesta in nazivi javnih uslužbencev v SAZU se uvrščajo v plačne razrede s splošnim aktom primerljivo glede na uvrstitev drugih delovnih mest v tem plačnem stebru.

77. člen
(merila in kriteriji za del plače za delovno uspešnost)

Podrobneje se kriteriji in merila za določitev dela plače za delovno uspešnost določijo s kolektivno pogodbo dejavnosti, SAZU pa kriterije in merila določi s splošnim aktom.

78. člen
(plačilo učne oziroma pedagoške obveznosti)

(1) Javnim uslužbencem v javnih vzgojno-izobraževalnih zavodih pripada plačilo za povečano in zmanjšano tedensko učno obveznost v obsegu in pod pogoji, določenimi z zakonom, ki ureja organizacijo in financiranje vzgoje in izobraževanja.

(2) Javnim uslužbencem v visokošolskih zavodih pripada plačilo za dodatno pedagoško obveznost v obsegu in pod pogoji, določenimi z zakonom, ki ureja visokošolsko izobraževanje.

(3) Plačilo povečane in zmanjšane učne obveznosti iz prvega odstavka tega člena ter dodatne pedagoške obveznosti iz drugega odstavka tega člena se določi v Kolektivni pogodbi za vzgojo in izobraževanje v Republiki Sloveniji.

7. 5. PLAČNI STEBER: JAVNI USLUŽBENCI V JAVNIH AGENCIJAH, JAVNIH SKLADIH, DRUGIH JAVNIH ZAVODIH, JAVNIH GOSPODARSKIH ZAVODIH IN JAVNI USLUŽBENCI PLAČNE SKUPINE B V TEH UPORABNIKIH PRORAČUNA

79. člen
(obseg stebra)

V 5. plačni steber sodijo javni uslužbenci v javnih agencijah, javnih skladih, drugih javnih zavodih, javnih gospodarskih zavodih, ki sodijo v plačno skupino I, razen gasilcev ter javni uslužbenci plačne skupine B v teh uporabnikih proračuna.

80. člen
(uvrščanje v plačne razrede)

(1) Delovna mesta v plačni skupini I se za področje dejavnosti okolja in prostora, kmetijstva in gozdarstva uvrščajo v plačne razrede s kolektivno pogodbo dejavnosti, za delovna mesta v javnih agencijah, javnih skladih, ostalih javnih zavodih in javnih gospodarskih zavodih pa z uredbo vlade.

(2) Ne glede na prejšnji odstavek se delovna mesta v Javnem gospodarskem zavodu Protokolarne storitve Republike Slovenije uvrščajo v plačni razred s kolektivno pogodbo tega zavoda.

81. člen
(merila in kriteriji za del plače za delovno uspešnost)

Podrobneje se kriteriji in merila za določitev dela plače za delovno uspešnost določijo s kolektivno pogodbo dejavnosti oziroma uredbo vlade.

IV. SKLEPANJE KOLEKTIVNIH POGODB

82. člen
(pristojnost za sklepanje kolektivnih pogodb)

(1) Kolektivne pogodbe, s katerimi se urejajo plače zaposlenih v javnem sektorju, sklepajo na strani javnih uslužbencev reprezentativni sindikati javnega sektorja, na strani delodajalca pa vlada (v nadaljnjem besedilu: stranki kolektivne pogodbe), razen če ni s tem zakonom določeno drugače.

(2) V imenu vlade vodi postopek za sklenitev kolektivnih pogodb ministrstvo, pristojno za sistem plač v javnem sektorju, skupaj z ministrstvom, pristojnim za finance, in ministrstvom, pristojnim za dejavnost, za katero se sklepa kolektivna pogodba, ter reprezentativnim združenjem lokalnih skupnosti.

83. člen
(sklepanje kolektivne pogodbe za javni sektor)

(1) Kolektivno pogodbo za javni sektor ali njene spremembe in dopolnitve (v nadaljnjem besedilu: KPJS) sklepajo vlada in reprezentativni sindikati dejavnosti ali poklicev v javnem sektorju.

(2) Ne glede na določbo prejšnjega odstavka lahko izjemoma sklepa KPJS konfederacija ali zveza, če najpozneje sedem dni pred napovedanim podpisom KPJS predloži izjavo, da bo sama sklenila KPJS v imenu vseh reprezentativnih sindikatov, ki so njeni člani. V primeru iz prejšnjega stavka se konfederacija ali zveza šteje kot en podpisnik. Izjava velja do preklica. Preklic izjave je možen najpozneje sedem dni pred napovedanim podpisom KPJS. Do preklica te izjave reprezentativni sindikati samostojno ne podpisujejo KPJS.

(3) V Prilogi 3, ki je sestavni del tega zakona, se določi, katera dejavnost ali poklic po uredbah, ki določata standardno klasifikacijo dejavnosti oziroma poklica (SKD-25, SKP-08 ali starejše v skladu s pretvornikom) ustreza dejavnostim v plačnih skupinah od C do K in plačnim podskupinam v teh plačnih skupinah. Šteje se, da reprezentativni sindikat predstavlja zaposlene v celotni plačni skupini ali celotni plačni podskupini, če mu je odločba o reprezentativnosti izdana za dejavnost ali poklic, ki ustreza celotni plačni skupini ali podskupini.

(4) Skladno s Prilogo 3 tega zakona ministrstvo, pristojno za sistem plač v javnem sektorju, izda ugotovitvene sklepe, za katere reprezentativne sindikate se glede na izdano odločbo o

reprezentativnosti šteje, da predstavljajo zaposlene v celotnih plačnih skupinah ali celotnih plačnih podskupinah.

(5) Ne glede na določbo prejšnjega odstavka lahko reprezentativni sindikat pri ministrstvu, pristojnem za sistem plač v javnem sektorju, vloži zahtevo za ugotovitev, da predstavlja zaposlene v celotni plačni skupini ali celotni plačni podskupini na podlagi tega zakona. Predstavljanje zaposlenih v celotnih plačnih skupinah ali plačnih podskupinah se mu prizna, če izkaže, da je v predpreteklem mesecu pred predložitvijo zahteve v reprezentativni sindikat včlanjenih več kot 10 odstotkov povprečnega števila zaposlenih v plačni skupini ali podskupini v preteklem koledarskem letu. O zahtevi odloči minister, pristojen za sistem plač v javnem sektorju, s sklepom.

(6) Število zaposlenih v plačni skupini ali plačni podskupini iz prejšnjega odstavka se ugotovi na podlagi podatkov iz Informacijskega sistema za posredovanje in analizo podatkov o plačah, drugih izplačilih in številu zaposlenih v javnem sektorju (v nadaljnjem besedilu: ISPAP). Število včlanjenih v sindikat se dokazuje na enak način, kot je določen v desetem in enajstem odstavku 84. člena tega zakona.

84. člen **(veljavnost kolektivne pogodbe za javni sektor)**

(1) Za veljavno sklenitev KPJS morajo biti izpolnjeni naslednji pogoji:

- KPJS podpiše vlada in večina reprezentativnih sindikatov javnega sektorja,
- reprezentativni sindikati, ki podpišejo KPJS, skupaj predstavljajo zaposlene v vseh plačnih skupinah od C do K iz 9. člena tega zakona, razen v plačnih skupinah, za katere sindikat, ki predstavlja zaposlene v plačni skupini, ne obstaja, niti ne obstajajo sindikati, ki bi predstavljali večino celotnih plačnih podskupin v tej plačni skupini, in
- skupno število članstva reprezentativnih sindikatov, ki podpišejo KPJS, znaša najmanj 15 odstotkov zaposlenih v javnem sektorju v plačnih skupinah od C do K.

(2) Če KPJS ni podpisala večina reprezentativnih sindikatov iz prve alineje prejšnjega odstavka, je ob izpolnjenih pogojih iz druge in tretje alineje prejšnjega odstavka, KPJS veljavno sklenjena tudi, če imajo reprezentativni sindikati, ki so podpisali KPJS, večje število članstva kot reprezentativni sindikati, ki KPJS niso podpisali.

(3) Ne glede na določbo prve alineje prvega odstavka tega člena KPJS ni veljavno sklenjena, če je ne podpišejo reprezentativni sindikati javnega sektorja, ki imajo večje število članstva kot reprezentativni sindikati, ki so KPJS podpisali, in predložijo izjavo, da oporekajo sklenitvi KPJS.

(4) Šteje se, da je pogoj iz druge alineje prvega odstavka tega člena izpolnjen, če KPJS za posamezne plačne skupine podpišejo reprezentativni sindikati, ki predstavljajo zaposlene v celotni plačni skupini ali reprezentativni sindikati, ki predstavljajo zaposlene v večini celotnih plačnih podskupin posamezne plačne skupine.

(5) Ne glede na določbo prejšnjega odstavka KPJS ni veljavno sklenjena, če je ne podpiše:

- reprezentativni sindikat, ki predstavlja celotno plačno skupino, ali
- reprezentativni sindikati, ki predstavljajo večino celotnih plačnih podskupin najmanj ene plačne skupine, ali
- reprezentativni sindikat, ki predstavlja celotno plačno skupino in reprezentativni sindikati, ki predstavljajo celotne plačne podskupine v tej plačni skupini, ali
- reprezentativni sindikat, ki predstavlja celotno plačno skupino skupaj z enim ali več reprezentativnimi sindikati, ki imajo člane zaposlene v tej plačni skupini, ne glede na to, ali predstavljajo celotno plačno skupino ali podskupino ali ne, ali

- reprezentativni sindikati, ki predstavljajo večino plačnih podskupin najmanj ene plačne skupine, skupaj z enim ali več reprezentativnimi sindikati, ki imajo člane zaposlene v tej plačni skupini, ne glede na to, ali predstavljajo celotno plačno skupino ali podskupino ali ne,

pod pogojem, da predložijo izjavo, da oporekajo sklenitvi KPJS in da imajo skupaj večje število članstva kot reprezentativni sindikati znotraj iste plačne skupine, ki so podpisali KPJS, pri tem se število članstva ugotavlja v skladu z desetim in enajstim odstavkom tega člena. Pri ugotavljanju števila članstva reprezentativnih sindikatov podpisnikov KPJS se upoštevajo vsi reprezentativni sindikati podpisniki, pri tem se število članstva reprezentativnih sindikatov podpisnikov ugotavlja v skladu z osmim ali desetim in enajstim odstavkom tega člena.

(6) Izjavo iz tretjega in petega odstavka reprezentativni sindikati predložijo v treh delovnih dneh po podpisu KPJS. V desetih delovnih dneh od predložitve izjave pa predložijo dokazila o skupnem številu članstva.

(7) Število zaposlenih v javnem sektorju v plačnih skupinah od C do K se ugotovi na podlagi zadnjih podatkov iz ISPAP pred sklenitvijo KPJS.

(8) Skupno število članstva iz tretje alineje prvega odstavka, drugega in tretjega odstavka tega člena se ugotovi na podlagi zadnjih podatkov ISPAP o številu zaposlenih v dejavnosti ali poklicu, za katerega je sindikat pridobil reprezentativnost, tako da se šteje, da ima sindikat toliko članov, kot jih je skladno z zakonom, ki ureja reprezentativnost sindikatov, potrebnih za izpolnitev številčnega pogoja za izdajo odločbe o reprezentativnosti. Pri tem se upošteva, ali je sindikat pridobil reprezentativnost samostojno ali na podlagi članstva v zvezi ali konfederaciji. Če je reprezentativni sindikat reprezentativen za dejavnost in poklic, ki ustreza celoti plačni skupini in celotni plačni podskupini znotraj te plačne skupine, se pri ugotavljanju števila članov upoštevajo izključno podatki za plačno skupino. Če v ISPAP podatki o številu zaposlenih v dejavnosti ali poklicu ne obstajajo, lahko reprezentativni sindikat število članstva izkaže skladno z desetim in enajstim odstavkom tega člena. Če v ISPAP podatki o številu zaposlenih v dejavnosti ali poklicu ne obstajajo, reprezentativni sindikat pa števila članstva ne izkaže skladno z desetim in enajstim odstavkom tega člena, se pri ugotavljanju skupnega števila članstva njegovi člani ne upoštevajo.

(9) Če reprezentativni sindikat predloži dokazila o višjem skupnem številu članstva, se pri ugotavljanju pogojev za sklenitev KPJS upošteva to število. Dokazila se upoštevajo, če jih reprezentativni sindikat predloži v desetih delovnih dneh po podpisu KPJS.

(10) Reprezentativni sindikat skupno število članstva dokazuje tako, da pridobi od delodajalcev, pri katerih so zaposleni njegovi člani, podatke o številu plačanih članarin za ta sindikat za predpretekli mesec pred vložitvijo zahteve pri delodajalcu. Skupnemu številu tako izkazanega članstva se prišteje še 5 odstotkov zaradi deleža članstva, ki članarine ne plačuje preko delodajalca. Delodajalci so dolžni podatke reprezentativnemu sindikatu poslati v roku petih delovnih dni. Podatki se upoštevajo pet let od pridobitve.

(11) Če delodajalci ne predložijo podatkov o plačanih članarinah v roku iz prejšnjega odstavka, lahko reprezentativni sindikat s podatkom o plačanih članarinah sam dokazuje število članstva iz prejšnjega odstavka pri delodajalcih, ki niso posredovali podatkov o plačanih članarinah. V primeru dvoma lahko ministrstvo, pristojno za sistem plač v javnem sektorju, preveri pravilnost predloženih podatkov pri delodajalcih iz prejšnjega odstavka.

(12) Ministrstvo, pristojno za sistem plač v javnem sektorju, s sklepom ugotovi izpolnitev pogojev za veljavnost KPJS iz tega člena. Sklep se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije hkrati s KPJS. Če ministrstvo, pristojno za sistem plač v javnem sektorju, ugotovi, da pogoji za uveljavitev KPJS niso izpolnjeni, o tem obvesti reprezentativne sindikate, ki so podpisali KPJS.

85. člen (sodno varstvo)

Zoper sklepe iz četrtega in petega odstavka 83. člena in dvanajstega odstavka 84. člena tega zakona je zagotovljeno sodno varstvo v postopku pred sodiščem, pristojnim za spore iz delovnih razmerij.

86. člen **(naknaden pristop h kolektivnim pogodbam)**

(1) Reprezentativni sindikati, ki predstavljajo zaposlene v celotni plačni skupini ali celotni plačni podskupini, lahko naknadno, ne glede na soglasje strank kolektivne pogodbe, pristopijo h kolektivni pogodbi za javni sektor ali h kolektivni pogodbi, ki ureja plače za posamezno dejavnost ali poklic, ki jo je sklenil eden ali več reprezentativnih sindikatov in vlada. Pristop ima pravne učinke od dneva, ko so o njem obveščeni podpisniki kolektivne pogodbe.

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

V. NADZOR

87. člen **(nadzor sistema plač)**

(1) Nadzor nad izvajanjem sistema plač, določenega s tem zakonom, podzakonskimi predpisi in drugimi akti, izdanimi na njihovi podlagi ter kolektivnimi pogodbami po posameznih področjih opravljajo pristojna ministrstva. Ministrstvo, pristojno za finance, izvaja nadzor nad izvajanjem plačnega sistema v okviru proračunskega nadzora.

(2) Z namenom nadzora v skladu s tem členom lahko pristojno ministrstvo od organov v sestavi in drugih oseb javnega prava, katerih ustanovitelj je, zahteva vse podatke, tudi osebne, in dokumente, ki so potrebni za opravljanje teh nalog.

(3) V primeru pobude za izvedbo nadzora iz prvega odstavka tega člena pristojno ministrstvo izvede nadzor v dveh mesecih od prejema pobude za izvedbo nadzora oziroma odstopi zadevo drugemu pristojnemu ministrstvu oziroma pristojni inšpekciji, če samo ni pristojno za nadzor in o tem obvesti pobudnika nadzora.

(4) Ministrstva za preteklo leto pripravijo poročilo o izvedenih nadzorih in ugotovitvah iz opravljenih nadzorov in ga do 1. marca pošljejo vladi.

88. člen **(inšpekcijski nadzor)**

Inšpekcijski nadzor nad izvajanjem določb tega zakona in na njegovi podlagi izdanih podzakonskih predpisov ter kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca, v delu, kjer se urejajo plače funkcionarjev in javnih uslužbencev, opravljajo inšpektorji za plače v javnem sektorju (v nadaljnjem besedilu: inšpektorji) v okviru inšpekcije, pristojne za nadzor plač v javnem sektorju.

89. člen **(način dela inšpektorja)**

Inšpektor o opravljenem pregledu sestavi zapisnik in ga v 30 dneh od opravljenega pregleda pošlje predstojniku ali poslovodnemu organu uporabnika proračuna, v katerem je bil opravljen nadzor, ministru, pristojnemu za sistem plač v javnem sektorju, in ustanovitelju. Če se ukrepi v zapisniku nanašajo na spremembe oziroma dopolnitve akta o sistemizaciji, se zapisnik v delu, ki se nanaša na navedene ukrepe, pošlje tudi reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu. Predstojnik uporabnika proračuna ali poslovodni organ, v katerem je bil opravljen nadzor, in reprezentativni sindikat pri delodajalcu, ki mu je bil poslan zapisnik, lahko vložita pri inšpekciji, pristojni za nadzor plač v javnem sektorju, ugovor zoper zapisnik v osmih dneh od njegove vročitve. O ugovoru odloči minister, pristojen

za sistem plač v javnem sektorju. Odločitev o ugovoru postane sestavni del zapisnika. O ugotovitvah inšpekcijskega nadzora se prijavitelja obvesti, če to zahteva.

90. člen (pooblastila inšpektorja)

(1) Inšpektor ima pravico vstopiti v prostore uporabnika proračuna in vpogledati v vso dokumentacijo in v evidence podatkov v zvezi s plačami funkcionarjev in javnih uslužbencev. Uporabnik proračuna mora inšpektorju zagotoviti pogoje za delo in informacije, potrebne za izvedbo inšpekcijskega nadzora in v določenem roku predložiti zahtevano dokumentacijo, potrebno za izvedbo inšpekcijskega nadzora.

(2) Inšpektor ima pravico pridobiti in uporabljati osebne in druge podatke iz uradnih evidenc in drugih zbirk podatkov, ki so potrebni za izvedbo inšpekcijskega nadzora.

91. člen (ukrepi inšpektorja)

Inšpektor predstojniku ali poslovodnemu organu odredi naslednje ukrepe za odpravo ugotovljenih nepravilnosti:

1. izdajo individualnega akta, ki javnemu uslužbencu zagotovi pravice v obsegu, kot so določene z zakonom in na njegovi podlagi izdanimi predpisi ter kolektivnimi pogodbami in splošnimi akti delodajalca,
2. izplačilo plače v skladu s predpisi, drugimi akti, izdanimi na njihovi podlagi ter kolektivnimi pogodbami na podlagi prvega odstavka 6. člena tega zakona ne glede na pogodbo o zaposlitvi, odločbo ali sklep,
3. da obračuna in izplača plačo javnim uslužbencem v skladu z zakonom in uredbo, ki ureja enotno metodologijo in obrazce za obračun plač v javnem sektorju,
4. da ukrepa v skladu s 6. členom tega zakona,
5. da spremeni akt o sistemizaciji tako, da sistemizira delovna mesta in nazive, ki so navedeni v aktih iz prvega odstavka 14. člena tega zakona, v skladu z drugim odstavkom 13. člena tega zakona,
6. da spremeni akt o sistemizaciji tako, da sistemizira delovna mesta in nazive v skladu z uvrstitvijo v kolektivni pogodbi za javni sektor in kolektivni pogodbi, ki velja za uporabnika proračuna, oziroma predpisom v skladu s tretjim odstavkom 14. člena tega zakona,
7. da dopolni akt o sistemizaciji tako, da sistemizira delovna mesta in nazive v skladu s prvim odstavkom 13. člena tega zakona,
8. da preveri izpolnjevanje pogojev za napredovanje v skladu s 25. členom tega zakona,
9. da določi vir in obseg sredstev za plačilo dela plače za delovno uspešnost v skladu z 31. členom tega zakona,
10. da določi obseg sredstev za plačilo dela plače za delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu v skladu z uredbo izdano na podlagi 34. člena tega zakona,
11. da v skladu s tretjim odstavkom 48. člena tega zakona pošlje podatke o plačah Agenciji za javnopravne evidence in storitve v skladu z metodologijo, ki jo predpiše minister, pristojen za sistem plač v javnem sektorju,
12. da zagotovi skladnost splošnih aktov z določbami tega zakona in na njegovi podlagi izdanih predpisov, drugih predpisov ter kolektivnih pogodb.

VI. KAZENSKÉ DOLOČBE

92. člen

- (1) Z globo 500 eurov se kaznuje za prekršek odgovorna oseba uporabnika proračuna, ki:
- ovira ali onemogoči vstop inšpektorja v prostore, ne omogoči inšpektorju ustreznih pogojev za delo, ne zagotovi dostopa do dokumentacije, potrebne za izvedbo inšpekcijskega nadzora, ali ne predloži pravočasno zahtevane dokumentacije, potrebne za izvedbo inšpekcijskega nadzora (90. člen tega zakona),

- v določenem roku ne izpolni odrejenega ukrepa inšpektorja iz prejšnjega člena.

(2) Z globo od 1.100 eurov do 10.000 eurov se kaznuje za prekršek odgovorna oseba uporabnika proračuna, če:

1. določi oziroma izplača plačo v nasprotju z zakonom, predpisom ali drugim aktom, izdanim na njegovi podlagi, ali kolektivno pogodbo,
2. sklene pogodbo o zaposlitvi v nasprotju z drugim odstavkom 4. člena tega zakona,
3. ne izroči pisnega predloga aneksa k pogodbi o zaposlitvi v roku iz tretjega odstavka 4. člena tega zakona,
4. ne izroči aneksa k pogodbi o zaposlitvi iz drugega odstavka 6. člena tega zakona,
5. ne vloži tožbe zoper javnega uslužbenca oziroma funkcionarja, če ne pride do dogovora glede vrnitve preveč izplačanega zneska v skladu z enajstim odstavkom 6. člena tega zakona,
6. če izvede vračilo preveč izplačane plače v nasprotju s postopkom, določenim v 6. členu tega zakona,
7. sklene pogodbo o zaposlitvi v nasprotju z 10. členom in 105. členom tega zakona,
8. sistemizira delovno mesto ali naziv, ki ni določen v aktih iz prvega odstavka 14. člena tega zakona,
9. sistemizira delovno mesto v nasprotju s tretjim odstavkom 14. člena tega zakona,
10. brez soglasja iz drugega in tretjega odstavka 22. člena tega zakona uvrsti javnega uslužbenca v višji plačni razred,
11. ne preverja izpolnjevanja pogojev za napredovanje v skladu z 25. členom tega zakona,
12. izvede napredovanje javnega uslužbenca v nasprotju z 25., 26. in 27. členom tega zakona,
13. določi vir in obseg sredstev za plačilo dela plače za delovno uspešnost v nasprotju z 31. členom tega zakona ali v nasprotju s predpisom vlade, izdanim na podlagi 34. člena tega zakona,
14. določi del plače za delovno uspešnost v nasprotju s 33., 36. ali 57. členom tega zakona,
15. ne posreduje podatkov o plačah v skladu s tretjim odstavkom 48. člena tega zakona,
16. ne obračuna plač v skladu s 50. členom tega zakona,
17. ne predloži podatkov o številu plačanih članarin iz desetega odstavka 84. člena tega zakona,
18. izvede prevedbo in izplača plačo v nasprotju z določbami 93. do 103. člena tega zakona.

(3) Za prekrške iz tega zakona se sme v hitrem postopku izreči globa tudi v znesku, ki je višji od najnižje predpisane globe, določene s tem zakonom.

VII. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

1. PREVEDBA PLAČNIH RAZREDOV DELOVNIH MEST IN NAZIVOV TER PLAČNIH RAZREDOV JAVNIH USLUŽBENCEV

93. člen (uporaba določb)

Določbe tega oddelka se uporabljajo za prevedbo plačnih razredov delovnih mest in nazivov ter plačnih razredov javnih uslužbencev v plačnih skupinah od C do K v plačno lestvico iz Priloge 1 tega zakona.

94. člen (odprava nesorazmerij v osnovnih plačah)

V kolektivnih pogodbah, uredbah in splošnih aktih iz prvega odstavka 14. člena tega zakona, s katerimi se delovna mesta in nazivi uvrščajo v plačne razrede (v nadaljnjem besedilu: akti za uvrščanje), se pri posameznem delovnem mestu in nazivu določi število plačnih razredov zaradi odprave nesorazmerij v osnovnih plačah, nastalih pri vrednotenju delovnih mest in nazivov pred uveljavitvijo tega zakona.

95. člen
(prevedba plačnih razredov delovnih mest in nazivov)

(1) Plačni razred delovnega mesta in naziva, ki je podlaga za prevedbo, se določi tako, da se izhodiščnemu plačnemu razredu delovnega mesta in naziva, veljavnemu na dan 31. decembra 2024, prišteje število plačnih razredov zaradi odprave nesorazmerij v osnovnih plačah, določenih v aktu za uvrščanje. Za nova delovna mesta in nazive se z aktom za uvrščanje za namen prevedbe določijo izhodiščni plačni razred pred odpravo nesorazmerij v osnovnih plačah, v katerega bi bilo delovno mesto uvrščeno na dan 31. decembra 2024, in število plačnih razredov zaradi odprave nesorazmerij v osnovnih plačah.

(2) Plačni razred, določen v skladu s prejšnjim odstavkom, se prevede v plačni razred v skladu s Prilogo 4, ki je sestavni del tega zakona. Izjemoma se prevedeni plačni razred iz prejšnjega stavka v aktu za uvrščanje lahko korigira zaradi ohranitve ustreznih razmerij pri vrednotenju osnovnih plač. Prevedeni oziroma korigirani plačni razred iz prvega in drugega stavka tega odstavka predstavlja izhodiščni plačni razred delovnega mesta in naziva ter se določi v aktu za uvrščanje in v aktih o sistemizaciji.

(3) Končni plačni razred delovnega mesta in naziva se v aktu za uvrščanje in v aktih o sistemizaciji določi tako, da se na delovnih mestih, kjer je mogoče tudi napredovanje v višji naziv, v posameznem nazivu izhodiščnemu plačnemu razredu iz prejšnjega odstavka prišteje pet plačnih razredov, na delovnih mestih, kjer ni možno napredovati v naziv, pa deset plačnih razredov. Če z napredovanjem na delovnih mestih, kjer je možno napredovanje v naziv, skupaj v vseh nazivih ni mogoče napredovanje za deset plačnih razredov, se v najvišjem nazivu prišteje toliko plačnih razredov, da je doseženo napredovanje v nazivih skupno za deset plačnih razredov.

96. člen
(prevedba plačnega razreda javnega uslužbenca ob prehodu v nov plačni sistem)

(1) Javnemu uslužbencu se ob prehodu v nov plačni sistem plačni razred, ki je podlaga za prevedbo, določi tako, da se mu na delovnem mestu, ki ga zaseda 31. decembra 2024, upošteva plačni razred, v katerega je javni uslužbenec uvrščen na dan 31. decembra 2024. Temu plačnemu razredu se prišteje število plačnih razredov, pridobljenih zaradi odprave nesorazmerij v osnovnih plačah, določenih v aktu za uvrščanje.

(2) Javni uslužbenec, ki na dan 31. decembra 2024 zaseda delovno mesto oziroma je imenovan v naziv, ki se s 1. januarjem 2025 ukine, se s 1. januarjem 2025 v skladu z aktom za uvrščanje premesti ali sklene pogodbo o zaposlitvi za drugo delovno mesto (v nadaljnjem besedilu: delovno mesto po premestitvi). Ne glede na prejšnji odstavek se temu javnemu uslužbencu plačni razred, ki je podlaga za prevedbo, določi tako, da se upošteva plačni razred delovnega mesta ali naziva po premestitvi, kot je veljal 31. decembra 2024 oziroma kot je bil za nova delovna mesta določen v skladu s prvim odstavkom 95. člena tega zakona. Plačnemu razredu iz prejšnjega stavka se prišteje število plačnih razredov napredovanj, ki jih javni uslužbenec v skladu s 17. členom tega zakona lahko prenese na delovno mesto po premestitvi, in število plačnih razredov, pridobljenih zaradi odprave nesorazmerij v osnovnih plačah na tem drugem delovnem mestu oziroma v nazivu, določenih v aktu za uvrščanje. V primerih, ko se s 1. januarjem 2025 delovno mesto z več nazivi ukine in se namesto tega za vsak naziv uvede samostojno delovno mesto, se plačnemu razredu iz drugega stavka tega odstavka prišteje število plačnih razredov napredovanj, doseženih v tem nazivu, in število plačnih razredov, pridobljenih zaradi odprave nesorazmerij v osnovnih plačah, določenih v aktu za uvrščanje.

(3) Javnim uslužbencem plačne skupine B, ki na dan 31. decembra 2024 zasedajo delovno mesto plačne skupine B, se za namen določitve plače po prenehanju mandata opravi prevedba plačnih razredov javnega uslužbenca na delovnem mestu na dan 31. decembra 2024, ki ga je zasedal pred

nastopom mandata. Plačni razred, ki je podlaga za prevedbo, se mu določi tako, da izhodiščnemu plačnemu razredu delovnega mesta, ki ga je zasedal pred nastopom mandata, prištejemo število plačnih razred napredovanj, ki jih je dosegel na tem delovnem mestu pred nastopom mandata. Temu plačnemu razredu se prišteje število plačnih razredov, pridobljenih zaradi odprave nesorazmerij v osnovnih plačah, določenih v aktu za uvrščanje in plačnih razredov, ki jih dobijo v skladu s prvim odstavkom 111. člena tega zakona.

(4) Funkcionarjem, ki na dan 31. decembra 2024 opravljajo funkcijo, se za namen določitve plače po prenehanju funkcije opravi prevedba plačnih razredov javnega uslužbenca na delovnem mestu, ki ga je zasedal pred nastopom funkcije. Plačni razred, ki je podlaga za prevedbo, se mu določi tako, da izhodiščnemu plačnemu razredu delovnega mesta na dan 31. decembra 2024, ki ga je zasedal pred nastopom funkcije, prištejemo število plačnih razred napredovanj, ki jih je dosegel na tem delovnem mestu pred nastopom funkcije. Temu plačnemu razredu se prišteje število plačnih razredov, pridobljenih zaradi odprave nesorazmerij v osnovnih plačah, določenih v aktu za uvrščanje.

(5) Javnim uslužbencem, ki jim pogodba o zaposlitvi na dan 31. decembra 2024 miruje ali so na ta dan napoteni na delo v tujino ali so začasno premeščeni na drugo delovno mesto, se za namen določitve plače po prenehanju teh razlogov plačni razred, ki je podlaga za prevedbo določi tako, da se izhodiščnemu plačnemu razredu delovnega mesta na dan 31. decembra 2024, ki ga je zasedal pred mirovanjem, napotitvijo na delo v tujino oziroma začasno premestitvijo, prišteje število plačnih razredov napredovanj, ki jih je dosegel na tem delovnem mestu. Temu plačnemu razredu se prišteje število plačnih razredov, pridobljenih zaradi odprave nesorazmerij v osnovnih plačah, določenih v aktu za uvrščanje.

(6) Plačni razred iz tega člena se prevede v plačni razred v skladu s Prilogo 4 tega zakona.

97. člen **(uvrstitev javnega uslužbenca v plačni razred)**

(1) Javni uslužbenec se uvrsti v prevedeni plačni razred iz šestega odstavka prejšnjega člena tega zakona. Prevedeni plačni razred javnega uslužbenca se v primeru, ko se plačni razred delovnega mesta ali naziva korigira v skladu z drugim odstavkom 95. člena tega zakona, določi tako, da se prevedeni plačni razred javnega uslužbenca poveča za število plačnih razredov, za katero se plačni razredi delovnega mesta ali naziva korigirajo. Tako prevedeni plačni razred javnega uslužbenca lahko presega končni plačni razred delovnega mesta oziroma naziva.

(2) Ne glede na prejšnji odstavek se javni uslužbenec ne sme uvrstiti v nižji plačni razred, kot je seštevek izhodiščnega plačnega razreda delovnega mesta oziroma naziva iz drugega odstavka 95. člena tega zakona in števila plačnih razredov napredovanj javnega uslužbenca, doseženih na tem delovnem mestu ali nazivu do vključno 31. decembra 2024.

(3) Plačni razredi, pridobljeni s prevedbo, ki presegajo izhodiščni plačni razred delovnega mesta ali naziva, se štejejo za napredovanje. Za napredovanje se štejejo tudi plačni razredi, pridobljeni s prevedbo, ki presegajo končni plačni razred delovnega mesta ali naziva.

98. člen **(sklenitev oziroma izdaja aktov za uvrščanje in aktov o sistemizaciji)**

(1) Akti za uvrščanje se v skladu s 95. členom tega zakona izdajo oziroma sklenejo najpozneje 30 dni pred začetkom uporabe tega zakona.

(2) Akti o sistemizaciji se v skladu z akti za uvrščanje iz prejšnjega odstavka sprejmejo najpozneje 15 dni pred začetkom uporabe tega zakona.

99. člen **(uskladitev pogodb o zaposlitvi)**

(1) Nove pogodbe o zaposlitvi oziroma aneksi k pogodbam o zaposlitvi, v katerih se določi prevedba plače javnega uslužbenca v skladu z 96. in 97. členom tega zakona, se sklenejo v 15 dneh po uveljavitvi aktov o sistemizaciji iz drugega odstavka prejšnjega člena.

(2) V skladu s prejšnjim odstavkom se sklenejo nove pogodbe o zaposlitvi oziroma aneksi k pogodbam o zaposlitvi tudi z javnimi uslužbenci, ki ne izpolnjujejo pogojev izobrazbe za zasedbo delovnega mesta, a so lahko pogodbo o zaposlitvi, ki jo imajo sklenjeno na dan 31. decembra 2024, sklenili v skladu s posebnimi predpisi, ki so veljali ob njeni sklenitvi.

2. DOLOČITEV PLAČE JAVNIM USLUŽBENCEM PLAČNE SKUPINE B, FUNKCIONARJEM, IN JAVNIM USLUŽBENCEM, NAPOTENIM NA DELO V TUJINO

100. člen (določitev plače ob začetku uporabe zakona)

(1) Funkcionarjem, ki opravljajo funkcijo ob začetku uporabe tega zakona, se plača določi v skladu s Prilogo 2 tega zakona.

(2) Okrajnemu, okrožnemu in višjemu sodniku ter okrajnemu, okrožnemu in višjemu državnemu tožilcu, ki so v višji plačni razred znotraj razpona plačnih razredov za posamezni sodniški oziroma državnotožilski naziv napredovali pred začetkom uporabe tega zakona, se ob začetku uporabe tega zakona plačni razred na isti funkciji določi tako, da se izhodiščnemu plačnemu razredu funkcije iz Priloge 2 tega zakona prišteje doseženo število plačnih razredov napredovanj pred začetkom uporabe tega zakona.

(3) Javnim uslužbencem plačne skupine B, ki zasedajo delovno mesto plačne skupine B ob začetku uporabe tega zakona, se določi plača v skladu z uredbo, ki določa plače direktorjev v javnem sektorju.

(4) Javnim uslužbencem in funkcionarjem, ki so napoteni na delo v tujino ob začetku uporabe tega zakona, se določi plača v skladu z uredbo, ki ureja plače za delo v tujini.

(5) V aktu o sistemizaciji iz drugega odstavka 98. člena tega zakona se določijo tudi delovna mesta javnih uslužbencev plačne skupine B.

(6) Aneksi k pogodbam o zaposlitvi, odločbe oziroma sklepi, v katerih se določi plača funkcionarjem in javnim uslužbencem plačne skupine B v skladu prvim, drugim in tretjim odstavkom tega člena, se sklenejo oziroma izdajo v 15 dneh po uveljavitvi aktov o sistemizaciji iz drugega odstavka 98. člena tega zakona.

3. POSTOPNA PRIDOBITEV PRAVICE DO VIŠJE PLAČE

101. člen (postopna pridobitev pravice do višje plače)

(1) Funkcionarji in javni uslužbenci pridobijo pravico do izplačila višje plače v skladu s plačnim razredom, v katerega se uvrstijo na podlagi 97. in 100. člena tega zakona, postopno, in sicer na naslednji način:

1. določitev razlike:

a) za javne uslužbence se ugotovi razlika med vrednostjo plačnega razreda, v katerega se uvrstijo na dan 1. januarja 2025, in vrednostjo plačnega razreda, v katerega so ali bi bili na istem

delovnem mestu uvrščeni na dan 31. decembra 2024, oziroma vrednostjo minimalne plače za leto 2024 pri tistih javnih uslužbencih, ki na dan 31. decembra 2024 prejemajo minimalno plačo, b) za funkcionarje se ugotovi razlika med vrednostjo plačnega razreda, v katerega se uvrstijo na dan 1. januarja 2025, in vrednostjo plačnega razreda, v katerega so bili na isti funkciji uvrščeni na dan 31. decembra 2024,

c) za sodnike in državne tožilce ter državne pravobranilce in pomočnike državnih pravobranilcev, ki do poteka mandata nadaljujejo delo kot višji državni odvetniki in državni odvetniki, se ugotovi razlika med vrednostjo plačnega razreda, v katerega se uvrstijo na dan 1. januarja 2025, in med vrednostjo osnovne plače, ki jo na isti funkciji prejemajo na dan 31. decembra 2024,

č) za javne uslužbenke in funkcionarjem, ki so napoteni na delo v tujino, se ugotovi razlika med vrednostjo osnovne plače na dan 1. januarja 2025 in vrednostjo osnovne plače na istem delovnem mestu ali funkciji na dan 31. decembra 2024,

2. s 1. januarjem 2025 javni uslužbenci pridobijo pravico do izplačila celotnega zneska do vrednosti minimalne plače za leto 2025,
3. razlika iz 1. točke tega odstavka oziroma v primeru 2. točke tega odstavka razlika med minimalno plačo za leto 2025 in med vrednostjo plačnega razreda, v katerega se uvrstijo na dan 1. januarja 2025, se izplača na naslednji način:
 - a) s 1. januarjem 2025 pridobijo pravico do izplačila 12 odstotkov razlike, vendar ne manj kot 100 eurov; če razlika ne dosega 100 eurov, se izplača v celoti,
 - b) s 1. oktobrom 2025 pridobijo pravico do izplačila 12 odstotkov razlike, vendar ne manj kot 100 eurov; če preostanek razlike ne dosega 100 eurov, se izplača v celoti,
 - c) s 1. junijem 2026 pridobijo pravico do izplačila 12 odstotkov razlike, vendar ne manj kot 70 eurov; če preostanek razlike ne dosega 70 eurov, se izplača v celoti,
 - č) s 1. decembrom 2026 pridobijo pravico do izplačila 15 odstotkov razlike, vendar ne manj kot 50 eurov; če preostanek razlike ne dosega 50 eurov, se izplača v celoti,
 - d) s 1. julijem 2027 pridobijo pravico do izplačila 15 odstotkov razlike, vendar ne manj kot 100 eurov; če preostanek razlike ne dosega 100 eurov, se izplača v celoti,
 - e) s 1. januarjem 2028 pridobijo pravico do izplačila preostanka razlike.

(2) Z dnem, ko je javnemu uslužbencu izplačana celotna razlika iz prejšnjega odstavka, pridobi pravico do izplačila osnovne plače v vrednosti plačnega razreda, v katerega je uvrščen, v skladu s plačno lestvico, veljavno na dan izplačila celotne razlike.

(3) Osnovna plača javnega uslužbenca in funkcionarja v obdobju od 1. januarja 2025 do vključno 31. decembra 2027 predstavlja seštevek vrednosti plačnega razreda, v katerega je bil javni uslužbenec oziroma funkcionar uvrščen na dan 31. decembra 2024, dela razlike, ki jo postopno prejema v skladu s prvim odstavkom tega člena, in morebitne vrednosti uskladitve v skladu s 104. členom tega zakona.

(4) Osnovna plača sodnikov in državnih tožilcev ter državnih pravobranilcev in pomočnikov državnih pravobranilcev, ki do poteka mandata nadaljujejo delo kot višji državni odvetniki in državni odvetniki, predstavlja seštevek vrednosti osnovne plače, ki jo prejema na dan 31. decembra 2024, dela razlike, ki jo postopno prejema skladno s prvim odstavkom tega člena, in morebitne vrednosti uskladitve v skladu s 104. členom tega zakona.

(5) Osnovna plača javnih uslužbencev in funkcionarjev, ki so napoteni na delo v tujino, predstavlja seštevek vrednosti osnovne plače, ki jo prejemajo na dan 31. decembra 2024, dela razlike, ki jo postopno prejemajo v skladu s prvim odstavkom tega člena, in morebitne vrednosti uskladitve v skladu s 104. členom tega zakona.

(6) Za izračun razlike iz tega člena se uporablja plačna lestvica, ki se uporablja na dan 31. decembra 2024 in plačna lestvica, ki velja na dan 1. januarja 2025.

(7) Ne glede na 3. točko prvega odstavka tega člena se funkcionarjem, ki opravljajo ali nastopijo funkcije izvršilne oblasti iz plačne podskupine A1 (predsednik vlade, minister podpredsednik

vlade, minister, državni sekretar in generalni sekretar vlade) in funkcionarjem, ki opravljajo ali nastopijo funkcije zakonodajne oblasti iz plačne podskupine A2, do izteka mandatnega obdobja Državnega zbora Republike Slovenije, ki teče ob začetku uporabe tega zakona, ne izplačuje razlika iz 1.b) točke prvega odstavka tega člena oziroma četrtega odstavka 102. člena tega zakona. Predsedniku vlade, ministru podpredsedniku vlade, ministru, državnemu sekretarju in generalnemu sekretarju vlade se ne izplačuje razlika iz prejšnjega stavka tudi v obdobju opravljanja tekočih poslov po prenehanju mandatnega obdobja Državnega zbora Republike Slovenije, ki teče ob začetku uporabe tega zakona.

102. člen

(pridobitev pravice do višje plače v prehodnem obdobju po prehodu v nov plačni sistem)

(1) Od vključno 1. januarja 2025 do vključno 31. decembra 2027 javni uslužbenci in funkcionarji v primeru nove zaposlitve ali nastopa funkcije, premestitve ali sklenitve pogodbe o zaposlitvi za drugo delovno mesto, razen v primerih iz drugega odstavka 96. člena tega zakona, napredovanja v višji plačni razred ali višji naziv in v vsakem drugem primeru določitve novega plačnega razreda, pridobijo pravico do izplačila višje plače v skladu s plačnim razredom, v katerega se uvrstijo na podlagi tega zakona, postopno na način in v časovnih rokih, kot so določeni v prejšnjem členu.

(2) Razlika v osnovni plači se javnim uslužbencem izračuna glede na vrednost plačnega razreda, v katerega se uvrstijo v primerih iz prejšnjega odstavka, in vrednostjo plačnega razreda, ki bi bil podlaga za prevedbo, brez upoštevanja plačnih razredov odprave nesorazmerij, če bi na dan 31. decembra 2024 zasedali isto delovno mesto.

(3) Če je javni uslužbenec v primerih iz prvega odstavka tega člena uvrščen v plačni razred, ki v Prilogi 4 tega zakona v stolpcu »Prevedeni plačni razred« ne obstaja, se vrednost plačnega razreda, ki bi bil podlaga za prevedbo, brez upoštevanja plačnih razredov odprave nesorazmerij, določi v višini aritmetične sredine vrednosti predhodnega in naslednjega plačnega razreda iz plačne lestvice, ki se uporablja na dan 31. decembra 2024.

(4) Razlika v osnovni plači se funkcionarjem in javnim uslužbencem plačne skupine B izračuna glede na vrednost plačnega razreda, v katerega se uvrstijo v primerih iz prvega odstavka tega člena, in vrednostjo plačnega razreda, v katerega bi bili uvrščeni 31. decembra 2024, če bi na ta dan zasedali isto funkcijo oziroma delovno mesto.

(5) Razlika v osnovni plači se za sodnike, državne tožilce, državne pravobranilce in pomočnike državnih pravobranilcev, ki do poteka mandata nadaljujejo delo kot višji državni odvetniki in državni odvetniki, izračuna glede na vrednost plačnega razreda, v katerega se uvrstijo v primerih iz prvega odstavka tega člena, in vrednostjo osnovne plače, ki bi jo prejeli na dan 31. decembra 2024, če bi na ta dan zasedali isto funkcijo.

(6) Razlika v osnovni plači se za javne uslužbenke in funkcionarjem, ki so napoteni na delo v tujino, izračuna glede na vrednost osnovne plače v času napotitve in vrednostjo osnovne plače, ki bi jo prejeli na dan 31. decembra 2024 na istem delovnem mestu ali funkciji.

(7) Za izračun razlike iz tega člena se uporablja plačna lestvica, ki se uporablja na dan 31. decembra 2024 in plačna lestvica, ki velja na dan 1. januarja 2025.

103. člen

(uporaba aplikacije za izvedbo prevedbe in postopne pridobitve pravice do plače v prehodnem obdobju)

Za izvedbo prevedbe in določitve postopne pridobitve pravice do plače v prehodnem obdobju v skladu s tem zakonom proračunski uporabniki obvezno uporabljajo aplikacijo, ki jo pripravi ministrstvo, pristojno za sistem plač v javnem sektorju, in jo objavi na svoji spletni strani.

4. DRUGE PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

104. člen

(uskaljevanje vrednosti plačnih razredov plačne lestvice v letih od 2025 do vključno 2028)

(1) Ne glede na četrty in peti odstavek 7. člena tega zakona se vrednosti plačnih razredov in osnovnih plač:

- v letu 2025 ne uskladijo,
- v letu 2026 uskladijo, pod pogojem, da rast cen življenjskih potrebščin v letu 2025 preseže 1,8 odstotka. V primeru iz prejšnjega stavka se vrednost plačnih razredov plačne lestvice in osnovnih plač javnih uslužbencev uskladi v višini razlike med dejansko rastjo cen življenjskih potrebščin v letu 2025 in 1,8 odstotka. Usklajena vrednost plačnih razredov plačne lestvice velja od 1. aprila 2026,
- v letu 2027 uskladijo, pod pogojem, da rast cen življenjskih potrebščin v letu 2026 preseže 1,6 odstotka. V primeru iz prejšnjega stavka se vrednost plačnih razredov plačne lestvice in osnovnih plač javnih uslužbencev uskladi v višini razlike med dejansko rastjo cen življenjskih potrebščin v letu 2026 in 1,6 odstotka. Usklajena vrednost plačnih razredov plačne lestvice velja od 1. aprila 2027,
- v letu 2028 uskladijo, pod pogojem, da rast cen življenjskih potrebščin v letu 2027 preseže 1 odstotek. V primeru iz prejšnjega stavka se vrednost plačnih razredov plačne lestvice in osnovnih plač javnih uslužbencev uskladi v višini razlike med dejansko rastjo cen življenjskih potrebščin v letu 2027 in 1 odstotkom. Usklajena vrednost plačnih razredov velja od 1. aprila 2028.

(2) Za uskladitev vrednosti plačnih razredov plačne lestvice in osnovnih plač iz prejšnjega odstavka se uporabi uradni podatek Statističnega urada Republike Slovenije o medletni rasti cen življenjskih potrebščin decembra preteklega leta glede na december predpreteklega leta.

(3) Minister, pristojen za sistem plač v javnem sektorju, objavi usklajeno plačno lestvico v Uradnem listu Republike Slovenije.

(4) V obdobju iz prvega odstavka tega člena se kot osnovna plača javnega uslužbenca, ki je predmet uskladitve, šteje osnovna plača, do kakršne je javni uslužbenec upravičen v mesecu pred uskladitvijo, glede na postopno izplačilo višje plače, kot je določeno v 101. členu tega zakona.

105. člen

(spregled izobrazbe za že zaposlene)

(1) Javni uslužbenci, ki so na dan začetka uporabe tega zakona že daljši čas zaposleni pri delodajalcih v javnem sektorju, so lahko premeščeni ali sklenejo pogodbo o zaposlitvi za drugo delovno mesto v višjem tarifnem razredu, tudi če imajo pridobljeno nižjo raven izobrazbe od zahtevane za to delovno mesto, pa zahtevana izobrazba za zasedbo tega delovnega mesta ni določena z zakonom oziroma ne gre za reguliran poklic, pod naslednjimi pogoji:

- če ima izobrazbo, ki ustreza dve ravni nižjemu tarifnemu razredu ter je najmanj 15 let zaposlen pri delodajalcih v javnem sektorju na delovnih mestih, na katerih je opravljal istovrstna dela in naloge, in pri tem izkazal ustrezna znanja in kompetence, potrebne za uspešno opravljanje nalog na delovnem mestu v VI. ali VII/1. tarifnemu razredu ali
- če ima izobrazbo, ki ustreza eni ravni nižjemu tarifnemu razredu ter je najmanj 10 let zaposlen pri delodajalcih v javnem sektorju na delovnih mestih, na katerih je opravljal istovrstna dela in naloge,

in pri tem izkazal ustrezna znanja in kompetence, potrebne za uspešno opravljanje nalog na delovnem mestu v VI. ali VII/1. tarifnem razredu ali

- če ima izobrazbo, ki ustreza največ dve ravni nižjemu tarifnemu razredu ter je najmanj 10 let zaposlen pri delodajalcih v javnem sektorju na delovnih mestih, na katerih je opravljal istovrstna dela in naloge, in pri tem izkazal ustrezna znanja in kompetence, potrebne za uspešno opravljanje nalog na delovnem mestu v V. ali nižjem tarifnem razredu.

(2) V leta zaposlitve za izpolnitev pogojev iz prejšnjega odstavka se šteje tudi čas, ko je javni uslužbenec opravljal delo pri tem delodajalcu po drugih pravnih podlagah, če so ob tem obstajali elementi delovnega razmerja v skladu s predpisi, ki urejajo delovna razmerja, in je javni uslužbenec za to delo naknadno sklenil pogodbo o zaposlitvi.

106. člen **(kriteriji za uvrščanje delovnih mest in nazivov)**

Do uveljavitve kolektivne pogodbe iz drugega odstavka 14. člena tega zakona, se pri uvrščanju delovnih mest in nazivov upoštevajo kriteriji, določeni v Kolektivni pogodbi o skupni metodologiji za uvrščanje orientacijskih delovnih mest in nazivov v plačne razrede (KPSM) (Uradni list RS, št. 57/08).

107. člen **(opisi del in nalog)**

Opisi del in nalog, ki se opravljajo na delovnem mestu oziroma v nazivu iz 9. točke drugega odstavka 12. člena tega zakona se pripravijo v dveh letih od uveljavitve tega zakona.

108. člen **(napredovanje)**

Javnim uslužbencem, katerim je napredovalno obdobje začelo teči pred začetkom uporabe tega zakona, se z dnem začetka uporabe tega zakona časovno obdobje za napredovanje ne prekine. Ti javni uslužbenci so upravičeni do napredovanja v skladu s tem zakonom, pri čemer se kot časovno obdobje za napredovanje šteje obdobje od zadnjega napredovanja v višji plačni razred na delovnem mestu oziroma nazivu oziroma od zaposlitve ali razporeditve na drugo delovno mesto, pri kateri je napredovalno obdobje začelo teči znova. Pri določitvi časovnega obdobja za napredovanje se upošteva že doseženo število plačnih razredov, ki jih ima javni uslužbenec ob začetku uporabe tega zakona.

109. člen **(plačilo povečane in zmanjšane učne ter dodatne pedagoške obveznosti)**

(1) Do ureditve plačila povečane in zmanjšane učne ter dodatne pedagoške obveznosti v Kolektivni pogodbi za vzgojo in izobraževanje v Republiki Sloveniji, ki se uveljavi najpozneje z začetkom uporabe tega zakona, se povečana in zmanjšana učna ter dodatna pedagoška obveznost javnim uslužbencem izplačujejo v skladu s petim odstavkom 14. člena, drugim in četrtem odstavkom 22.e člena ZSPJS ter Uredbo o enotni metodologiji in obrazcih za obračun in izplačilo plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 14/09, 23/09, 48/09, 113/09, 25/10, 67/10, 105/10, 45/12, 24/13, 51/13, 12/14, 24/14, 52/14, 59/14, 24/15, 3/16, 70/16, 14/17, 68/17, 6/19, 51/19, 59/19, 78/19, 157/20, 191/20, 13/21, 101/21, 122/21, 145/21, 194/21, 15/22, 99/22, 117/22, 151/22, 127/23, 22/24 in 44/24).

(2) Do 1. januarja 2026 se za plačila, za katera bodo s posebnim zakonom na področju vzgoje in izobraževanja določena dodatna sredstva, uporablja 22.e člen ZSPJS.

110. člen
(določitev plač funkcionarjem Državnega odvetništva Republike Slovenije v prehodnem obdobju)

(1) Za državne pravobranilce in pomočnike državnih pravobranilcev, ki do poteka mandata nadaljujejo delo kot višji državni odvetniki in državni odvetniki, se v tem obdobju določijo plače tako, da se:

- funkcija višjega državnega odvetnika uvrsti v 57. do 59. plačni razred in
- funkcija državnega odvetnika uvrsti v 49. do 53. plačni razred.

(2) Za državne pravobranilce in pomočnike državnih pravobranilcev, ki do poteka mandata nadaljujejo delo kot višji državni odvetniki in državni odvetniki in ki so v višji plačni razred znotraj razpona plačnih razredov napredovali pred začetkom uporabe tega zakona, se ob začetku uporabe tega zakona plačni razred na isti funkciji določi tako, da se najnižjemu plačnemu razredu funkcije iz prejšnjega odstavka prišteje doseženo število plačnih razredov napredovanj pred začetkom uporabe tega zakona.

(3) Glede dodatka za delovno dobo, dodatka za dvojezičnost, položajnega dodatka, dodatka za mentorstvo, dodatka za delo v manj ugodnem delovnem času in dodatka za pripravljenost ter določb o določitvi plače po prenehanju opravljanja funkcije se za funkcionarje iz prejšnjega odstavka uporabljajo določbe tega zakona iz plačnega stebra za funkcionarje.

111. člen
(določitev plače javnim uslužbencem plačne skupine B po prenehanju mandata)

(1) Javnim uslužbencem plačne skupine B, ki so nastopili mandat pred začetkom uporabe tega zakona in jim preneha mandat po začetku uporabe tega zakona, se za obdobje do začetka uporabe tega zakona določi število plačnih razredov napredovanj na novem delovnem mestu v skladu z določbami ZSPJS in 9. členom Uredbe o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede (Uradni list RS, št. 51/08, 91/08, 113/09, 22/19 in 121/21).

(2) Javnim uslužbencem plačne skupine B, ki jim preneha mandat po začetku uporabe tega zakona, se za določitev plače na novem delovnem mestu, ki ga zasedejo po prenehanju mandata upošteva tudi obdobje mandata pred začetkom uporabe tega zakona, ki ni bilo upoštevano pri določitvi števila napredovanj v skladu s prejšnjim odstavkom.

112. člen
(povračila stroškov in drugi prejemki funkcionarjev)

(1) Do uveljavitve zakona, ki bo uredil povračila stroškov in druge prejemke funkcionarjev, pripadajo funkcionarjem povračila stroškov in drugi prejemki v zvezi z delom v skladu s tem zakonom. Povračila stroškov in drugi prejemki v zvezi z delom pripadajo funkcionarjem v enaki višini in pod enakimi pogoji, kot to velja za javne uslužbence.

(2) Prejšnji odstavek se uporablja za naslednja povračila stroškov in druge prejemke funkcionarjev:

1. regres za prehrano,
2. nadomestilo za ločeno življenje,
3. povračilo stroškov prevoza na delo in z dela,
4. stroške in obračun stroškov na službenem potovanju v državi,
5. dnevnice za službeno potovanje v državi,
6. kilometrino za uporabo lastnega avtomobila v državi,
7. stroške prenočevanja,
8. terenski dodatek,
9. regres za letni dopust,
10. jubilejno nagrado,

11. solidarnostno pomoč in
12. odpravnino ob upokojitvi.

(3) Določba tega člena se uporablja tudi za državne pravobranilce in pomočnike državnih pravobranilcev, ki so bili imenovani na podlagi Zakona o državnem pravobranilstvu (Uradni list RS, št. 94/07 – uradno prečiščeno besedilo, 77/09, 46/13 in 95/14 – ZUPPJS15), in ki do poteka mandata nadaljujejo delo kot višji državni odvetniki oziroma kot državni odvetniki.

113. člen (ohranitev plačnih razredov napredovanj)

(1) Javnim uslužbencem, ki so sklenili pogodbo o zaposlitvi za drugo delovno mesto v istem ali nižjem tarifnem razredu pred 1. aprilom 2023 in zaradi omejitve iz drugega odstavka 7. člena ZSPJS pod pogoji iz prvega odstavka 20. člena ZSPJS s prejšnjega delovnega mesta niso prenesli vseh doseženih plačnih razredov napredovanj, se v 30 dneh po uveljavitvi tega zakona ponovno določi plačni razred tako, da se jim upoštevajo vsi plačni razredi napredovanj, ki so jih dosegli na prejšnjem delovnem mestu.

(2) Javni uslužbenci pridobijo pravico do višje plače v skladu s prejšnjim odstavkom s 1. januarjem 2025.

114. člen (izdaja podzakonskih predpisov)

(1) Vlada izda predpise iz drugega odstavka 34. člena, prvega in tretjega odstavka 38. člena ter prvega odstavka 50. člena tega zakona najpozneje do 1. januarja 2025.

(2) Pristojni ministri izda predpis iz tretjega odstavka 48. člena tega zakona najpozneje do 1. januarja 2025.

(3) Pristojni ministri izdajo predpise iz tretjega odstavka 57. člena tega zakona najpozneje do 1. januarja 2026.

115. člen (uporaba določb o sklepanju kolektivnih pogodb)

Do začetka uporabe tega zakona se za sklepanje kolektivne pogodbe za javni sektor, njenih sprememb ali dopolnitev uporabljajo določbe 41., 42. in 42.a člena ZSPJS.

116. člen (prvi obračun plač po tem zakonu)

Prvi obračun plač se v skladu s tem zakonom izvede za plače za januar 2025.

117. člen (dodatek za stalnost)

Dodatek za stalnost se javnim uslužbencem oziroma uradnikom s posebnimi pooblastili, pod pogoji, določenimi v področnih zakonih, po začetku izplačila plač v skladu s tem zakonom določi v enakem odstotku, kot je določen za dodatek za delovno dobo.

118. člen (določitev plač za delo v tujini v prehodnem obdobju)

Do uveljavitve zakona iz 5. člena tega zakona pripadajo javnim uslužbencem in funkcionarjem, ki so napoteni na delo v tujino, ter funkcionarjem, ki so napoteni na delo v tujino in jim funkcija v skladu z zakonom med napotitvijo miruje, plače, povračila stroškov in drugi prejemki v skladu s prvim odstavkom 3. člena ZSPJS in uredbo, ki ureja plače in druge prejemke javnih uslužbencev za delo v tujini.

119. člen **(del plače za delovno uspešnost)**

(1) Določbe, ki urejajo del plače za delovno uspešnost iz 1. točke 29. člena tega zakona, se začnejo uporabljati 1. januarja 2026. Do takrat se za izplačevanje delovne uspešnosti za javne uslužbenke v plačnih skupinah od B do K uporabljajo določbe prve in druge alineje 21. člena in od 22. do 22.e člena ZSPJS, določbe od 27. do 34. člena in Priloga 2 Kolektivne pogodbe za javni sektor (Uradni list RS, št. 57/08, 23/09, 91/09, 89/10, 89/10, 40/12, 46/13, 95/14, 91/15, 21/17, 46/17, 69/17, 80/18, 136/22 in 12/24), Uredba o delovni uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela za javne uslužbenke (Uradni list RS, št. 53/08, 89/08 in 175/20), 7. člen Uredbe o plačah direktorjev v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 68/17, 4/18, 30/18, 116/21, 180/21, 29/22, 89/22, 112/22, 157/22, 25/23, 64/23 in 79/23 ter pravilniki, izdani na podlagi tretjega odstavka 22.a člena ZSPJS.

(2) Do 1. januarja 2026 se s predpisi in kolektivnimi pogodbami v skladu s tem zakonom uveljavijo kriteriji za določitev dela plače za delovno uspešnost.

(3) V obdobju od 1. januarja 2025 do 31. decembra 2027 se za izplačilo dela plače za delovno uspešnost iz prve alineje prvega odstavka 31. člena in 57. člena tega zakona nameni enak odstotek sredstev za osnovne plače, kot je veljal v letu 2024.

120. člen **(veljavnost določbe glede spregleda izobrazbe)**

(1) Določba 10. člena tega zakona velja pet let od začetka uporabe tega zakona.

(2) Šteje se, da javni uslužbenci, ki so se zaposlili v obdobju veljavnosti 10. člena tega zakona, izpolnjujejo pogoj izobrazbe za zasedbo tega delovnega mesta tudi po prenehanju veljavnosti tega člena.

(3) Ministrstvo, pristojno za sistem plač, v treh letih od začetka uporabe tega zakona pripravi analizo uporabe 10. člena tega zakona.

121. člen **(prenehanje veljavnosti)**

(1) Z dnem uveljavitve tega zakona, razen drugega in tretjega stavka prvega odstavka 3. člena, prenehajo veljati določbe Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 56/02, 72/03, 115/03 – uradno prečiščeno besedilo, 126/03, 20/04 – uradno prečiščeno besedilo, 70/04, 24/05 – uradno prečiščeno besedilo, 53/05, 70/05 – uradno prečiščeno besedilo, 14/06, 32/06 – uradno prečiščeno besedilo, 68/06, 110/06 – uradno prečiščeno besedilo, 1/07 – odl. US, 57/07, 95/07 – uradno prečiščeno besedilo, 17/08, 58/08, 69/08 – ZTFI-A, 69/08 – ZZavar-E, 80/08, 48/09, 91/09, 108/09 – uradno prečiščeno besedilo, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10, 35/11 – ORZSPJS49a, 27/12 – odl. US, 40/12 – ZUJF, 46/13, 25/14 – ZFU, 50/14, 95/14 – ZUPPJS15, 82/15, 23/17 – ZDOdv, 67/17, 84/18, 204/21, 139/22, 38/24 in 48/24 – odl. US), ki pa se uporabljajo do začetka uporabe tega zakona.

(2) Z dnem uveljavitve tega zakona prenehajo veljati naslednji predpisi, ki pa se do začetka uporabe ustreznih predpisov, izdanih na podlagi tega zakona, uporabljajo še naprej:

1. Uredba o delovni uspešnosti iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu (Uradni list RS, št. 97/09 in 41/12),
2. Uredba o enotni metodologiji in obrazcih za obračun in izplačilo plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 14/09, 23/09, 48/09, 113/09, 25/10, 67/10, 105/10, 45/12, 24/13, 51/13, 12/14, 24/14, 52/14, 59/14, 24/15, 3/16, 70/16, 14/17, 68/17, 6/19, 51/19, 59/19, 78/19, 157/20, 191/20, 13/21, 101/21, 122/21, 145/21, 194/21, 15/22, 99/22, 117/22, 151/22, 127/23, 22/24 in 44/24),
3. Pravilnik o metodologiji za posredovanje in analizo podatkov o plačah, drugih izplačilih in številu zaposlenih v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 28/14, 52/14, 88/16, 119/21 in 15/22),
4. Uredba o plačah direktorjev v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 68/17, 4/18, 30/18, 116/21, 180/21, 29/22, 89/22, 112/22, 157/22, 25/23, 64/23 in 79/23),
5. Uredba o kriterijih za določitev višine položajnega dodatka za javne uslužbence (Uradni list RS, št. 85/10, 173/20 in 121/21),
6. Uredba o uvrstitvi formacijskih dolžnosti in nazivov v Slovenski vojski v plačne razrede (Uradni list RS, št. 71/08, 78/08, 85/10, 46/17, 86/18, 6/22 in 2/23),
7. Uredba o uvrstitvi delovnih mest v javnih agencijah, javnih skladih in javnih zavodih v plačne razrede (Uradni list RS, št. 69/08, 73/08, 6/11, 46/17, 80/18 in 157/22),
8. akti državnega organa, izdani na podlagi tretjega odstavka 13. člena ZSPJS,
9. akti organa, izdani na podlagi šestega odstavka 13. člena ZSPJS,
10. Pravilnik o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev v javni upravi (Uradni list RS, št. 28/06 in 132/20),
11. 6. in 7. člen Pravilnika o načinu uresničevanja posameznih pravic in obveznosti iz delovnega razmerja načelnikov upravnih enot (Uradni list RS, št. 66/03, 126/04 in 31/06),
12. Pravilnik o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev s področja dela, družine in socialnih zadev (Uradni list RS, št. 28/06),
13. Pravilnik o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev s področja šolstva (Uradni list RS, št. 81/06, 22/08, 39/08 – popr., 104/09, 4/10, 6/12 in 28/21),
14. Pravilnik o merilih za ugotavljanje redne delovne uspešnosti direktorjev oseb javnega prava s področja infrastrukture (Uradni list RS, št. 162/21),
15. Pravilnik o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev s področja Ministrstva za finance (Uradni list RS, št. 28/06),
16. Pravilnik o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev v osebah javnega prava s področja zdravstva (Uradni list RS, št. 33/21),
17. Pravilnik o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev s področja športa in mladinske dejavnosti (Uradni list RS, št. 81/06),
18. Pravilnik o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev s področja okolja in prostora (Uradni list RS, št. 28/06),
19. Pravilnik o merilih za ugotavljanje redne delovne uspešnosti direktorjev s področja visokega šolstva in znanosti (Uradni list RS, št. 78/22 in 122/22),
20. Pravilnik o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev oseb javnega prava s področja dela Ministrstva za gospodarstvo (Uradni list RS, št. 134/06),
21. Pravilnik o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev s področja dela Ministrstva za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano (Uradni list RS, št. 28/06),
22. Pravilnik o merilih za ugotavljanje redne delovne uspešnosti direktorjev pravnih oseb javnega prava s področja kulture (Uradni list RS, št. 7/09, 33/10, 50/17 in 111/21),
23. Pravilnik o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev na področju gasilsko reševalne dejavnosti (Uradni list RS, št. 28/06),
24. Pravilnik o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev regionalnih razvojnih agencij (Uradni list RS, št. 28/06 in 39/18),
25. Pravilnik o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorja Javnega sklada Republike Slovenije za regionalni razvoj in razvoj podeželja (Uradni list RS, št. 2/10),
26. Pravilnik o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorja Javnega gospodarskega zavoda Protokolarne storitve Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 64/23),
27. Pravilnik o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev javnih gospodarskih zavodov s področja pravosodja (Uradni list RS, št. 31/06),
28. Pravilnik o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev s področja pravosodja (Uradni list RS, št. 31/06),

29. Pravilnik o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev z delovnega področja Ministrstva za solidarno prihodnost (Uradni list RS, št. 130/23).

(3) Z dnem uveljavitve tega zakona prenehajo veljati naslednji predpisi, ki pa se uporabljajo do začetka uporabe tega zakona:

1. Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede (Uradni list RS, št. 51/08, 91/08, 113/09, 22/19 in 121/21),
2. Odlok o ustanovitvi Sveta za sistem plač v javnem sektorju (OdSSPJS) (Uradni list RS, št. 92/02),
3. Poslovnik Sveta za sistem plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 34/03 in 29/04),
4. akti, izdani na podlagi tretjega, četrtega in petega odstavka 17. člena ZSPJS,
5. Pravilnik o uvrstitvi delovnih mest direktorjev s področja zdravja v plačne razrede znotraj razponov plačnih razredov (Uradni list RS, št. 38/23 in 97/23),
6. Pravilnik o uvrstitvi delovnih mest direktorjev s področja pravosodja v plačne razrede znotraj razponov plačnih razredov (Uradni list RS, št. 39/23),
7. Pravilnik o uvrstitvi delovnih mest direktorjev centrov za socialno delo v plačne razrede znotraj razponov plačnih razredov (Uradni list RS, št. 39/23),
8. Pravilnik o uvrstitvi delovnih mest direktorjev s področja vzgoje in izobraževanja v plačne razrede znotraj razponov plačnih razredov (Uradni list RS, št. 32/23),
9. Pravilnik o uvrstitvi delovnih mest direktorjev s področja kmetijstva, gozdarstva in prehrane v plačne razrede znotraj razponov plačnih razredov (Uradni list RS, št. 74/17 in 32/23),
10. Pravilnik o uvrstitvi delovnih mest direktorjev oseb javnega prava na področju kulture v plačne razrede znotraj razponov plačnih razredov (Uradni list RS, št. 75/17, 81/21, 131/21, 29/22 in 39/23),
11. Pravilnik o uvrstitvi delovnih mest direktorjev s področja visokega šolstva in znanosti v plačne razrede znotraj razponov plačnih razredov (Uradni list RS, št. 32/23 in 106/23),
12. Pravilnik o uvrstitvi delovnih mest direktorjev s področja ohranjanja narave v plačne razrede znotraj razponov plačnih razredov (Uradni list RS, št. 48/23),
13. Pravilnik o uvrstitvi delovnih mest direktorjev s področja javne uprave v plačne razrede znotraj razponov plačnih razredov (Uradni list RS, št. 38/23, 63/23, 89/23, 124/23, 131/23 in 33/24).

(4) Z dnem uveljavitve tega zakona preneha veljati Uredba o delovni uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela za javne uslužbence (Uradni list RS, št. 53/08, 89/08 in 175/20), ki se uporabljajo do vključno 31. decembra 2025.

122. člen **(začetek uporabe)**

(1) Ta zakon se začne uporabljati s prvim dnem naslednjega meseca po tem, ko se uveljavijo Kolektivna pogodba za javni sektor in kolektivne pogodbe dejavnosti, s katerimi se uvrščajo v plačne razrede delovna mesta najmanj štirih plačnih skupin, vendar ne prej kot 1. januarja 2025.

(2) Minister, pristojen za sistem plač v javnem sektorju, v Uradnem listu Republike Slovenije objavi sklep o tem, kdaj so v skladu s prejšnjim odstavkom izpolnjeni pogoji, določeni za začetek uporabe tega zakona.

123. člen **(začetek veljavnosti)**

Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Priloga 1: Plačna lestvica s plačnimi razredi za javne uslužbence in funkcionarje v javnem sektorju

Plačni razred	Osnovna plača (v EUR)
1	1253,90
2	1291,52
3	1330,26
4	1370,17
5	1411,28
6	1453,61
7	1497,22
8	1542,14
9	1588,40
10	1636,06
11	1685,14
12	1735,69
13	1787,76
14	1841,39
15	1896,64
16	1953,54
17	2012,14
18	2072,51
19	2134,68
20	2198,72
21	2264,68
22	2332,62
23	2402,60
24	2474,68
25	2548,92
26	2625,39
27	2704,15
28	2785,27

29	2868,83
30	2954,90
31	3043,54
32	3134,85
33	3228,90
34	3325,76
35	3425,54
36	3528,30
37	3634,15
38	3743,18
39	3855,47
40	3971,14
41	4090,27
42	4212,98
43	4339,37
44	4469,55
45	4603,63
46	4741,74
47	4884,00
48	5030,52
49	5181,43
50	5336,87
51	5496,98
52	5661,89
53	5831,75
54	6006,70
55	6186,90
56	6372,51
57	6563,68
58	6760,59

59	6963,41
60	7172,31
61	7387,48
62	7609,11
63	7837,38
64	8072,50
65	8314,68
66	8564,12
67	8821,04

Priloga 2: Uvrstitev funkcij v plačne razrede

a) Plačni razredi funkcij predsednika republike in funkcij izvršilne oblasti – A1

Funkcije v plačni podskupini A1 so uvrščene v plačne razrede v razponu od 53. do 67. plačnega razreda:

Šifra funkcije	Funkcija	Plačni razred
A010101	predsednik republike	67
A010201	predsednik vlade	67
A010206	minister podpredsednik vlade	65
A010210	minister	62-64
A010240	državni sekretar	58-60
A010220	generalni sekretar vlade	63
A010105	generalni sekretar predsednika republike	58
A010110	vodja kabineta predsednika republike	55
A010115	namestnik generalnega sekretarja predsednika republike	55
A010120	svetovalec predsednika republike	53

Plačni razred ministra določi predsednik vlade v okviru razpona iz prejšnjega odstavka, plačni razred državnega sekretarja pa vlada na predlog ministra, pristojnega za javno upravo.

b) Plačni razredi funkcij zakonodajne oblasti – A2

Funkcije v plačni podskupini A2 so uvrščene v plačne razrede v razponu od 55. do 67. plačnega razreda:

Šifra funkcije	Funkcija	Plačni razred
A020101	predsednik Državnega zbora	67
A020105	podpredsednik Državnega zbora	63
A020120	poslanec	55-63
A020107	generalni sekretar Državnega zbora	61
A020201	predsednik Državnega sveta	65
A020205	sekretar Državnega sveta	55

Plačne razrede poslancev določi pristojno delovno telo državnega zbora v okviru razpona iz prejšnjega odstavka.

c) Plačni razredi funkcij sodne oblasti – A3

Funkcije v plačni podskupini A3 so uvrščene v plačne razrede v razponu od 49. do 67. plačnega razreda:

Šifra funkcije	Funkcija	Število zaposlenih pri uporabniku proračuna	Plačni razred
A037101	predsednik vrhovnega sodišča		67
A037105	podpredsednik vrhovnega sodišča		64
A037107	generalni sekretar vrhovnega sodišča		59
A037110	vrhovni sodnik svetnik		63
A037111	vrhovni sodnik		62
A037301	predsednik višjega sodišča I	nad 100 zaposlenih	62
A037302	predsednik višjega sodišča II	do 100 zaposlenih	61
A037311	podpredsednik višjega sodišča I	nad 100 zaposlenih	61
A037312	podpredsednik višjega sodišča II	do 100 zaposlenih	60
A037330	višji sodnik svetnik		60
A037331	višji sodnik		57-59
A037401	predsednik okrožnega sodišča I	nad 300 zaposlenih	59
A037402	predsednik okrožnega sodišča II	od 101 do 300 zaposlenih	58
A037403	predsednik okrožnega sodišča III	do 100 zaposlenih	57
A037411	podpredsednik okrožnega sodišča I	nad 300 zaposlenih	58
A037412	podpredsednik okrožnega sodišča II	od 101 do 300 zaposlenih	57
A037413	podpredsednik okrožnega sodišča III	do 100 zaposlenih	56
A037460	okrožni sodnik svetnik		56
A037461	okrožni sodnik		52-55

A037501	predsednik okrajnega sodišča I	nad 300 zaposlenih	56
A037502	predsednik okrajnega sodišča II	od 101 do 300 zaposlenih	55
A037503	predsednik okrajnega sodišča III	od 51 do 100 zaposlenih	54
A037504	predsednik okrajnega sodišča IV	do 50 zaposlenih	53
A037511	podpredsednik okrajnega sodišča I	nad 300 zaposlenih	55
A037550	okrajni sodnik svetnik		54
A037551	okrajni sodnik		49-53

d) Plačni razredi funkcij v drugih državnih organih – A4

Funkcije v plačni podskupini A4 so uvrščene v plačne razrede v razponu od 49. do 67. plačnega razreda:

Šifra funkcije	Funkcija	Število zaposlenih pri uporabniku proračuna	Plačni razred
A047101	predsednik ustavnega sodišča		67
A047105	generalni sekretar ustavnega sodišča		61
A047110	sodnik ustavnega sodišča		65
A047201	predsednik računskega sodišča		64
A047203	namestnik predsednika računskega sodišča		59
A047205	sekretar računskega sodišča		52
A047220	vrhovni državni revizor		55
A047301	varuh človekovih pravic		64
A047305	namestnik varuha človekovih pravic		54
A047310	generalni sekretar varuha		52
A047401	generalni državni tožilec		66
A047405	namestnik generalnega državnega tožilca		63

A047420	vrhovni državni tožilec svetnik		63
A047425	vrhovni državni tožilec		62
A047440	višji državni tožilec svetnik		60
A047445	višji državni tožilec		57-59
A047451	vodja okrožnega državnega tožilstva I	območje okrožnega sodišča I	59
A047452	vodja okrožnega državnega tožilstva II	območje okrožnega sodišča II	58
A047453	vodja okrožnega državnega tožilstva III	območje okrožnega sodišča III	57
A047456	namestnik vodje okrožnega državnega tožilstva I	območje okrožnega sodišča I	58
A047457	namestnik vodje okrožnega državnega tožilstva II	območje okrožnega sodišča II	57
A047458	namestnik vodje okrožnega državnega tožilstva III	območje okrožnega sodišča III	56
A047460	okrožni državni tožilec svetnik		56
A047465	okrožni državni tožilec		52-55
A047470	okrajni državni tožilec		49-53
A047501	generalni državni odvetnik		62
A047505	namestnik generalnega državnega odvetnika		59
A047601	predsednik Fiskalnega sveta		61
A047602	član Fiskalnega sveta		53
A047701	predsednik državne revizijske komisije		60
A047710	član državne revizijske komisije		55
A047801	predsednik komisije za preprečevanje korupcije		59
A047805	namestnik predsednika komisije za preprečevanje korupcije		54

A047901	informatijski pooblaščenec		59
A048001	zagovornik načela enakosti		53

d) Plačni razredi funkcij v lokalnih skupnostih – A5

Funkcije v plačni podskupini A5 so uvrščene v plačne razrede v razponu od 29. do 64. plačnega razreda:

Šifra funkcije	Funkcija	Število prebivalcev lokalne skupnosti	Plačni razred
A050101	župan I (Ljubljana)	nad 200.000 prebivalcev	64
A050201	župan II (Maribor)	od 100.001 do 200.000 prebivalcev	62
A050301	župan III	od 30.001 do 100.000 prebivalcev	59
A050401	župan IV	od 15.001 do 30.000 prebivalcev	56
A050501	župan V	od 5.001 do 15.000 prebivalcev	53
A050601	župan VI	od 2.001 do 5.000 prebivalcev	48
A050701	župan VII	do 2.000 prebivalcev	45
A050110	podžupan I (Ljubljana)	nad 200.000 prebivalcev	44-53
A050210	podžupan II (Maribor)	od 100.001 do 200.000 prebivalcev	42-51
A050310	podžupan III	od 30.001 do 100.000 prebivalcev	39-48
A050410	podžupan IV	od 15.001 do 30.000 prebivalcev	36-45
A050510	podžupan V	od 5.001 do 15.000 prebivalcev	33-42
A050610	podžupan VI	od 2.001 do 5.000 prebivalcev	30-37
A050710	podžupan VII	do 2.000 prebivalcev	30-35
A050800	predsednik sveta samoupravne narodne skupnosti		50

Plačni razred župana določi komisija za mandatna vprašanja, volitve in imenovanja na podlagi podatkov o številu prebivalstva, ki ga objavlja Statistični urad Republike Slovenije dvakrat letno. Pri uvrstitvi se upošteva število prebivalcev na dan nastopa mandata župana.

Če se med mandatom število prebivalcev v občini spremeni (zniža ali zviša), komisija za mandatna vprašanja, volitve in imenovanja določi nov plačni razred župana. Smiselno enako velja za določitev plačnega razreda podžupana.

Plačni razred podžupana določi župan v okviru razpona, ob upoštevanju obsega podžupanovih pooblastil. Pri predčasnem prenehanju mandata župana lahko podžupanu določi plačni razred občinski svet.

Priloga 3

PLAČNE SKUPINE	PLAČNE PODSKUPINE	SKD-25 IN SKP-08
C – Delovna mesta in nazivi v državni upravi in v upravah lokalnih skupnosti ter v drugih državnih organih		84 Dejavnost javne uprave in obrambe; dejavnost obvezne socialne varnosti ali 84.1 Dejavnost državne uprave ter ekonomska, socialna in okoljska politika skupnosti
	C1 – Uradniki v drugih državnih organih	/
	C2 – Uradniki v državni upravi, upravah pravosodnih organov in upravah lokalnih skupnosti	/
	C3 – Policisti	84.24 Dejavnosti za javni red in varnost ali 5412 Policisti/policistke
	C4 – Vojaki	84.22 Obramba ali 03 Vojaki/vojakinje in 01 Častniki/častnice in 02 Podčastniki/podčastnice
	C5 – Uradniki finančne uprave	3351 Cariniki/carinice in 3352 Davkarji/davkarice

	C6 – Inšpektorji, pravosodni policisti in drugi uradniki s posebnimi pooblastili	/
	C7 – Diplomati	84.21 Urejanje zunanjih zadev
	C8 – Specifična strokovno - tehnična delovna mesta	/
	C9 – Strokovno - tehnični in administrativni uslužbenci	/
D – Delovna mesta na področju vzgoje, izobraževanja		85 Izobraževanje
	D1 – Visokošolski učitelji in visokošolski sodelavci	85.402 Visokošolsko izobraževanje ali 2311 Visokošolski učitelji in sodelavci/visokošolske učiteljice in sodelavke na visokošolskih zavodih
	D2 – Predavatelji višjih strokovnih šol, srednješolski in osnovnošolski učitelji in drugi strokovni delavci	85.2 Primarno izobraževanje in 85.3. Sekundarno in posekundarno neterciarno izobraževanje in 85.401 Višješolsko izobraževanje ali 2312 Učitelji in sodelavci/učiteljice in sodelavke višjih strokovnih šol in 233 Učitelji/učiteljice splošnoizobraževalnih predmetov v osnovnih in srednjih šolah in vzgojitelji/vzgojiteljice v dijaških domovih

		in 2341 Učitelji/učiteljice razrednega pouka in 235 Drugi strokovnjaki/druge strokovnjakinje za vzgojo in izobraževanj
	D3 – Vzgojitelji in ostali strokovni delavci v vrtcih	85.1 Predprimarna vzgoja in izobraževanje ali 2342 Vzgojitelji in pomočniki vzgojiteljev/vzgojiteljice in pomočnice vzgojiteljic predšolskih otrok
	D4 – Specifična delovna mesta na področju vzgoje in izobraževanja	/
	D5 – Specifična delovna mesta na področju visokega šolstva	85.402 Visokošolsko izobraževanje
	D9 – Administrativni, računovodski, tehnični in ostali delavci na področju vzgoje in izobraževanja	/
E – Delovna mesta na področju zdravstva		86 Zdravstvo
	E1 – Zdravniki in zobozdravniki	221 Zdravniki/zdravnice in 2261 Zobozdravniki/zobozdravnice
	E2 – Farmacevtski delavci	2262 Farmacevti/farmaceutke in 3213 Farmacevtski tehniki in asistenti/farmacevtske tehničnice in asistentke
	E3 – Medicinske sestre in babice	86.94 Zdravstvena in babiška nega

		<p>ali</p> <p>222 Strokovnjaki/strokovnjakinje za zdravstveno in babiško nego</p> <p>in</p> <p>322 Strokovni sodelavci/strokovne sodelavke za zdravstveno in babiško nego</p> <p>in</p> <p>5321 Bolničarji negovalci/bolničarke negovalke v zavodih</p>
	E4 – Zdravstveni delavci in zdravstveni sodelavci	/
	E9 – Strokovno - tehnični in administrativni uslužbenci	/
F – Delovna mesta na področju socialnega varstva		<p>87 Socialno varstvo z nastanitvijo</p> <p>in</p> <p>88 Socialno varstvo brez nastanitve</p>
	F1 – Strokovni delavci	/
	F2 – Strokovni sodelavci	/
	F9 – Strokovno - tehnični in administrativni uslužbenci	/
G – Delovna mesta na področju kulture in medijev		<p>90 Umetniško ustvarjanje in uprizoritvene umetnosti</p> <p>91 Dejavnost knjižnic, arhivov, muzejev in druge kulturne dejavnosti</p>

	G1 – Umetniški poklici	/
	G2 – Poklici na strokovnih področjih kulture in medijev	/
	G3 – Specifični poklici na področju kulture in medijev	/
	G9 – Administrativno - računovodski in tehnični poklici na področju kulture in medijev	/
H – Delovna mesta in nazivi na področju znanosti		72 Znanstvena raziskovalna in razvojna dejavnost
	H1 – Raziskovalci	/
	H2 – Strokovni sodelavci	/
	H3 – Specifična delovna mesta na področju znanosti	/
	H9 – Administrativni, računovodski, tehnični in ostali delavci na področju znanosti	/
I – Delovna mesta v javnih agencijah, javnih skladih, drugih javnih zavodih in javnih gospodarskih zavodih ter pri drugih uporabnikih proračuna		/
	I1 – Strokovni delavci	/
	I2 – Specifična strokovno - tehnična delovna mesta	/

	I9 – Strokovno - tehnični in / administrativni uslužbenci	/
K – Delovna mesta na področju obvezne socialne varnosti		84.3 Dejavnost obvezne socialne varnosti
	K1 – Strokovni delavci	/
	K2 – Strokovni sodelavci	/
	K9 – Strokovno - tehnični in / administrativni uslužbenci	/

Priloga 4: Prevedba plačnih razredov

Plačni razred, ki je podlaga za prevedbo	Vrednost plačnega razreda, ki je podlaga za prevedbo	Prevedeni plačni razred	Vrednost prevedenega plačnega razreda
1	475,66	1	1253,90
2	494,69	1	1253,90
3	514,46	1	1253,90
4	535,05	1	1253,90
5	556,45	1	1253,90
6	578,72	1	1253,90
7	601,84	1	1253,90
8	625,94	1	1253,90
9	650,98	1	1253,90
10	677,03	1	1253,90
11	704,10	1	1253,90
12	732,26	1	1253,90
13	761,55	1	1253,90
14	792,02	1	1253,90
15	823,70	2	1291,52
16	856,64	2	1291,52
17	890,92	2	1291,52
18	926,55	3	1330,26
19	963,60	3	1330,26
20	1002,15	4	1370,17
21	1042,24	4	1370,17
22	1083,94	5	1411,28
23	1127,30	5	1411,28
24	1172,38	6	1453,61
25	1219,27	7	1497,22

26	1268,04	8	1542,14
27	1318,75	9	1588,40
28	1371,50	10	1636,06
29	1426,38	11	1685,14
30	1483,42	12	1735,69
31	1542,77	13	1787,76
32	1604,47	14	1841,39
33	1668,64	15	1896,64
34	1735,39	16	1953,54
35	1804,80	17	2012,14
36	1877,01	18	2072,51
37	1952,08	19	2134,68
38	2030,17	20	2198,72
39	2111,39	21	2264,68
40	2195,84	22	2332,62
41	2283,67	23	2402,60
42	2375,00	24	2474,68
43	2470,01	25	2548,92
44	2568,81	26	2625,39
45	2671,56	27	2704,15
46	2778,42	28	2785,27
47	2889,57	30	2954,90
48	3005,14	31	3043,54
49	3125,35	32	3134,85
50	3250,36	34	3325,76
51	3380,38	35	3425,54
52	3515,59	36	3528,30
53	3656,22	38	3743,18
54	3802,47	39	3855,47
55	3954,56	40	3971,14

56	4112,74	42	4212,98
57	4277,26	43	4339,37
58	4448,35	44	4469,55
59	4626,27	46	4741,74
60	4811,33	47	4884,00
61	5003,77	48	5030,52
62	5203,94	50	5336,87
63	5412,08	51	5496,98
64	5628,57	52	5661,89
65	5853,71	54	6006,70
66	6087,86	55	6186,90
67*	6331,43	56	6372,51
68*	6584,68	58	6760,60
69*	6848,07	59	6963,42
70*	7121,99	60	7172,31
71*	7406,87	62	7609,11
72*	7703,15	63	7837,38
73*	8011,27	64	8072,50
74*	8331,72	66	8564,12
75*	8664,99	67	8821,04

* Plačni razredi so dodani za potrebe prevedbe.

III. OBRAZLOŽITEV

K 1. členu:

S tem členom se določa vsebina zakona, in sicer zakon določa skupne temelje sistema plač funkcionark in funkcionarjev (v nadaljnjem besedilu: funkcionar) ter javnih uslužbenk in javnih uslužbencev (v nadaljnjem besedilu: javni uslužbenec) v javnem sektorju, ki ga sestavljajo državni organi in samoupravne lokalne skupnosti, javne agencije, javni skladi, javni zavodi in javni gospodarski zavodi ter druge osebe javnega prava, ki so neposredni ali posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna samoupravne lokalne skupnosti. Zakon določa tudi posebnosti pri določanju plač javnim uslužbencem in funkcionarjem znotraj posameznega plačnega stebra ter sklepanje kolektivnih pogodb, s katerimi se urejajo plače v javnem sektorju.

K 2. členu:

Za notranjo skladnost vsebine zakona je potrebno določiti natančen pomen posameznih izrazov. Tako je v tem členu določen pomen naslednjim izrazom:

- javni sektor,
- državni organ,
- organ državne uprave,
- drug državni organ,
- pravosodni organ,
- uporabnik proračuna,
- plačni steber,
- funkcionar,
- javni uslužbenec,
- katalog funkcij, delovnih mest in nazivov,
- akt o sistemizaciji delovnih mest,
- delovno mesto,
- naziv,
- zahtevnost delovnega mesta, naziva in funkcije,
- plačna skupina,
- plačna lestvica,
- plačni razred,
- osnovna plača,
- izhodiščni plačni razred,
- končni plačni razred,
- del plače za delovno uspešnost,
- dodatki,
- pristojni minister in
- vodstvena delovna mesta.

V nadaljevanju je podrobneje obrazložen pomen posameznih izrazov.

Javni sektor sestavljajo državni organi in samoupravne lokalne skupnosti (v nadaljevanju: lokalna skupnost), javne agencije, javni skladi, javni zavodi in javni gospodarski zavodi ter druge osebe javnega prava, ki so neposredni ali posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna samoupravne lokalne skupnosti.

V primerjavi z Zakonom o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 108/09 – uradno prečiščeno besedilo, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10, 35/11 – ORZSPJS49a, 27/12 – odl. US, 40/12 – ZUJF, 46/13, 25/14 – ZFU, 50/14, 95/14 – ZUPPJS15, 82/15, 23/17 – ZDOdv, 67/17, 84/18, 204/21, 139/22, 38/24 in 48/24 – odl. US; v nadaljnjem besedilu: ZSPJS) se definicija javnega sektorja v tretji alineji 1. točke tega člena dopolnjuje z izrecno navedbo, da del javnega sektorja niso le druge osebe javnega prava, ki so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna samoupravne lokalne skupnosti, ampak so del javnega sektorja tudi druge osebe javnega prava, ki so neposredni uporabniki proračuna (npr. Slovenska akademija znanosti in umetnosti).

Javna podjetja in gospodarske družbe, v katerih ima večinski delež oziroma prevladujoč vpliv država ali samoupravna lokalna skupnost, niso del javnega sektorja po tem zakonu, enako kot je določal ZSPJS.

Podrobneje so glede na ZSPJS opredeljeni pomeni izrazov državni organ, organ državne uprave, drug državni organ ter pravosodni organ.

Državni organ je organ državne uprave in drug državni organ. Organ državne uprave je ministrstvo, organ v sestavi ministrstva, vladna služba in upravna enota.

Drug državni organ je Državni zbor Republike Slovenije, Državni svet Republike Slovenije, Ustavno sodišče Republike Slovenije, Računsko sodišče Republike Slovenije, Urad predsednika Republike Slovenije, Varuh človekovih pravic Republike Slovenije, Informacijski pooblaščenec, Komisija za preprečevanje korupcije, Državna revizijska komisija, Državna volilna komisija, Državno odvetništvo, Fiskalni svet, Zagovornik načela enakosti, pravosodni organ in drug državni organ, ki ni organ državne uprave.

Pravosodni organ je sodišče in državno tožilstvo. Državno odvetništvo po tem zakonu ne sodi med pravosodne organe, ampak med druge državne organe. Zaposleni v državnem odvetništvu namreč ne sodijo v plačno podkupnino C2 – Uradniki v državni upravi, upravah pravosodnih organov in upravah lokalnih skupnostih, ampak v plačno podskupino C1 – Uradniki v drugih državnih organih.

Uporabniki proračuna po tem zakonu so državni organi in samoupravne lokalne skupnosti, javne agencije, javni skladi, javni zavodi ter druge osebe javnega prava, ki so neposredni ali posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna samoupravne lokalne skupnosti, v skladu s predpisi, ki določajo neposredne in posredne uporabnike državnega proračuna in proračunov samoupravnih lokalnih skupnosti. Izraz uporabnik proračuna se za namen tega zakona uporablja tudi za javne gospodarske zavode.

Plačni steber so funkcije, delovna mesta in nazivi, ki so med seboj primerljivi glede na vsebino del in nalog ali druge okoliščine v zvezi z opravljanjem dela oziroma funkcije.

Funkcionarji so osebe, ki pridobijo mandat za izvrševanje funkcije s splošnimi volitvami, osebe, ki pridobijo mandat za izvrševanje funkcije izvršilne in sodne oblasti z izvolitvijo ali imenovanjem v državnem zboru ali Vladi Republike Slovenije (v nadaljnjem besedilu: vlada) ali predstavniskem telesu lokalne skupnosti ter druge osebe, ki jih v skladu z zakonom kot funkcionarje izvolijo ali imenujejo nosilci zakonodajne, izvršilne ali sodne oblasti oziroma drug pristojni organ ali oseba. Definicija funkcionarja je glede na dosedanjo definicijo v 3. točki 2. člena ZSPJS dopolnjena, da gre lahko tudi za druge osebe, ki pridobijo mandat za izvrševanje funkcije in jih v skladu z zakonom kot funkcionarje izvoli ali imenuje drug pristojni organ ali oseba, kot v primeru sekretarja Državnega sveta, ki ga na podlagi Zakona o državnem svetu (Uradni list RS, št. 100/05 – uradno prečiščeno besedilo, 95/09 – odl. US, 21/13 – ZFDO-F, 81/18 – odl. US, 16/23 in 12/24 – ZVDZ-E) imenuje svet. Na podlagi Zakona o računskem sodišču (Uradni list RS, št. 11/01 in 109/12) sta funkcionarja vrhovni državni revizor in sekretar računskega sodišča, ki ju imenuje predsednik Računskega sodišča Republike Slovenije.

Javni uslužbenec je zaposleni, ki sklene delovno razmerje v javnem sektorju, kot je opredeljen v 1. točki tega člena, torej v državnem organu, samoupravni lokalni skupnosti, javni agenciji, javnemu skladu, javnem zavodu, javnem gospodarskem zavodu ali drugi osebi javnega prava, ki je neposredni ali posredni uporabnik državnega proračuna ali proračuna samoupravne lokalne skupnosti.

Katalog funkcij, delovnih mest in nazivov je seznam funkcij, delovnih mest in nazivov v javnem sektorju, ki vsebuje bistvene podatke o funkcijah, delovnih mestih in nazivih, določene s tem zakonom. Katalog predstavlja seznam vseh delovnih, nazivov in funkcij, ki so v javnem sektorju

določeni s predpisi, kolektivnimi pogodbami in splošnimi akti in ni namenjen povzemanju delovnih mest v akte o sistemizaciji. Proračunski uporabniki morajo delovna mesta oziroma nazive in plačne razrede v aktih o sistemizaciji povzeti iz uredbe, kolektivne pogodbe ali splošnega akta, ki zanj velja. Izjemoma se lahko v aktu o sistemizaciji določi delovno mesto oziroma naziv, ki ga ureja kolektivna pogodba oziroma uredba za drugo dejavnost, in sicer če gre za delovno mesto, ki ga kolektivna pogodba za dejavnost oziroma uredba, ki velja za uporabnika proračuna, ne vsebuje in ga delodajalec nujno potrebuje za izvajanje nalog.

Akt o sistemizaciji delovnih mest in nazivov je akt, v katerem so v skladu z notranjo organizacijo določena delovna mesta in nazivi, potrebni za izvajanje nalog uporabnika proračuna, z opisom pogojev za zasedbo delovnih mest, nazivov in nalog na posameznih delovnih mestih ter plačni razredi.

Delovno mesto je v organizacijski strukturi najnižja organizacijska enota, ki ima v okviru delovnega ali poklicnega področja opredeljene glavne naloge.

Naziv je poimenovanje, ki ga javni uslužbenec pridobi z imenovanjem, izvolitvijo, podelitvijo ali napredovanjem v skladu z zakonom. Formacijske dolžnosti v skladu z zakonom, ki ureja napredovanje v Slovenski vojski, se za potrebe tega zakona štejejo za delovna mesta.

Zahtevnost funkcije, delovnega mesta in naziva in je prvina za določanje osnovnih plač na plačni lestvici. Določa se z zahtevnostjo nalog in iz njih izhajajočo zahtevano usposobljenostjo (zahtevana strokovna izobrazba, potrebna dodatna znanja in izkušnje), odgovornostjo, pooblastili, omejitvami in prepovedmi, psihofizičnimi in umskimi naporji ter vplivi okolja.

Plačno skupino sestavljajo funkcije oziroma delovna mesta in nazivi, značilni za posamezno dejavnost. Plačna skupina se glede na skupne značilnosti funkcij, delovnih mest in nazivov deli na plačne podskupine.

Plačna lestvica je sestavljena iz plačnih razredov in njihovih vrednosti, ki so izražene v nominalnem znesku. Določena je v Prilogi 1 tega zakona.

Plačni razred je del plačne lestvice, ki ima vrednost izraženo v nominalnem znesku. V Prilogi 1 je plačna lestvica sestavljena iz 67 plačnih razredov.

Osnovna plača je tisti del plače, ki ga prejema funkcionar ali javni uslužbenec na posamezni funkciji, delovnem mestu ali nazivu za opravljeno delo v polnem delovnem času in za pričakovane rezultate dela v posameznem mesecu. V osnovni plači je všteto tudi napredovanje funkcionarja ali javnega uslužbenca in višja uvrstitvev v plačni razred na podlagi tega zakona.

Izhodiščni plačni razred je plačni razred funkcije, delovnega mesta ali naziva brez napredovanj in brez višje uvrstitve v plačni razred na podlagi tega zakona.

Končni plačni razred je najvišji plačni razred funkcije, delovnega mesta ali naziva, ki ga je mogoče doseči na posamezni funkciji, delovnem mestu ali v nazivu z napredovanjem ali z višjo uvrstitvijo v plačni razred na podlagi tega zakona.

Del plače za delovno uspešnost je tisti del plače, ki ga lahko prejme javni uslužbenec, ki je dosegel nadpovprečne rezultate pri opravljanju delovnih nalog v določenem obdobju.

Dodatki so del plače funkcionarja in javnega uslužbenca za posebne pogoje, nevarnost in obremenitve ter druge okoliščine, ki niso upoštevane pri vrednotenju zahtevnosti funkcije, delovnega mesta ali naziva.

Pristojni minister je minister, ki je pristojen za dejavnost uporabnika proračuna.

Vodstvena delovna mesta so tista delovna mesta, na katerih se izvršujejo pooblastila v zvezi z vodenjem in usklajevanjem dela in je vrednotenje teh nalog vključeno v osnovno plačo delovnega mesta ali naziva.

K 3. členu:

Določbe II. poglavja zakona, ki določajo skupne temelje sistema plač, se uporabljajo za vse proračunske uporabnike iz tega zakona, torej za zaposlene v celotnem javnem sektorju. Pri tem je pri opredelitvi uporabnika proračuna treba upoštevati opredelitev izraza, kot je določena v 6. točki 2. člena tega zakona.

II. poglavje zakona zajema naslednja podpoglavja:

- 1. Skupne določbe,
- 2. Plačne skupine, plačne podskupine in tarifni razredi,
- 3. Uvrstitev delovnih mest in nazivov v plačne razrede,
- 4. Določanje osnovne plače javnim uslužbencem,
- 5. Napredovanje,
- 6. Del plače za delovno uspešnost,
- 7. Dodatki in
- 8. Zagotavljanje javnosti, preglednosti in primerljivosti plač v javnem sektorju.

V skupne temelje sistema plač sodijo osnovna pravila o določitvi plač javnim uslužbencem in funkcionarjem, ravnanje v primeru nezakonnosti, določitev sestavin plače, opredelitev osnovne plače, način usklajevanja osnovnih plač, opredelitev plačnih skupin in plačnih podskupin, opredelitev tarifnih razredov in ravni potrebne usposobljenosti, določba v zvezi z opravljanjem dela na delovnem mestu z nižjo izobrazbo od zahtevane (spregled izobrazbe), določitev najnižjega izhodiščnega plačnega razreda za posamezen tarifni razred, opredelitev kataloga funkcij, delovnih mest in nazivov ter določitev nabora podatkov, ki jih mora vsebovati akt o sistemizaciji delovnih mest pri uporabniku proračuna.

Poglavje vsebuje tudi pravila o načinu uvrščanja delovnih mest in nazivov v plačne razrede, pravila za določanje osnovne plače javnih uslužbencev ob zaposlitvi in prehajanju na delovna mesta, ki so uvrščena v različne tarifne razrede, napredovanju v naziv ali višji naziv na istem delovnem mestu, pravila določitve plačnega razreda ob ponovni zaposlitvi v javnem sektorju po prekinitvi delovnega razmerja ter ohranitev doseženega plačnega razreda na prejšnjem delovnem mestu, možnost določitve višjega plačnega razreda javnemu uslužbencu, pravila določitve plačnega razreda pripravnikom in pravila določitve plačnega razreda v primeru zaposlitve javnega uslužbenca za določen čas.

Kot skupna pravila so določena tudi pravila napredovanja v višji plačni razred javnih uslužbencev, izplačevanje dela plače za delovno uspešnost in opredelitev dodatkov, do katerih so lahko upravičeni javni uslužbenci. Poglavje vsebuje tudi pravila o zagotavljanju javnosti, preglednosti in primerljivosti plač v javnem sektorju, ki vključujejo tudi določitev skupne metodologije obračunavanja in izplačevanja plač ter poročanje podatkov o plačah v informacijski sistem za posredovanje in analizo podatkov o plačah, drugih izplačilih in številu zaposlenih v javnem sektorju – ISPAP.

K 4. členu:

Člen določa način določitve plače, in sicer se plača določi s pogodbo o zaposlitvi, odločbo oziroma sklepom. V pogodbi o zaposlitvi, odločbi oziroma sklepu se določi pravna podlaga za določitev plače in posameznih delov plače (osnovne plače, dodatkov in dela plače za delovno uspešnost). Določi se plačni razred funkcije, delovnega mesta oziroma naziva, kot je določen v kolektivnih pogodbah, predpisih in drugih aktih, s katerimi se funkcije, delovna mesta in nazivi uvrščajo v plačne razrede. Določi se plačni razred javnega uslužbenca oziroma funkcionarja, torej plačni razred, v katerega se uvrsti, vključno z njegovim zneskom (vrednostjo plačnega razreda, v katerega je uvrščen) na dan sklenitve pogodbe, izdaje sklepa oziroma odločbe. V pogodbi, sklepu

oziroma odločbi pa se določijo tudi druge sestavine plače (dodatki in del plače za delovno uspešnost) v skladu z zakonom, predpisi in drugimi akti, izdanimi na njihovi podlagi, ter kolektivnimi pogodbami. V primerjavi z ZSPJS se v tem členu določa, da se v pogodbi o zaposlitvi navede le vrednost osnovne plače (vrednost plačnega razreda plačne lestvice) na dan sklenitve pogodbe o zaposlitvi, izdaje sklepa oziroma odločbe. Direktiva (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji v 4. členu določa obveznost zagotavljanja informacij delavcem, pri čemer je v točki (k) drugega odstavka določeno, da te informacije vključujejo plačilo, vključno z začetnim osnovnim zneskom, morebitne druge sestavine, navedene ločeno, ter pogostost in način izplačevanja plačila za delo, do katerega je delavec upravičen. Pri tem so navedene informacije lahko, kadar je to primerno, podane v obliki sklica na zakone in druge predpise ali kolektivne pogodbe, ki urejajo navedeno. Direktiva Sveta z dne 14. oktobra 1991 o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje 91/533/EGS v 2. členu določa, da je delodajalec dolžan seznaniti zaposlenega z bistvenimi sestavinami pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja, pri čemer mora obvestilo med drugim vsebovati začetne osnovne zneske, druge sestavne dele plačila in časovno pogostost izplačila plače, do katere je zaposleni upravičen (točka (h) drugega odstavka 2. člena). Navedena informacija je lahko, kjer je to primerno, podana v obliki navedbe zakona in drugih predpisov ali kolektivnih pogodb, ki veljajo za navedeno. Glede na navedeno se ohranja določitev višine osnovne plače (vrednost plačnega razreda) na dan sklenitve pogodbe o zaposlitvi.

V členu je v drugem odstavku tudi določeno, da se v pogodbi o zaposlitvi, odločbi oziroma sklepu javnemu uslužbencu in funkcionarju ne sme določiti plače v drugačni višini, kot je določena z zakonom, predpisi in drugimi akti, izdanimi na njihovi podlagi ter kolektivnimi pogodbami. Navedena določba na eni strani v javnem interesu varuje javna sredstva, saj prepoveduje, da bi delodajalec določil plačo v višji višini, kot je določena z zakonom, predpisi in drugimi akti, izdanimi na njihovi podlagi ter kolektivnimi pogodbami, na drugi strani pa varuje javnega uslužbenca in funkcionarja, saj mu delodajalec ne more določiti plače v nižji višini, kot je določena z zakonom, predpisi in drugimi akti, izdanimi na njihovi podlagi ter kolektivnimi pogodbami.

Kadar se na podlagi zakona, predpisa in drugega akta, izdanega na njihovi podlagi, ali kolektivne pogodbe spremeni plača, obvesti delodajalec o tej spremembi javnega uslužbenca oziroma funkcionarja s pisnim obvestilom (to je lahko tudi v elektronski obliki) in mu hkrati izroči pisni predlog ustreznega aneksa k pogodbi o zaposlitvi, odločbo oziroma sklep. Rok za podajo pisnega obvestila in pisnega predloga aneksa k pogodbi o zaposlitvi, izdaje odločbe oziroma sklepa je petnajst dni po uveljavitvi spremembe. Kadar sam predpis ali kolektivna pogodba določa daljši rok za izdajo individualnih delovnopравnih aktov, se upošteva rok, ki ga določa predpis ali kolektivna pogodba. Glede na številna vprašanja, ki so se pojavljala v praksi, kakšno je ustrezno postopanje delodajalca v primeru, ko javni uslužbenec aneksa k pogodbi o zaposlitvi ne podpiše, se v teh primerih določa izdaja ugotovitvenega sklepa. Če javni uslužbenec aneksa k pogodbi o zaposlitvi ne podpiše, delodajalec izda ugotovitveni sklep, s katerim mu določi zakonito plačo. Skladno z določbo prvega odstavka 6. člena se v primeru, ko je določba o plači v pogodbi o zaposlitvi, odločbi oziroma sklepu v nasprotju s predpisi ali kolektivnimi pogodbami, uporabljajo določbe predpisov in drugih aktov, izdanih na njihovi podlagi, ter kolektivnih pogodb, s katerimi je določena plača javnega uslužbenca ali funkcionarja, kot sestavni del te pogodbe, odločbe ali sklepa. Na tej podlagi je kljub dejstvu, da javni uslužbenec aneksa k pogodbi o zaposlitvi ni podpisal, zakonita plača postala sestavni del pogodbe o zaposlitvi, zato se z ugotovitvenim sklepom ugotovi, kakšna je zakonita plača javnega uslužbenca. Zoper ugotovitveni sklep, odločbo oziroma sklep lahko javni uslužbenec oziroma funkcionar zahteva predhodno odpravo kršitev in nato uveljavlja sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem v skladu z določbami Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljnjem besedilu: ZDR-1). V primerih, ko je z drugim zakonom v okviru uveljavljanja pravnega varstva javnega uslužbenca urejen postopek pritožbe oziroma ugovora, se upošteva določbe drugega zakona (npr. pravno varstvo v okviru Komisije za pritožbe iz delovnega razmerja skladno z določbami zakona, ki ureja javne uslužbenice).

V tem členu so v četrtem odstavku opredeljeni tudi primeri, ko se določbe tega zakona ne uporabljajo. In sicer v primeru določitve plač javnim uslužbencem, ki se zaposlijo za določen čas

na podlagi posebne pogodbe med uporabnikom proračuna in Evropsko komisijo ali drugim organom EU, mednarodno organizacijo ali tujo ustanovo ali drugim tujim delodajalcem, če so v tej pogodbi določena plača in drugi prejemki, ki jih zaposleni prejema v času zaposlitve v javnem sektorju in se ti prejemki v celoti financirajo iz sredstev, ki jih zagotavlja sopogodbenik. Navedena določba velja tako za domače kot tuje zaposlene, ki se zaposlijo za določen čas na navedeni posebni podlagi.

Za določitev plače zaposlenim v javnem sektorju, ki se v okviru izvajanja v prejšnjem odstavku navedenih projektov zaposlijo v Republiki Sloveniji za določen čas, se torej glede na določbo predloga četrtega odstavka 4. člena ne uporabljajo določbe ZSTSPJS, ob tem pa je treba poudariti, da navedeno velja le pod pogojem, da se plača in drugi prejemki v celoti financirajo iz sredstev sopogodbenika, iz česar izhaja, da plačilo teh zaposlenih ne sme bremeniti proračunskega uporabnika v celotnem obdobju zaposlitve. Podlaga, da se takšna zaposlitev v javnem sektorju lahko izvede, je posebna pogodba, sklenjena med uporabnikom proračuna in Evropsko komisijo ali drugim organom EU, mednarodno organizacijo ali tujo ustanovo ali drugim tujim delodajalcem. V teh primerih tudi zaposleni ne opravljajo dela na delovnem mestu iz kolektivne pogodbe, uredbe oziroma drugega akta, ki zavezuje uporabnika proračuna in za katerega je uvrstitev v plačni razred določena v tem aktu, temveč zaposleni opravlja delo na delovnem mestu, na katerem je plača določena v skladu s pogoji iz pogodbe, ki jo je proračunski uporabnik sklenil s sopogodbenikom. Ob tem je treba izpostaviti, da okoliščina, da se plača javnega uslužbenca, ki je zaposlen za določen čas za delo na projektu, financira iz sredstev EU projekta, ne pomeni, da se mu plača lahko določa brez uporabe določb ZSTSPJS.

K 5. členu:

Plače, povračila stroškov in drugi prejemki javnih uslužbencev in funkcionarjev, ki so napoteni na delo v tujino se določijo s posebnim zakonom.

Do uveljavitve zakona iz tega člena bodo v skladu s prehodno določbo v 119. členu pripadali javnim uslužbencem in funkcionarjem, ki so napoteni na delo v tujino, ter funkcionarjem, ki so napoteni na delo v tujino in jim funkcija v skladu z zakonom med napotitvijo miruje, plače, povračila stroškov in drugi prejemki v skladu s prvim odstavkom 3. člena ZSPJS in uredbo, ki ureja plače in druge prejemke javnih uslužbencev za delo v tujini.

K 6. členu:

Člen določa ravnanje delodajalca, javnega uslužbenca in funkcionarja ob ugotovitvi neskladnosti določb o plači v pogodbi o zaposlitvi, odločbi oziroma sklepu, s katerim je določena plača javnega uslužbenca ali funkcionarja. Sodna praksa je daljše obdobje glede veljavnih določb ZSPJS (3.a člen) v zvezi z vračilom preveč izplačanih plač, nezakonite določbe pogodbe o zaposlitvi štela za nične, posledica ničnosti pa je bila, da je moral zaposleni preveč izplačano plačo vrniti. Vrhovno sodišče Republike Slovenije pa je v sodbi z opravilno številko VIII Ips 256/2016 z dne 20. 12. 2016 zavzelo drugačno stališče in spremenilo dosedanje prakso nižjih sodišč ter obrazložilo, da 3. a člen Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 108/09 – uradno prečiščeno besedilo, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10, 35/11 – ORZSPJS49a, 27/12 – odl. US, 40/12 – ZUJF, 46/13, 25/14 – ZFU, 50/14, 95/14 – ZUPPJS15, 82/15, 23/17 – ZDOdv, 67/17 in 84/18) javnemu uslužbencu neposredno ne nalaga vrnitve preveč izplačane plače, temveč določa, da se za vračilo preveč izplačanih zneskov plač uporabljajo splošne določbe civilnega prava. V zvezi z uporabo splošnih pravil civilnega prava je sodišče zaključilo, da posledica napačne določitve plače v pogodbi o zaposlitvi ni ničnost take določbe v smislu 86. in 87. člena Obligacijskega zakonika (Uradni list RS, št. 97/07 – uradno prečiščeno besedilo, 64/16 – odl. US in 20/18 – OROZ631), temveč gre za nezakonitost, ki ima za posledico, da se javnemu uslužbencu za naprej v pogodbi o zaposlitvi določi pravilna plača in se mu za naprej tudi izplačuje pravilna plača, posledično pa vračila preveč izplačanih plač v tem primeru ni.

Enako kot ZSPJS tudi novi zakon izhaja iz načela izključenosti avtonomnega dogovarjanja strank pogodbe o zaposlitvi pri določitvi plače in s tem obveznost delodajalca, da pri določanju plače

upoštevata predpise in kolektivne pogodbe. Zato predlog prvega odstavka 6. člena določa, da če je določilo o plači v pogodbi o zaposlitvi, odločbi oziroma sklepu v nasprotju z drugim odstavkom 4. člena (v nasprotju z zakoni, predpisi in drugimi akti, izdanimi na njihovi podlagi, ter kolektivnimi pogodbami), se uporabljajo določbe zakonov, predpisov in drugih aktov, izdanih na njihovi podlagi, ter kolektivnih pogodb, s katerimi je določena plača javnega uslužbenca ali funkcionarja, kot sestavni del te pogodbe, odločbe ali sklepa.

Ker v javnem sektorju za razliko od zasebnega sektorja avtonomija pogodbenih strank ni omejena le v zvezi z minimalnimi pravicami, ki jih mora delodajalec zagotavljati zaposlenemu kot šibkejši stranki delovnega razmerja, temveč je avtonomija pogodbenih strank v javnem sektorju v izogib oškodovanju javnih sredstev omejena tudi tako, da delodajalec zaposlenemu ne sme zagotavljati pravic v večjem obsegu, če bi s tem obremenil javna sredstva, člen določa, da je javni uslužbenec preveč izplačane plače dolžan vrniti, vendar le v primerih očitnih nepravilnosti, ki so v četrtem odstavku člena tudi taksativno naštet. V teh primerih se namreč predpostavlja, da gre za tako očitne napake, da bi se tudi javni uslužbenec, kot šibkejša stranka v pogodbenem razmerju, moral zavedati, da prejema plačo, do katere ni upravičen.

V drugem odstavku tega člena je določeno postopanje delodajalca v primeru ugotovitve neskladnosti določb o plači. O ugotovitvi neskladnosti določb o plači v pogodbi o zaposlitvi, odločbi oziroma sklepu, s katerim je določena plača javnega uslužbenca ali funkcionarja, z zakonom, predpisi in drugimi akti, izdanimi na njihovi podlagi ter kolektivnimi pogodbami, mora delodajalec nemudoma pisno obvestiti javnega uslužbenca ali funkcionarja, obrazložiti svoje ugotovitve in mu izročiti pisni predlog ustreznega aneksa k pogodbi o zaposlitvi, odločbo oziroma sklep, s katerim se odpravijo neskladnosti. Če javni uslužbenec aneksa k pogodbi o zaposlitvi ne podpiše, delodajalec izda ugotovitveni sklep, v katerem je opredeljena plača v skladu z zakonom, predpisi in drugimi akti, izdanimi na njihovi podlagi, ter kolektivnimi pogodbami. Če javni uslužbenec ali funkcionar meni, da mu delodajalec ne izplačuje plače v skladu z zakonom, predpisi in drugimi akti, izdanimi na njihovi podlagi, ter kolektivnimi pogodbami, lahko predhodno zahteva odpravo kršitev in nato uveljavlja sodno varstvo v skladu z določbami zakona, ki ureja delovna razmerja. Zoper ugotovitveni sklep lahko torej javni uslužbenec zahteva odpravo kršitev in uveljavlja sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem v skladu z določbami zakona, ki ureja delovna razmerja. V primerih, ko je z drugim zakonom v okviru uveljavljanja pravnega varstva javnega uslužbenca urejen postopek pritožbe oziroma ugovora, se upošteva določbe drugega zakona (npr. pravno varstvo v okviru Komisije za pritožbe iz delovnega razmerja skladno z določbami zakona, ki ureja javne uslužbenice).

Tretji odstavek določa, da če delodajalec ugotovi, da je bila javnemu uslužbencu ali funkcionarju v nasprotju z drugim odstavkom 4. člena (v nasprotju z zakoni, predpisi in drugimi akti, izdanimi na njihovi podlagi, ter kolektivnimi pogodbami), izplačana nižja plača, kot bi mu pripadala, se mu razlika z zakonskimi zamudnimi obrestmi med izplačano in zakonito določeno plačo izplača skupaj s prvim izplačilom plače po ugotovitvi nastale nezakonnosti.

Če pa delodajalec ugotovi, da je bila javnemu uslužbencu v nasprotju z drugim odstavkom 4. člena tega zakona (v nasprotju z zakoni, predpisi in drugimi akti, izdanimi na njihovi podlagi ter kolektivnimi pogodbami), izplačana višja plača, kot bi mu pripadala, javni uslužbenec ne vrne razlike med izplačano in zakonito določeno plačo. Ne glede na to določbo, mora javni uslužbenec vrniti razliko, če gre za očitne nepravilnosti pri določitvi ali izplačilu plač, kot jih določa četrty odstavek 6. člena.

Prva očitna nepravilnost je določitev osnovne plače izven razpona plačnih razredov, določenega za delovno mesto oziroma naziv javnega uslužbenca, razen v primerih, ki jih določa ta zakon (npr. uvrstitev v višji plačni razred, ki presega končni plačni razred v postopu prevedbe). Če je delodajalec javnemu uslužbencu plačo določil izven razpona plačnih razredov, bo javni uslužbenec tako določeno plačo moral vračati. Navedeno na konkretnem primeru javnega uslužbenca, zaposlenega na delovnem mestu višjega svetovalca (razpon plačnih razredov od 22

do 32), v nazivu višji svetovalec I (razpon plačnih razredov od 25 do 32), pomeni, da bo preveč izplačano plačo moral vrniti, če mu bo delodajalec določil plačo višjo od 32. plačnega razreda.

Druga očitna nepravilnost je določitev višjega odstotka ali zneska dodatka ali dela plače za delovno uspešnost, kot je določen s predpisi ali kolektivnimi pogodbami kot najvišje možno izplačilo dodatka ali dela plače za delovno uspešnost na individualni ravni javnega uslužbenca. Tudi če bo javnemu uslužbencu določen in izplačan višji odstotek dodatka ali dela plače za delovno uspešnost, kot bi mu pripadal, bo javni uslužbenec preveč izplačani znesek moral vrniti le v primeru, če bo ta presegel znesek, ki je določen kot maksimum, ki se lahko izplača zaposlenemu na individualni ravni. Če je na primer najvišji odstotek položajnega dodatka, ki se lahko izplača javnemu uslužbencu, določen v višini 12 odstotkov, bo javni uslužbenec moral vrniti preveč izplačani položajni dodatek, če mu bo ta izplačan v višjem odstotku od 12 odstotkov. Izplačilo položajnega dodatka v napačni višini, vendar nižji od 12 odstotkov pa ne bo predmet vračila. Enako velja pri izplačilu dela plače za delovno uspešnost. Javni uslužbenec bo tako na primer moral vrniti del plače za delovno uspešnost, če bo ta na individualni ravni presegla maksimum, ki se lahko javnemu uslužbencu izplača. Ta maksimum skladno z določbami tega zakona znaša 30 odstotkov osnovne plače javnega uslužbenca v posameznem mesecu oziroma 50 odstotkov v primeru posebnih projektov.

Tretji primer očitne nepravilnosti je določitev dodatkov v okviru višine, določene v predpisih ali kolektivnih pogodbah, vendar javni uslužbenec sploh ni opravljal dela v pogojih, zaradi katerih je predvideno izplačilo dodatka, ali sploh ni izvajal nalog, za katere je predvideno izplačevanje dodatka, oziroma ni izpolnjeval nobenega od pogojev, katerih izpolnjevanje se na strani javnega uslužbenca zahteva za upravičenost do dodatka. Javni uslužbenci bodo torej preveč izplačani dodatek morali vračati tudi v primerih, ko sicer dodatek ni bil izplačan v višji višini, kot je določena s predpisi kot najvišje možno izplačilo dodatka, vendar pa javni uslužbenec ni opravljal dela v pogojih, zaradi katerih je predvideno izplačilo dodatka, ni izvajal nalog, za katere je predvideno izplačevanje dodatka, oziroma ni izpolnjeval nobenega od pogojev, katerih izpolnjevanje se na strani javnega uslužbenca zahteva za upravičenost do dodatka. Takšni primeri so npr. če je bil zaposlenemu izplačan položajni dodatek, pa ni izvrševal pooblastil v zvezi z vodenjem, usklajevanjem ali izvajanjem dela kot vodja notranje organizacijske enote, če je zaposleni prejel dodatek za pripravljenost, pa ni bil v pripravljenosti, če je bil zaposlenemu izplačan dodatek za specializacijo, magisterij, doktorat pa nima ustrezne specializacije, znanstvenega magisterija ali doktorata, če je javni uslužbenec prejel dodatek za delo ponoči, dela pa ni opravljal ponoči.

Četrta očitna nepravilnost je določitev dodatkov, dela plače za delovno uspešnost oziroma drugih elementov plače, ki jih ne določajo predpisi ali kolektivne pogodbe, ki urejajo sistem plač v javnem sektorju. ZSTSPJS taksativno našteva dodatke in vrste delovne uspešnosti, ki pripadajo zaposlenim v javnem sektorju, njihovo višino pa določa Kolektivna pogodba za javni sektor oziroma podzakonski predpis. Glede na navedeno, pomeni določitev drugih dodatkov ali delovne uspešnosti, ki jih ZSTSPJS oziroma KPJS ne pozna, takšno očitno nepravilnost, ki prav tako terja vračilo s strani zaposlenega.

Zadnje očitno nepravilnost pa predstavljajo primeri, ko ima zaposleni v pogodbi o zaposlitvi plačo določeno pravilno, sam obračun plače pa je napačen. Gre za izplačila, ki so posledica obračunskih oziroma računalniških napak. Vrhovno sodišče Republike Slovenije je že večkrat zavzelo stališče (npr. v zadevi VIII Ips 267/2010 z dne 7. 2. 2012), da se v teh primerih za vračilo preveč izplačanih plač uporabljajo pravila civilnega prava o neupravičeni pridobitvi. Če je dejansko prišlo do računalniške ali obračunske pomote, delodajalcu ni mogoče očitati, da je zaposlenemu izplačal nekaj, kar je vedel, da ni dolžan, zato zaposleni tudi v teh primerih preveč izplačano plačo vrača. Javni uslužbenec v teh primerih vrača preveč izplačano plačo do trenutka, ko je bil delodajalec na napako pisno opozorjen.

Glede na to, da se od funkcionarjev in javnih uslužbencev plačne skupine B, ki izvršujejo pravice in obveznosti delodajalca, lahko pričakuje večja stopnja poznavanja predpisov s področja plač v javnem sektorju in imajo na določitev plače večji vpliv kot ostali javni uslužbenci, se za njih določa,

da morajo vrniti preveč izplačano plačo, ne glede na razlog previsokega izplačila. Tudi oni pa imajo še vedno možnost sklenitve dogovora o načinu vračila preveč izplačanih zneskov plač.

Za vračilo preveč izplačanih plač se ne uporabljajo določbe drugih predpisov o neupravičeni pridobitvi.

Člen določa tudi možnost, da se javni uslužbenec oziroma funkcionar in delodajalec dogovorita o načinu vračila preveč izplačanih zneskov plač. Dogovor mora biti sklenjen v pisni obliki. Delodajalec mora javnega uslužbenca oziroma funkcionarja pisno pozvati k podpisu dogovora najpozneje v 30 dneh po pisnem obvestilu o ugotovljeni neskladnosti določb o plači. Če se sklene dogovor o vračilu preveč izplačanih zneskov plač, javni uslužbenec oziroma funkcionar povrne preveč izplačane zneske plač za obdobje zadnjih desetih mesecev pred prenehanjem izplačevanja plače v nasprotju z zakonom, predpisi in drugimi akti, izdanimi na njihovi podlagi, ter kolektivnimi pogodbami, vendar ne več, kot znaša dvakratnik zakonito določene osnovne plače javnega uslužbenca oziroma funkcionarja za polni delovni čas za mesec pred mesecem predložitve dogovora. Če se dogovori obročno odplačevanje, obdobje vračila ne sme biti daljše od 24 mesecev.

Člen ohranja do sedaj veljavne določbe ZSPJS v zvezi z možnostjo sklenitve dogovora, kar posledično pomeni vračila le za obdobje zadnjih desetih mesecev, vendar ne več, kot znaša dvakratnik zakonito določene osnovne plače javnega uslužbenca oziroma funkcionarja za polni delovni čas.

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

Prav tako se ohranja tudi možnost odpusta dolga, in sicer lahko delodajalec javnemu uslužbencu dolg odpusti, če je njegova plača, nadomestilo plače ali pokojnina, v mesecu, v katerem se poda predlog za odpust dolga, enak ali nižji od 140% zneska minimalne plače. Predlog za odpust dolga poda javni uslužbenec v 30 dneh od pisnega poziva delodajalca k podpisu dogovora. Sklep o odpustu dolga izda odgovorna oseba uporabnika proračuna v osmih dneh od podaje predloga za odpust dolga. Sklep, izdan v nasprotju s tem odstavkom, se na podlagi tega zakona šteje za ničnega.

Če javni uslužbenec oziroma funkcionar dogovora ne podpiše v 30 dneh od pisnega poziva delodajalca k podpisu dogovora ali v tem roku ne poda predloga za odpust dolga, mora javni uslužbenec oziroma funkcionar vrniti celotno razliko med preveč izplačano plačo in zakonito določeno plačo, kar mora delodajalec s tožbo zahtevati pred pristojnim sodiščem. V primeru vračila preveč izplačanih plač s strani javnega uslužbenca in funkcionarja, se glede teh sredstev in njihovega obrestovanja ne uporabljajo določbe zakona, ki ureja javne finance, glede odloga, odpisa in obročnega plačevanja dolga do države oziroma samoupravne lokalne skupnosti.

Člen vsebuje tudi določbe v primeru ugotovitve javnega uslužbenca ali funkcionarja, da mu je bila plača določena in izplačana v nasprotju z zakonom, predpisi in drugimi akti, izdanimi na njihovi podlagi, ter kolektivnimi pogodbami. V tem primeru lahko od delodajalca pisno zahteva, da ugotovi to nezakonitost in ravna v skladu s tem zakonom. Če delodajalec v roku osmih delovnih dni od vlozene pisne zahteve ne ravna v skladu s prvim odstavkom tega člena, lahko javni uslužbenec oziroma funkcionar s tožbo zahteva od pristojnega sodišča ugotovitev te nezakonitosti ter izplačilo razlike med izplačano in zakonito določeno plačo. V primerih, ko je z drugim zakonom v okviru uveljavljanja pravnega varstva javnega uslužbenca urejen postopek pritožbe oziroma ugovora, se upošteva določbe drugega zakona (npr. pravno varstvo v okviru

Komisije za pritožbe iz delovnega razmerja skladno z določbami zakona, ki ureja javne uslužbenke).

Določbe tega člena se uporabljajo tudi za javne uslužbenke in funkcionarje, ki se jim je plača izplačevala v nasprotju z zakonom, predpisi in drugimi akti, izdanimi na njihovi podlagi, ter kolektivnimi pogodbami in v času ugotovitve neskladnosti določb o plači niso več zaposleni pri delodajalcih v javnem sektorju (so npr. zaposleni v zasebnem sektorju ali jim je prenehalo delovno razmerje zaradi upokojitve).

Člen določa tudi odškodninsko odgovornost osebe, pristojne za izvrševanje pravic in dolžnosti delodajalca pri uporabniku proračuna, za škodo, ki je bila povzročena z napačno določitvijo in izplačilom plač, in subjekte, pristojne za sprožitev postopkov ugotavljanja odškodninske odgovornosti te osebe. Postopke ugotavljanja odškodninske odgovornosti osebe, ki je bila ob nastanku nezakonnosti oziroma nepravilnosti odgovorna za izvrševanje pravic in dolžnosti delodajalca, je pristojen sprožiti v državnih organih in samoupravnih lokalnih skupnostih predstojnik, v drugih osebah javnega prava pa ustanovitelj. Če je oseba, odgovorna za izvrševanje pravic in dolžnosti delodajalca, uradnik na položaju, sproži postopek oseba, ki ji je uradnik na položaju odgovoren. Če je oseba, odgovorna za izvrševanje pravic in dolžnosti delodajalca, funkcionar, pa sproži postopek organ, pristojen za njegovo imenovanje ali izvolitev, oziroma v primeru samoupravnih lokalnih skupnosti predstavniški organ.

Člen določa tudi izjemo, ko javni uslužbeni in funkcionarji preveč izplačane plače ne vračajo, in sicer v primeru, če znesek preveč izplačane plače v posameznem mesecu ne presega 10 eurov. Javni uslužbenec oziroma funkcionar torej za tisti mesec, v katerem izplačilo preveč izplačane plače ne presega 10 eurov, preveč izplačane plače ne vrača.

K 7. členu:

Člen določa sestavo plače, in sicer je plača sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost, dodatkov in drugega plačila, če je tako določeno s tem zakonom (npr. plačilo za dodatno tedensko učno oziroma pedagoško obveznost).

Znesek osnovne plače je določen z uvrstitvijo v posamezen plačni razred iz plačne lestvice. Plačna lestvica je določena v Prilogi 1 zakona. Plačno lestvico sestavlja 67 plačnih razredov, ki so določeni v nominalni vrednosti, razpon med posameznimi plačnimi razredi pa znaša 3 odstotke.

Vrednosti plačnih razredov iz plačne lestvice se usklajujejo enkrat letno, in sicer se višina uskladitve vrednosti plačnih razredov plačne lestvice dogovori v pogajanjih, ki se začnejo najpozneje 1. februarja, zaključijo pa se najpozneje do 1. aprila posameznega leta. Višina uskladitve vrednosti plačnih razredov plačne lestvice se določi s Kolektivno pogodbo za javni sektor. Če dogovor do 1. aprila ni sklenjen, se vrednosti plačnih razredov uskladijo v višini 80 odstotkov rasti cen življenjskih potrebščin. Za uskladitev se uporabi uradni podatek Statističnega urada Republike Slovenije o medletni rasti cen življenjskih potrebščin decembra preteklega leta glede na december predpreteklega leta.

Usklajena plačna lestvica se uporablja za obračun plač javnih uslužbencev in funkcionarjev od 1. maja tekočega leta. Minister, pristojen za sistem plač v javnem sektorju, usklajeno plačno lestvico objavi v Uradnem listu Republike Slovenije. Pri tem je sama objava v Uradnem listu Republike Slovenije deklaratorne narave.

V skladu s prehodno določbo v 104. členu se plačna lestvica na način, ki je določen v tem členu, prvič uskladi v letu 2029.

K 8. členu:

Predlog člena določa razvrstitev plačnih skupin in plačnih podskupin. Določeno je deset plačnih skupin (od A do K). Plačna skupina se glede na skupne značilnosti funkcij, delovnih mest in nazivov deli na plačne podskupine. Razvrstitev je v osnovi povzeta iz veljavne ureditve ZSPJS, s spremembo, da so delovna mesta iz dosedanje plačne skupine J – Spremljajoča delovna mesta (plačne podskupine J1 – Strokovni delavci, J2 – Administrativni delavci in J3 – Ostali strokovno tehnični delavci) vključena v predvidene plačne skupine kot posebne plačne podskupine, in sicer je ena plačna podskupina namenjena splošnim delovnim mestom, druga pa specifičnim delovnim mestom.

K 9. členu:

V ureditvi sistema plač v javnem sektorju po ZSPJS se delovna mesta in nazivi v kolektivnih pogodbah poklicev in dejavnosti ter drugih aktih, s katerimi se določajo delovna mesta in uvrščajo v plačne razrede, razvrščajo tudi v tarifne razrede. Tarifni razredi izražajo stopnjo zahtevnosti delovnih mest in nazivov glede na zahtevano izobrazbo oziroma usposobljenost. Osnovne plače javnih uslužbencev pa se določajo tudi na podlagi uvrstitve delovnih mest in nazivov v tarifne razrede.

Kot v dosedanji ureditvi, člen določa razvrstitev ravni zahtevane izobrazbe oziroma strokovne usposobljenosti, ki je praviloma potrebna za opravljanje delovnih nalog, in temu ustrezno določa razvrstitev v tarifne razrede, in sicer v devet tarifnih razredov. V primerjavi z ZSPJS se višješolska izobrazba (prejšnja) ne določa več v okviru VI. ampak v okviru VII/1. tarifnega razreda. V sklop višješolske izobrazbe (prejšnje) sodijo višješolski študijski programi, sprejeti pred 1. 1. 1994 po Zakonu o usmerjenem izobraževanju (Uradni list RS, št. 11/80, 6/83, 25/89 in 35/89).

V VIII. tarifni razred so dodane tudi druge specializacije, opravljene po programih, za katere je pogoj zaključena visokošolska univerzitetna izobrazba (prejšnja) ali magistrski študij (2. bolonjska stopnja), ki ne pomenijo pridobitve višje ravni izobrazbe.

Člen določa, da se nekateri izrazi, kot npr. izraz »prejšnja« in »raven izobrazbe«, uporabljajo v pomenu, določenem v predpisu, ki določa uvedbo in uporabo klasifikacijskega sistema izobraževanja in usposabljanja.

V tarifne razrede se uvrščajo tudi delovna mesta, za katera se zahteva nacionalna poklicna kvalifikacija glede na določeno raven zahtevnosti.

K 10. členu:

V skladu z do sedaj veljavno ureditvijo, pravno podlago za razporejanje javnih uslužbencev na delovna mesta, za katera ne izpolnjujejo pogoja ustrezne stopnje izobrazbe, omogoča zgolj področna zakonodaja. Delodajalec je ob izbiri ustreznega kandidata za prosto delovno mesto dolžan upoštevati določbe 22. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), ki v prvem odstavku določa, da mora delavec, ki sklepa pogodbo o zaposlitvi, izpolnjevati predpisane, s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca določene oziroma s strani delodajalca zahtevane in v skladu s prvim odstavkom 25. člena ZDR-1 objavljene pogoje za opravljanje dela. V skladu z drugim odstavkom 22. člena ZDR-1 je delodajalec dolžan s splošnim aktom (akt o sistemizaciji) določiti pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma za vrsto dela (drugi odstavek 22. člena ZDR-1).

Kot izjemo od tega pravila ZDR-1 določa sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas do enega leta, v primeru, ko nobeden od prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela. V teh primerih lahko delodajalec z enim od prijavljenih kandidatov, ki izpolnjuje z zakonom ali s podzakonskim aktom določene pogoje, sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas do enega leta, če je taka zaposlitev potrebna zaradi nemotenega opravljanja dela. Zakon o javnih uslužbencih (ZJU) vsebuje določbe glede zahtevanih stopenj in smeri izobrazbe ter drugih pogojev za zasedbo delovnega mesta, ki so podrobneje določeni s podzakonskim aktom.

Do sedaj veljavni ZSPJS je sicer vseboval 14. člen, ki je določal, da se javnemu uslužbencu, ki opravlja delo na delovnem mestu z nižjo izobrazbo od zahtevane, za en ali dva plačna razreda zmanjša osnovna plača (odvisno od dopoljenih let delovne dobe), pri tem pa ta določba ni bila pravna podlaga za razporejanje javnih uslužbencev na delovna mesta, za katera ne izpolnjujejo pogoja ustrezne stopnje izobrazbe. V javnem sektorju se tako ni smelo zaposliti (ali premestiti na drugo delovno mesto) nekoga, ki nima predpisane izobrazbe, razen v izjemnih primerih, ko področni predpis dopušča spregled pogoja izobrazbe.

Predlog nove določbe uvaja možnost opravljanja dela javnega uslužbenca na delovnem mestu z nižjo izobrazbo od zahtevane v primeru, ko za zasedbo delovnega mesta zahtevana izobrazba delovnega mesta ni določena z zakonom in ko ne gre za t. i. reguliran poklic. Navedene določbe 10. člena zakona se tako ne more uporabiti npr. v primeru zaposlovanja zdravnikov, učiteljev ali uradnikov, glede katerih so v področni zakonodaji predpisani pogoji za opravljanje teh nalog.

Predlog določbe v prvem odstavku določa možnost, da ne glede na zakon, ki ureja javne uslužbenke, delodajalec v javnem sektorju, v primeru, ko zahtevana izobrazba za zasedbo delovnega mesta ni določena z zakonom oziroma ne gre za reguliran poklic, noben od prijavljenih kandidatov za prosto delovno mesto za nedoločen čas pa ne izpolnjuje pogoja zahtevane izobrazbe za opravljanje dela, z enim od prijavljenih kandidatov, ki ima izobrazbo, ki ustreza za eno raven nižjemu tarifnemu razredu in izpolnjuje druge pogoje za zasedbo delovnega mesta, sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas enega leta. Takšna zaposlitev je mogoča na delovnem mestu do vključno VI. tarifnega razreda, pod pogojem, da je takšna zaposlitev nujna zaradi nemotenega opravljanja dela.

Pogoji, ki morajo biti izpolnjeni, da se lahko javnega uslužbenca na tej podlagi zaposli, tudi če ne izpolnjuje pogoja izobrazbe, so naslednji:

- izobrazba ni določena z zakonom (npr. Zakon, ki ureja javne uslužbenke, določa izobrazbo za uradnike, zato na uradniška delovna mesta zaposlitev s spregledom izobrazbe ne tej podlagi ni možna);
- ne gre za reguliran poklic (kateri so ti poklici izhaja tudi iz Direktive Evropskega parlamenta in sveta 2005/36/ES z dne 7. septembra 2005 o priznavanju poklicnih kvalifikacij (npr. zdravnik, medicinska sestra, učitelj, itd.));
- noben od prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje pogoja zahtevane izobrazbe;
- kandidat ima izobrazbo, ki ustreza za eno raven nižjemu tarifnemu razredu (npr. v primeru razpisa za delovno mesto v VI. tarifnem razredu, mora imeti pridobljeno izobrazbo za V. tarifni razred);
- kandidat izpolnjuje druge pogoje za zasedbo delovnega mesta (npr. posebni izpiti);
- pogodba se sklene za določen čas enega leta, predhodno pa je delodajalec objavil razpis za prosto delovno mesto za nedoločen do vključno VI. tarifnega razreda (za delovna mesta v VII/1 in višjih tarifnih razredih spregled izobrazbe v skladu s prvim odstavkom tega člena ni možen) in
- zaposlitev je nujna zaradi nemotenega opravljanja dela.

V primeru, ko je delodajalec z javnim uslužbencem sklenil pogodbo o zaposlitvi za določen čas enega leta skladno s prvim odstavkom tega člena, lahko v postopku ponovne objave istega delovnega mesta z istim javnim uslužbencem sklene pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Zaposlitev za nedoločen čas je možna pod pogojem, da se na ponovno objavo prostega delovnega mesta za nedoločen čas ni prijavil noben kandidat, ki bi izpolnjeval vse pogoje, ali pa kandidat, ki je izpolnjeval vse pogoje, ni sklenil ponujene pogodbe o zaposlitvi.

V primeru, ko delodajalec objavi prosto delovno mesto za določen čas (ne glede na čas trajanja takšne zaposlitve), lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas s kandidatom, ki ne izpolnjuje pogoja izobrazbe, pod istimi pogoji, kot jih določa prvi odstavek tega člena. Če je delodajalec predhodno objavil prosto delovno mesto za določen čas, ne more s istim javnim uslužbencem skleniti pogodbe o zaposlitvi za nedoločen za isto delovno mesto skladno z drugim odstavkom tega člena.

V četrtem odstavku se predlaga tudi možnost zaposlitve brez ustrezne izobrazbe, in sicer v primeru, ko gre za delovno mesto do vključno VII/2. tarifnega razreda na področju zagotavljanja upravljanja in varnosti informacijsko-komunikacijskih sistemov, kamor sodijo npr. primeri zagotavljanja delovanja operacijskih sistemov, računalniškega programiranja. V tem primeru mora javni uslužbenec imeti najmanj izobrazbo, ki ustreza V. tarifnemu razredu. Takšna zaposlitev pa se sklene pod pogojem, da bo v obdobju poskusnega dela v trajanju šest mesecev izkazal znanja in kompetence, potrebne za uspešno opravljanje del in nalog za delovno mesto v višjem tarifnem razredu.

K 11. členu:

Predlog člena določa, da se najnižji možni izhodiščni plačni razred za posamezen tarifni razred določi s kolektivno pogodbo za javni sektor.

Pri določitvi najnižjega možnega izhodiščnega plačnega razreda za posamezen tarifni razred se upošteva več kriterijev, ki so določeni v kolektivni pogodbi, ki je opredeljena v drugem odstavku 14. člena, in sicer gre za kolektivno pogodbo o skupni metodologiji uvrščanja delovnih mest in nazivov v plačne razrede.

Skladno z 106. členom tega zakona se do uveljavitve nove kolektivne pogodbe iz drugega odstavka 14. člena, pri uvrščanju delovnih mest in nazivov upoštevajo kriteriji, ki so določeni v Kolektivni pogodbi o skupni metodologiji za uvrščanje orientacijskih delovnih mest in nazivov v plačne razrede (KPSM) (Uradni list Republike Slovenije št. 57/08).

K 12. členu:

Člen določa pristojnost ministrstva, pristojnega za sistem plač v javnem sektorju, da pripravi seznam vseh funkcij, delovnih mest in nazivov, določenih z zakonom in podzakonskim predpisom, splošnim aktom organa ali kolektivno pogodbo iz prvega odstavka 14. člena tega zakona, in ga objavi v katalogu funkcij, delovnih mest in nazivov (v nadaljnjem besedilu: katalog). Spremembe in dopolnitve kataloga se objavijo v 30 dneh od objave sprememb in dopolnitev aktov, ki so podlaga za pripravo kataloga.

Javna objava kataloga delovnih mest, nazivov in funkcij z uvrstitvami v plačne razrede, ki velja za celotni javni sektor in ki se sproti ažurira glede na spremembe nabora delovnih mest, nazivov in funkcij, pomeni uresničevanje načela transparentnosti.

Določene so tudi sestavine kataloga ter obveznost, da morajo akti, ki so podlaga za njegovo pripravo, vsebovati navedene sestavine, in sicer:

1. zaporedno številko funkcije, delovnega mesta in naziva,
2. šifro funkcije ali delovnega mesta,
3. ime funkcije ali delovnega mesta,
4. tarifni razred delovnega mesta,
5. šifro naziva,
6. ime naziva,
7. izhodiščni plačni razred funkcije, delovnega mesta oziroma naziva,
8. končni plačni razred funkcije, delovnega mesta oziroma naziva in
9. opis del in nalog, ki se opravljajo na delovnem mestu oziroma v nazivu.

Akti iz prvega odstavka 14. člena tega zakona, torej akti, s katerimi se delovna mesta in nazivi uvrščajo v plačne razrede, morajo vsebovati elemente, navedene v prejšnjem odstavku.

K 13. členu:

V predlogu člena je določen minimalni obseg podatkov, ki jih mora v zvezi s plačami, vsebovati akt o sistemizaciji delovnih mest pri uporabnikih proračuna, in sicer:

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

Določeno je, da uporabnik proračuna v aktu o sistemizaciji ne sme sistemizirati delovnega mesta in naziva, ki ni določen v aktih, s katerimi se ureja uvrščanje delovnih mest in nazivov, ki veljajo za uporabnika proračuna, razen v primeru izjeme, ki je določena v tretjem odstavku 14. člena, in ki izjemoma omogoča povzemanje delovnega mesta oziroma naziva iz druge kolektivne pogodbe oziroma uredbe, kar je podrobneje pojasnjeno v obrazložitvi k 14. členu.

K 14. členu:

Člen predpisuje način uvrščanja delovnih mest in nazivov v javnem sektorju v plačne razrede. Delovna mesta oziroma nazivi se uvrščajo v plačne razrede s kolektivno pogodbo, z uredbo vlade ali z aktom državnega organa, upoštevaje določbe tega zakona, ki veljajo za posamezne plačne stebre.

Delovna mesta in nazivi se v plačne razrede uvrščajo upoštevaje kriterije iz kolektivne pogodbe o skupni metodologiji uvrščanja delovnih mest in nazivov v plačne razrede. Skladno s 106. členom tega zakona se do uveljavitve nove kolektivne pogodbe iz drugega odstavka 14. člena, pri uvrščanju delovnih mest in nazivov upoštevajo kriteriji, določeni v Kolektivni pogodbi o skupni metodologiji za uvrščanje orientacijskih delovnih mest in nazivov v plačne razrede (KPSM) (Uradni list Republike Slovenije št. 57/08).

Delovna mesta oziroma nazivi in plačni razredi se v akte o sistemizaciji povzamejo iz aktov iz prvega odstavka tega člena, ki konkretno veljajo za uporabnika proračuna. V aktih o sistemizaciji se izjemoma lahko določi delovno mesto oziroma naziv, ki ga ureja kolektivna pogodba oziroma uredba za drugo dejavnost, in sicer če gre za delovno mesto, ki ga kolektivna pogodba za dejavnost oziroma uredba, ki velja za uporabnika proračuna, ne vsebuje in ga delodajalec nujno potrebuje za izvajanje nalog. Pri tem se pri povzetem delovnem mestu iz druge kolektivne pogodbe ali uredbe v aktu o sistemizaciji upošteva uvrstitev v plačni razred iz te kolektivne pogodbe oziroma uredbe.

Povzemanje delovnega mesta oziroma naziva iz druge kolektivne pogodbe oziroma uredbe, ki velja za drugo dejavnost, pa ni dopustno v primeru delovnih mest v plačnih podskupinah strokovno-tehničnih in administrativnih delovnih mest, ki so opredeljene kot plačne podskupine 9 posameznih plačnih skupin v kolektivnih pogodbah oziroma uredbah za drugo dejavnost. Enako ni dovoljeno povzemanje delovnih mest oziroma nazivov, ki jih urejajo zavodske kolektivne pogodbe (npr. Kolektivna pogodba javnega zavoda RTV Slovenija) in iz splošnih aktov drugih državnih organov.

K 15. členu:

Člen opredeljuje način določitve osnovne plače javnega uslužbenca.

Osnovna plača je za javnega uslužbenca določena s plačnim razredom, v katerega je uvrščeno delovno mesto oziroma naziv, na katerega je javni uslužbenec razporejen, oziroma s plačnim razredom, ki ga je pridobil z napredovanjem (v višji plačni razred ali z napredovanjem v višji naziv) ali z višjo uvrstitvijo na podlagi tega zakona (npr. višja uvrstitev javnega uslužbenca ob zaposlitvi v skladu z 22. členom tega zakona).

Člen vsebuje tudi pravilo določitve plačnega razreda javnega uslužbenca, ki bi bil na podlagi določb tega zakona uvrščen v plačni razred, katerega vrednost je nižja od zneska minimalne plače. Določeno je, da se v tem primeru javni uslužbenec uvrsti v prvi plačni razred, katerega vrednost je enaka ali višja od minimalne plače. Javnega uslužbenca na podlagi te določbe ni mogoče uvrstiti v višji plačni razred, kot znaša končni plačni razred delovnega mesta oziroma naziva. Tako doseženi plačni razredi se ne štejejo za napredovanje, kar pomeni, da se tako določeni plačni razredi ne prenašajo na druga delovna mesta. Časovno obdobje za napredovanje se z višjo uvrstitvijo na podlagi tega člena ne prekine.

V skladu z Zakonom o minimalni plači (Uradni list RS, št. 13/10, 92/15 in 83/18) znesek minimalne plače določi minister, pristojen za delo, po predhodnem posvetu s socialnimi partnerji in ga objavi v Uradnem listu Republike Slovenije najkasneje do 31. januarja tekočega leta. Iz tega sledi, da bo treba javnim uslužbencem, ki bodo uvrščeni v plačni razred, katerega vrednost bo nižja od novega zneska minimalne plače, na novo določiti uvrstitev v plačni razred, in sicer v tistega, katerega vrednost bo enaka ali višja od novega zneska minimalne plače.

K 16. členu:

Člen določa osnovno pravilo za določitev plače ob zaposlitvi javnega uslužbenca v javnem sektorju, in sicer se v teh primerih javnega uslužbenca uvrsti v izhodiščni plačni razred delovnega mesta ali naziva (plačni razred brez napredovanj), če ta zakon ne določa drugače. Izhodiščni plačni razredi delovnih mest in nazivov so določeni v aktih, kot jih določa prvi odstavek 14. člen zakona.

K 17. členu:

V predlogu tega člena se določajo pravila določitve plačnega razreda javnega uslužbenca ob prehodu na delovno mesto v istem ali nižjem tarifnem razredu.

V primerjavi s prvim odstavkom 20. člena ZSPJS, se plačni razredi napredovanj ob premestitvi ali sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za delovno mesto pri istem ali drugem delodajalcu prenašajo, če je delovno mesto, za katerega javni uslužbenec sklepa pogodbo o zaposlitvi oziroma na katerega se premesti, v istem ali nižjem tarifnem razredu kot prejšnje delovno mesto. Pogoja, da mora biti delovno mesto tudi v isti plačni podskupini ali, kadar sta delovni mesti uvrščeni v različne plačne podskupine, istovrstno oziroma sorodno prejšnjemu, v novi ureditvi ni več.

Nova predlagana ureditev torej ne vsebuje več pogoja, da bi morale biti delovno mesto tudi v isti plačni podskupini, prav tako ne vsebuje več presoje istovrstnosti oziroma sorodnosti delovnih mest s strani delodajalca in s tem odločanja o ohranitvi plačnih razredov napredovanja, če prejšnje in novo delovno mesto nista uvrščeni v isto plačno podskupino. Presoja istovrstnosti oziroma sorodnosti delovnih mestih v primeru delovnih mest v različnih plačnih podskupinah se je v praksi izvajanja te določbe izkazala kot pogost primer različnega pojmovanja in presoje s strani delodajalcev, kar je javne uslužbence pogosto postavljalo v neenakopraven položaj.

Nova ureditev tako določa, da se ob premestitvi ali ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za delovno mesto pri istem ali pri drugem delodajalcu javnemu uslužbencu upoštevajo že dosežena napredovanja na prejšnjem delovnem mestu, ki je v istem ali višjem tarifnem razredu (novo delovno mesto mora torej biti v istem ali nižjem tarifnem razredu kot prejšnje delovno mesto). Plačni razred se določi tako, da se število plačnih razredov napredovanj, ki jih je javni uslužbenec

dosegel z napredovanjem na prejšnjem delovnem mestu, doda izhodiščnemu plačnemu razredu delovnega mesta. V primeru, ko se naloge opravljajo v nazivu, pa se število plačnih razredov napredovanj, ki jih je javni uslužbenec dosegel v nazivu, doda plačnemu razredu naziva.

Predlog določbe v drugem, tretjem in četrtem odstavku vsebuje tudi podrobnejša pravila prenosa oziroma ohranitve plačnih razredov napredovanj, upošteva, da se javni uslužbenci premeščajo oziroma sklepajo pogodbe o zaposlitvi za delovna mesta z nazivi in za delovna mesta brez nazivov. Predlog zakona je v tem delu natančnejši od ZSPJS, saj so se pri izvajanju prvega odstavka 20. člena ZSPJS v praksi pojavljale različne interpretacije te določbe. Predlog člena zato izrecno določa pravila, kdaj se prenašajo plačni razredi, doseženi v nazivu prejšnjega delovnega mesta, kdaj pa plačni razredi, doseženi na prejšnjem delovnem mestu.

Če se javni uslužbenec z delovnega mesta, ki se opravlja v nazivih, premesti na drugo delovno mesto ali sklene pogodbo o zaposlitvi za drugo delovno mesto v nižjem ali istem tarifnem razredu, ki se opravlja v nazivih, ohranja število plačnih razredov, ki jih je dosegel v nazivu, v katerega je bil imenovan pred preместitvijo oziroma sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za drugo delovno mesto. Navedeno na primeru delovnega mesta Svetovalec, ki se opravlja v treh nazivih, pomeni, da javni uslužbenec, ki je v nazivu Svetovalec II dosegel 3 plačne razrede napredovanj, te tri ohranja v primeru preместitve na drugo delovno mesto Svetovalca ali Višjega svetovalca, ki sta uvrščeni v isti ali nižji tarifni razred, in se prav tako opravljata v več nazivih. Prenaša torej plačne razrede, ki jih je dosegel v konkretnem nazivu Svetovalec II, in ne plačnih razredov napredovanj, ki jih je dosegel na delovnem mestu Svetovalca.

Če se javni uslužbenec z delovnega mesta brez nazivov premesti ali sklene pogodbo o zaposlitvi za drugo delovno mesto v nižjem ali istem tarifnem razredu, ki se opravlja v nazivih, javni uslužbenec ohranja število plačnih razredov, doseženih na prejšnjem delovnem mestu. Navedeno na primeru javnega uslužbenca, ki zaseda delovno mesto Pravnik VII/2, ki nima nazivov, dosegel pa je šest plačnih razredov napredovanj, premesti pa se na delovno mesto Višjega svetovalca v treh nazivih in imenuje v najnižji naziv, pomeni, da se teh šest plačnih razredov napredovanj doda izhodiščnemu plačnemu razredu naziva, ob tem pa se zaradi omejitve najvišjega plačnega razreda, ki ga je mogoče doseči v tem nazivu, na novem delovnem mestu v nazivu Višjega svetovalca III lahko upošteva zgolj pet plačnih razredov.

Če pa se javni uslužbenec z delovnega mesta, ki se opravlja v nazivih, premesti ali sklene pogodbo o zaposlitvi za drugo delovno mesto brez nazivov, ohranja število plačnih razredov, doseženih na prejšnjem delovnem mestu. Navedeno na primeru javnega uslužbenca, ki se premešča z delovnega mesta Višjega svetovalca v treh nazivih, dosegel pa je šest plačnih razredov na tem delovnem mestu (v nazivu Višji svetovalec I tri plačne razrede), premešča pa se na delovno mesto Pravnik VII/2, ki nima nazivov, ohranja vseh šest plačnih razredov napredovanj in ne zgolj treh plačnih razredov, ki jih je dosegel v nazivu Višjega svetovalca I.

Enako velja, kadar se javni uslužbenec premesti ali sklene pogodbo o zaposlitvi za drugo delovno mesto, ki se opravlja v enem nazivu. Takšen primer je, ko se javni uslužbenec premesti z delovnega mesta v dveh nazivih, na primer, če zaseda delovno mesto Podsekretarja v nazivih Podsekretar in Sekretar, pri tem pa je v nazivu Sekretar javni uslužbenec dosegel tri plačne razrede napredovanj na delovnem mestu je uvrščen v 35. plačni razred s tremi plačnimi razredi napredovanj v nazivu Sekretar), in se premesti na delovno mesto Sekretar v enem nazivu, ohranja vseh sedem doseženih plačnih razredov napredovanj na delovnem mestu Podsekretarja in ne zgolj treh, ki jih je dosegel v nazivu Sekretar.

V petem odstavku tega člena se določa tudi posebno pravilo, ki upošteva, da javni uslužbenci v času zaposlitve zasedajo tako delovna mesta v različnih tarifnih razredih pri istem delodajalcu kot to, da menjujejo delovna mesta ter se lahko po določenem obdobju k prejšnjemu delodajalcu tudi vrnejo na svoje prejšnje delovno mesto. V času različnih zaposlitev, se jim plačni razred določa ob uporabi določb tega zakona, odvisno od tarifnega razreda delovnega mesta, kar bi v posameznih primerih lahko pomenilo izgubo določenega števila plačnih razredov napredovanj. Zato se v petem odstavku predloga tega člena določa, da če javni uslužbenec pred preместitvijo

ali sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za delovno mesto pri istem ali pri drugem delodajalcu predloži pogodbo o zaposlitvi ali aneks k pogodbi o zaposlitvi, iz katerega izhaja, da je na podlagi tega zakona ali Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 108/09 – uradno prečiščeno besedilo, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10, 35/11 – ORZSPJS49a, 27/12 – odl. US, 40/12 – ZUJF, 46/13, 25/14 – ZFU, 50/14, 95/14 – ZUPPJS15, 82/15, 23/17 – ZDOdv, 67/17, 84/18, 204/21, 139/22 in 38/24) na delovnem mestu v javnem sektorju, ki je v istem ali višjem tarifnem razredu, dosegel več napredovanj, kot bi se mu glede na dosežena napredovanja na prejšnjem delovnem mestu upoštevala na podlagi tega člena, se javnemu uslužbencu pri določitvi plače upošteva število napredovanj, kot izhaja iz predložene pogodbe o zaposlitvi ali aneksa k pogodbi o zaposlitvi.

Posebna ureditev je določena v šestem odstavku 17. člena v primeru, kadar se javni uslužbenec z delovnega mesta v VII/2. tarifnem razredu premesti ali sklene pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto v VIII. tarifnem razredu, za katerega se kot pogoj za zasedbo delovnega mesta zahteva pravniški državni izpit ali specializacija v zdravstvu oziroma druga specializacija, opravljena po programih, za katere je pogoj zaključena visokošolska univerzitetna izobrazba (prejšnja) ali magistrski študij (2. bolonjska stopnja), s katero se ne pridobi višje ravni izobrazbe, ter za delovna mesta asistentov, bibliotekarjev in visokošolskih učiteljev lektorjev v visokem šolstvu.

Določeno je, da se določbe prvega do petega odstavka tega člena uporabljajo tudi v tem primeru, kar pomeni, da bodo javni uslužbenci ohranili že dosežene plačne razrede napredovanj na podlagi tega člena, kljub temu da sklepajo pogodbo o zaposlitvi oziroma se premeščajo na delovna mesta v višjem, VIII. tarifnem razredu. Gre za izjemo od siceršnjega pravila o določitvi plačnega razreda ob prehodu na drugo delovno mesto v višjem tarifnem razredu (18. člen tega zakona).

Predlog 17. člena vsebuje tudi omejitev, da javnega uslužbenca na podlagi določb o prenosu plačnih razredov napredovanj iz tega člena ni možno uvrstiti v višji plačni razred, kot znaša končni plačni razred delovnega mesta oziroma naziva.

K 18. členu:

Predlog člena vsebuje pravilo določitve plačnega razreda ob prehodu na drugo delovno mesto v višjem tarifnem razredu. Predlog sledi ureditvi iz veljavnega drugega stavka prvega odstavka 19. člena ZSPJS.

Določeno je, da če bi bil javni uslužbenec zaradi premestitve ali sklenitve pogodbe o zaposlitvi za drugo delovno mesto oziroma imenovanja v naziv v višjem tarifnem razredu pri istem ali drugem delodajalcu uvrščen v nižji ali isti plačni razred, kot ga je dosegel z napredovanjem na delovnem mestu oziroma v nazivu pred to premestitvijo ali sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi, se mu plačni razred na novem delovnem mestu oziroma v nazivu določi tako, da se že doseženi plačni razred na delovnem mestu oziroma v nazivu pred premestitvijo oziroma sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi oziroma pred imenovanjem v naziv poveča za en plačni razred.

Če je javni uslužbenec na prejšnjem delovnem mestu v nižjem tarifnem razredu, ki je uvrščeno od 30. do 40. plačnega razreda, dosegel 38. plačni razred in sklene pogodbo o zaposlitvi za drugo delovno mesto v višjem tarifnem razredu, ki je uvrščeno od 35. do 45. plačnega razred, se na tem delovnem mestu uvrsti v 39. plačni razred (njegov doseženi plačni razred, torej 38. plačni razred, se poveča za en plačni razred).

Določena je tudi omejitev, da javnega uslužbenca na tej podlagi ni možno uvrstiti v višji plačni razred, kot znaša končni plačni razred novega delovnega mesta oziroma naziva.

K 19. členu:

S predlogom člena se varuje položaj javnih uslužbencev, ki na prejšnjem delovnem mestu v nazivu iste ali nižje stopnje dosežejo višji plačni razred, kot bi se jim lahko določil po pravilih tega zakona, določenih v 17. in 18. členu.

Gre npr. za primer javnega uslužbenca, ki zaseda delovno mesto Podsekretarja v enem nazivu in doseže sedem plačnih razredov napredovanj, ki jih ob morebitni premestitvi na delovno mesto Podsekretarja v dveh nazivih, upošteva drugi odstavek 25. člena tega zakona, ne bi mogel v celoti ohraniti oziroma bi jih lahko ohranil le pet. Ta člen, ki je vsebinsko enak prej veljavnemu drugemu odstavku 16. člena ZSPJS, namreč določa, da je na delovnih mestih, kjer je možno tudi napredovanje v višji naziv, v posameznem nazivu možno napredovati za pet plačnih razredov, na delovnih mestih, kjer ni možno napredovati v naziv, pa je možno napredovati za deset plačnih razredov. Če z napredovanjem na delovnih mestih, kjer je možno napredovati v naziv, skupaj v vseh nazivih ni možno napredovati za deset plačnih razredov, je v najvišjem nazivu možno napredovati za toliko plačnih razredov, da je doseženo napredovanje v nazivih skupno za deset plačnih razredov.

S predlogom novega člena se določa, da če je javni uslužbenec na prejšnjem delovnem mestu v nazivu iste ali nižje stopnje dosegel višji plačni razred, kot bi ga dosegel v skladu s 17. in 18. členom tega zakona, do izenačitve plačnega razreda na novem delovnem mestu zaradi napredovanja v naziv ali v plačni razred, ohrani najmanj plačni razred, ki ga je dosegel na prejšnjem delovnem mestu.

Navedena določba bo v primeru javnega uslužbenca, ki zaseda delovno mesto Podsekretarja v enem nazivu in ima doseženih sedem plačnih razredov napredovanj ter se premesti na delovno mesto Podsekretarja v dveh nazivih, pomenila, da bo javni uslužbenec ohranil vseh sedem plačnih razredov napredovanj.

Določena je tudi omejitev, da javnega uslužbenca ni mogoče uvrstiti v višji plačni razred, kot znaša je končni plačni razred novega delovnega mesta.

K 20. členu:

Predlog člena vsebuje pravilo določitve plačnega razreda javnega uslužbenca, ki napreduje v naziv ali višji naziv na istem delovnem mestu. Predlog določbe sledi ureditvi iz drugega odstavka 20. člena ZSPJS. In sicer se v novem nazivu določi plačni razred tako, da javni uslužbenec prenese plačne razrede napredovanj na delovnem mestu oziroma v nižjem nazivu v nov naziv tako, da se že doseženi plačni razred pred napredovanjem v naziv ali višji naziv, poveča za največ tri plačne razrede.

Določena je tudi omejitev, da javnega uslužbenca na tej podlagi ni možno uvrstiti v višji plačni razred, kot znaša končni plačni razred delovnega mesta oziroma naziva.

K 21. členu:

Predlog določbe ureja določitev plače ob ponovni zaposlitvi po prekinitvi delovnega razmerja v javnem sektorju, kot jo določa tudi ZSPJS od novele ZSPJS-AA v letu 2022 dalje. V zvezi z upoštevanjem predhodnih pogodb o zaposlitvi v javnem sektorju je bila v letu 2019 sprejeta odločitev Vrhovnega sodišča RS (opr. št. VIII Ips 95/2019), iz katere izhaja, da se javni uslužbenec v skladu s prvim odstavkom 19. člena ZSPJS ob zaposlitvi v javnem sektorju uvrsti v izhodiščni plačni razred delovnega mesta oziroma zgolj izjemoma, če za to obstajajo utemeljeni razlogi in je podano soglasje, za največ pet plačnih razredov višje od izhodiščnega plačnega razreda delovnega mesta. Brez izrecne določbe, da se v primeru ponovne zaposlitve v javnem sektorju za namen določitve plačnega razreda šteje, da se delovno razmerje nadaljuje brez prekinitve, bi se javni uslužbenec ob ponovni zaposlitvi uvrstil v izhodiščni plačni razred delovnega mesta oziroma bi se mu lahko pod pogoji iz tega zakona določila višja osnovna plača.

Enako kot je določila novela ZSPJS-AA, se v predlogu člena določa, da kadar javni uslužbenec po prekinitvi delovnega razmerja v javnem sektorju ponovno sklene pogodbo o zaposlitvi pri istem ali drugem delodajalcu v javnem sektorju, se za namen določitve plačnega razreda pod pogoji iz 17. in 18. člena tega zakona šteje, da se delovno razmerje nadaljuje brez prekinitve.

V praksi nekateri javni uslužbenci za določen čas prekinejo delovno razmerje v javnem sektorju, bodisi zaradi izobraževanj doma ali v tujini ali zaradi interesa začasne sklenitve delovnega razmerja v zasebnem sektorju.

Ker v nekaterih primerih obstaja tako interes delodajalca, pri katerem je bil javni uslužbenec zaposlen pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, da se javni uslužbenec vrne, kot interes javnega uslužbenca, da se upošteva njegova predhodna dolgoletna karierna pot, se v tej določbi določa, da kadar javni uslužbenec ponovno sklene pogodbo o zaposlitvi v javnem sektorju, se za namen določitve plačnega razreda ob ponovni sklenitvi pogodbe o zaposlitvi šteje, da se delovno razmerje nadaljuje brez prekinitve, kar pomeni, da se javnemu uslužbencu določi plačni razred upoštevaje že predhodno dosežena napredovanja.

Če javni uslužbenec ponovno sklene pogodbo o zaposlitvi pri istem ali drugem delodajalcu v javnem sektorju na delovnem mestu v višjem tarifnem razredu glede na delovno mesto, ki ga je zasedal pred prenehanjem delovnega razmerja v javnem sektorju, se javnemu uslužbencu, ki bi bil po prekinitvi delovnega razmerja v javnem sektorju na delovnem mestu v višjem tarifnem razredu (pri istem ali drugem delodajalcu) uvrščen v nižji ali isti plačni razred, kot ga je dosegel pred prekinitvijo delovnega razmerja na delovnem mestu ali v nazivu v nižjem tarifnem razredu, plačni razred na novem delovnem mestu oziroma v nazivu določi tako, da se že doseženi plačni razred na delovnem mestu oziroma v nazivu pred prekinitvijo poveča za en plačni razred.

Če se javni uslužbenec ponovno zaposli v javnem sektorju na delovnem mestu v nižjem ali istem tarifnem razredu pa prenaša število plačnih razredov napredovanj, ki jih je dosegel na delovnem mestu oziroma v nazivu pred prekinitvijo delovnega razmerja.

K 22. členu:

Predlog člena uvaja možnost določitve višjega plačnega razreda javnim uslužbencem.

Do sedaj je veljavni drugi odstavek 19. člena ZSPJS določal možnost določitve višje osnovne plače do pet plačnih razredov javnemu uslužbencu ob obstoju utemeljenih razlogov, kot so denimo posebna znanja, izkušnje, pridobljene kompetence ter drugi razlogi, in sicer ob zaposlitvi, premestitvi na drugo delovno mesto, imenovanju v naziv ali višji naziv, pod predpostavko pridobljenega soglasja pristojnega soglasodajalca.

Skladno s predlogom novega člena se javnemu uslužbencu lahko določi višja osnovna plača za do 10 plačnih razredov nad izhodiščnim plačnim razredom delovnega mesta oziroma naziva.

Institut predvideva dve možnosti, in sicer se lahko javnega uslužbenca ob zaposlitvi v javnem sektorju uvrsti do deset plačnih razredov višje od izhodiščnega plačnega razreda delovnega mesta oziroma naziva brez soglasja pristojnega soglasodajalca, če ima najmanj toliko let delovne dobe na primerljivih delovnih mestih, kot bi jih v skladu s tem zakonom potreboval za napredovanja za toliko plačnih razredov, za kolikor se ga višje uvršča (npr. če ima dve leti delovne dobe na primerljivih delovnih mestih, se lahko ob zaposlitvi uvrsti en plačni razred višje, če ima štiri leta delovne dobe, se lahko uvrsti dva plačna razreda višje). Drugi pogoj je, da ima posebna znanja, kompetence, ki so potrebne za uspešno opravljanje dela na tem delovnem mestu in niso pogoj za zasedbo delovnega mesta, ali če za to obstajajo drugi utemeljeni razlogi. Zadnji pogoj, ki mora biti izpolnjen kumulativno, pa je ta, da so v letnem finančnem načrtu zagotovljena finančna sredstva v okviru stroškov dela.

Določbo prvega odstavka 22. člen je mogoče uporabiti zgolj ob zaposlitvi javnega uslužbenca v javnem sektorju.

V primeru pomanjkanja dosežene delovne dobe na primerljivih delovnih mestih, kot so sicer predvidene za določitev do deset plačnih razredov višjega plačnega razreda od izhodiščnega plačnega razreda delovnega mesta oziroma naziva, pa se lahko ta institut uporabi le ob izdanem soglasju pristojnega soglasodajalca, vendar je v teh primerih možna zgolj uvrstitev do pet plačnih razredov višje od izhodiščnega plačnega razreda delovnega mesta ali naziva. Pristojni soglasodajalci so natančno določeni, in sicer soglasje za višjo uvrstitev podajo:

- za javnega uslužbenca, zaposlenega v organih državne uprave in v Javnem gospodarskem zavodu Protokolarne storitve Republike Slovenije, vlada,
- za javnega uslužbenca, zaposlenega v organih samoupravne lokalne skupnosti, župan,
- za javnega uslužbenca, zaposlenega pri posrednih uporabnikih proračuna, katerih ustanovitelj je država, financer pa država ali Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljnjem besedilu: ZZZS), pristojni minister,
- za javnega uslužbenca, zaposlenega pri ZZZS in Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, pristojni minister,
- za javnega uslužbenca, zaposlenega pri posrednih uporabnikih proračuna, katerih ustanovitelj in financer je samoupravna lokalna skupnost, župan,
- za javnega uslužbenca, zaposlenega v vrtcu, ki je organizacijska enota osnovne šole, župan,
- za javnega uslužbenca, zaposlenega pri posrednih uporabnikih proračuna, pri katerih je ustanovitelj samoupravna lokalna skupnost, financer pa država ali ZZZS, župan v soglasju s pristojnim ministrom,
- za javnega uslužbenca, zaposlenega na sodiščih, predsednik Vrhovnega sodišča Republike Slovenije,
- za javnega uslužbenca, zaposlenega na državnem tožilstvu, generalni državni tožilec,
- za javnega uslužbenca, zaposlenega na državnem odvetništvu, generalni državni odvetnik,
- za javnega uslužbenca, zaposlenega na univerzah ali članicah univerz, upravni odbor univerze,
- za javne uslužbenke, zaposlene v javnem zavodu Radiotelevizija Slovenija, svet zavoda.

Določeno je tudi, da za javnega uslužbenca, zaposlenega v drugih državnih organih in v Slovenski akademiji znanosti in umetnosti, soglasje za višjo uvrstitev ob zaposlitvi ni potrebno.

Tudi v primeru višje uvrstitve po drugem odstavku morata biti za višjo uvrstitev izpolnjena pogoja, da ima javni uslužbenec posebna znanja, kompetence, ki so potrebne za uspešno opravljanje dela na tem delovnem mestu in niso pogoj za zasedbo delovnega mesta, ali če za to obstajajo drugi utemeljeni razlogi, in da so v letnem finančnem načrtu zagotovljena finančna sredstva v okviru stroškov dela.

Višja uvrstitev na podlagi drugega odstavka je možna ob zaposlitvi, premestitvi, sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za drugo delovno mesto pri istem ali drugem delodajalcu in tudi med samim trajanjem pogodbe o zaposlitvi na delovnem mestu.

Skladno s tretjim odstavkom se lahko javnega uslužbenca ob zaposlitvi, premestitvi, sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za drugo delovno mesto pri istem ali drugem delodajalcu ali med trajanjem pogodbe o zaposlitvi na delovnem mestu s soglasjem pristojnega organa uvrsti v plačni razred, ki je od šest do največ deset plačnih razredov višji od izhodiščnega plačnega razreda delovnega mesta oziroma naziva, če:

- ima javni uslužbenec posebna znanja, kompetence, ki so potrebne za uspešno opravljanje dela na tem delovnem mestu in niso pogoj za zasedbo delovnega mesta ali če za to obstajajo drugi utemeljeni razlogi,

- so v letnem finančnem načrtu zagotovljena finančna sredstva v okviru stroškov dela uvrsti v
- ima najmanj tretjino let delovne dobe na primerljivih delovnih mestih, kot bi jih v skladu s tretjim odstavkom 25. člena tega zakona potreboval za napredovanja za toliko plačnih razredov, za kolikor predlaga predstojnik višjo uvrstitev na podlagi tega odstavka,
- je pridobljeno soglasje pristojnega organa.

Med druge utemeljene razloge po prvem, drugem in tretjem odstavku tega člena se lahko šteje tudi pomanjkanje (deficitarnost) kadra na določenih delovnih mestih oziroma področjih ali npr. večkratni neuspešni razpisi za zasedbo delovnega mesta, kar izkazuje deficitarnost določenega poklicnega profila na ravni delodajalca. Višja uvrstitev se pod pogoji iz prvega do tretjega odstavka lahko uporabi tako za novo zaposlene, kot tudi za primere, ko delodajalec želi zadržati obstoječ, deficitaren kader.

Število javnih uslužbencev pri uporabniku proračuna, ki se lahko v posameznem letu na podlagi drugega in tretjega odstavka (s soglasjem) uvrstijo v višji plačni razred, ne sme presegati 10 odstotkov javnih uslužbencev, zaposlenih v posamezni plačni podskupini, in skupaj ne 10 odstotkov zaposlenih pri uporabniku proračuna. Kvote se računajo glede na število zaposlenih pri uporabniku proračuna na 1. januar v tekočem letu, pri čemer se število javnih uslužbencev zaokroži navzgor. Največ 30 odstotkov javnih uslužbencev, ki se bodo uvrstili višje na tej podlagi, je lahko novo zaposlenih.

Določeno je tudi, da javnega uslužbenca na podlagi tega člena ni mogoče uvrstiti v višji plačni razred, kot znaša končni plačni razred delovnega mesta oziroma naziva.

Izrecno se tudi določa, da se plačni razredi, dodeljeni na podlagi prvega odstavka tega člena, štejejo za napredovanje, kar se bo v primeru napredovanja v višji plačni razred na podlagi tega člena moralo upoštevati pri določitvi časovnega obdobja za napredovanje. V primeru uvrstitve javnega uslužbenca za pet plačnih razredov višje od izhodiščnega plačnega razreda delovnega mesta na podlagi 22. člena, bo to pomenilo, da bo naslednje napredovanje javnega uslužbenca šesto napredovanje, in sicer v skladu s 25. členom, po treh letih.

Plačni razredi, pridobljeni po drugem in tretjem odstavku (s soglasjem pristojnega organa), se ne štejejo za napredovanje, se pa ti plačni razredi prenašajo na delovno mesto ali naziv v istem ali nižjem tarifnem razredu, če gre za sorodno delovno mesto v isti ali drugi plačni podskupini pri istem delodajalcu ali istem organu znotraj delodajalca Republike Slovenije. Javni uslužbenec v tem primeru napreduje v skladu s 25. členom tega zakona, pri čemer se za določitev časovnega obdobja za napredovanje ne upoštevajo plačni razredi, pridobljeni z višjo uvrstitvijo na podlagi drugega in tretjega odstavka tega člena.

K 23. členu:

Pripravnik je po definicijah področnih predpisov oseba, ki prvič sklene delovno razmerje in se usposablja za opravljanje dela, ta zakon pa določa način določitve osnovne plače pripravnika. Pripravniku se določi osnovna plača na podlagi uvrstitve delovnega mesta oziroma naziva, na katerem lahko pripravnik delo opravlja neposredno po opravljenem pripravništvu oziroma izpitu, določenem po posebnih predpisih, in sicer tako, da je njegova osnovna plača za čas pripravništva za štiri plačne razrede nižja od osnovne plače tega delovnega mesta oziroma naziva.

Predlog določbe je vsebinsko enak 9.a členu ZSPJS z upoštevanjem nove plačne lestvice kot tudi ugotovitve, da je smiselno, da se pripravnikom določi nižje zmanjšanje plače, kot ga je določal ZSPJS. Namesto znižanja za šest plačnih razredov, ki je pomenilo znižanje za približno 24 odstotkov osnovne plače, se predlaga znižanje za štiri plačne razrede, kar bo pomenilo znižanje za približno 12 odstotkov osnovne plače.

K 24. členu:

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 tem se kot osnova za določitev višje plače upošteva plačni razred ustreznega delovnega mesta oziroma naziva. Predlog navedene določbe naslavlja okoliščino sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki jo omogočajo področni predpisi, višja uvrstitev v plačni razred v tem primeru pa je povezana z začasno naravo dela na delovnem mestu in zato javni uslužbenci plačnih razredov po prenehanju pogodbe o zaposlitvi, sklenjene za določen čas, ne ohranijo. Enako določbo je vseboval tudi 15. člen ZSPJS, pri čemer je predlog določbe v novem zakonu dopolnjen z izrecno opredelitvijo pravne narave teh plačnih razredov, ki se ne štejejo za napredovanje.

Pravna podlaga podlago za določitev višje plače po tem členu mora biti določena v posebnem zakonu. Takšen primer je na primer Zakon o javnih uslužbencih (v nadaljnjem besedilu: ZJU), ki v tretjem odstavku 73. člena določa, da se lahko za delovna mesta, vezana na osebno zaupanje funkcionarja, ob zaposlitvi v pogodbi o zaposlitvi določi do 20 odstotkov višja osnovna plača, kot je s predpisi določena za uradnika v določenem nazivu oziroma na delovnem mestu, če so za to zagotovljena finančna sredstva. ZJU kot področni zakon torej vsebuje pravno podlago za določitev višje plače po tem členu.

Takšen primer je določen tudi v 48. členu Zakona o uresničevanju javnega interesa za kulturo (Uradni list RS, št. 77/07 – uradno prečiščeno besedilo, 56/08, 4/10, 20/11, 111/13, 68/16, 61/17, 21/18 – ZNOrg, 3/22 – ZDeb in 105/22 – ZZNSPP), ki določa slednje v primeru, ko se delovna razmerja sklepajo za določen čas, kadar to zahteva posebna narava dela na področju umetniške ali druge kulturne dejavnosti. Višino osnovne plače se določi s kolektivno pogodbo za kulturne dejavnosti, kolikor gre za minimum, ki pripada zaposlenemu za določen čas zaradi nestalnosti zaposlitve. Aneks h Kolektivni pogodbi za kulturne dejavnosti v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 60/08) v petem odstavku 5. člena določa, da se javnim uslužbencem, ki sklenejo delovna razmerja na delovnih mestih iz drugega odstavka tega člena, v pogodbi o zaposlitvi določi plačni razred, ki je najmanj za 6 in največ za 9 plačnih razredov višji od plačnega razreda, v katerega je to delovno mesto uvrščeno s to kolektivno pogodbo, vendar ne sme presegati najvišjega plačnega razreda plačne podskupine.

Osnova za določitev višjega plačnega razreda je plačni razred ustreznega delovnega mesta oziroma naziva. Plačni razred delovnega mesta oziroma naziva pa je izhodiščni plačni razred delovnega mesta oziroma naziva, torej plačni razred brez napredovanj. Javnega uslužbenca na tej podlagi ni mogoče uvrstiti v višji plačni razred, kot znaša končni plačni razred delovnega mesta oziroma naziva.

Člen opredeljuje tudi pravno naravo plačnih razredov, pridobljenih zaradi sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas, in sicer ti plačni razredi nimajo narave plačnih razredov napredovanj, zato se ne prenašajo na drugo delovno mesto, tako v primeru ponovne sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas ali v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

V členu se tudi ureja način določitve plače javnih uslužbencev, ki imajo določeno plačo po tem členu v primeru napredovanja. Ob vsaki spremembi plačnega razreda zaradi napredovanja v plačni razred ali naziv se število plačnih razredov, pridobljenih zaradi sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ponovno določi.

Plačni razredi, pridobljeni z napredovanjem v višji plačni razred na podlagi 25. člena zakona, se prenašajo na drugo delovno mesto.

K 25. členu:

Uvede se napredovanje v višji plačni razred na delovnem mestu po poteku določenega časovnega obdobja. Ocene delovne uspešnosti nov zakon ne predvideva več. Pogoji za napredovanje v višji plačni razred je le potek določenega časovnega obdobja.

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

Časovno obdobje za napredovanje se podaljšuje sorazmerno glede na število že pridobljenih plačnih razredov napredovanj. Javni uslužbenec vsakokrat napreduje za en plačni razred.

Časovna obdobja za napredovanje so na začetku kariere krajša, nato pa daljša, in sicer javni uslužbenec prvič napreduje po dveh letih (prvi plačni razred napredovanja), drugič in tretjič enako po dveh letih (drugi in tretji plačni razred napredovanja), v četrti do sedmi plačni razred vsakič po nadaljnjih treh letih, v osmi in nadaljnje plačne razrede pa vsakič po nadaljnjih štirih letih.

Javni uslužbenci na delovnih mestih, ki se ne opravljajo v nazivih, lahko v času zaposlitve v javnem sektorju dvakrat napredujejo po polovici časovnega obdobja za napredovanje, in sicer v tretji in peti plačni razred delovnega mesta po polovici sicer določenega časovnega obdobja za napredovanje, v tretji plačni razred torej lahko napredujejo po enem letu, v peti plačni razred pa po letu in pol. Navedena določba se nanaša zgolj na delovna mesta, ki se ne opravljajo v nazivih. Za delovna mesta, ki se opravljajo v enem nazivu (npr. delovno mesto Podsekretar v enem nazivu), razpolovitev časovnega obdobja za napredovanje v skladu s to določbo ne velja.

Glede na ureditev ZSPJS, ki je v četrtem odstavku 16. člena določala enotni datum napredovanja v višji plačni razred, na podlagi katerega je javni uslužbenec oziroma funkcionar, ki je napredoval v višji plačni razred, v naziv oziroma v višji naziv, pridobil pravico do plače v skladu z višjim plačnim razredom, pridobljenim nazivom ali višjim nazivom 1. decembra leta, v katerem je napredoval, nova ureditev določa dva datuma napredovanja v višji plačni razred, in sicer 1. junij in 1. december. Ob tem je treba tudi izpostaviti, da je do sedaj veljavni četrty odstavek 16. člena ZSPJS določal 1. december kot datum pravice do plače v skladu z višjim plačnim razredom, pridobljenim nazivom ali višjim nazivom javnega uslužbenca oziroma funkcionarja tako v primeru napredovanja v višji plačni razred, kot v primeru napredovanja v naziv oziroma v višji naziv, ki so predmet urejanja v področnih predpisih.

Nova določba se nanaša samo na napredovanje v višji plačni razred in v tem primeru določa dva datuma napredovanja, v predpise, ki urejajo napredovanje v višji naziv, pa ne posega, kar pomeni, da javni uslužbenci oziroma funkcionarji v primeru napredovanja v naziv oziroma višji naziv pridobijo pravico do višje plače iz tega naslova v skladu z določbami in v rokih, ki jih določajo predpisi, ki urejajo napredovanje v nazive.

V zvezi z napredovanjem v višji plačni razred 25. člen v petem odstavku določa, da javni uslužbenec, ki izpolni časovno obdobje za napredovanje od 2. decembra preteklega leta do vključno 1. junija tekočega leta, napreduje in pridobi pravico do plače v skladu z višjim plačnim razredom 1. junija tekočega leta. Javni uslužbenec, ki izpolni časovno obdobje za napredovanje od 2. junija do vključno 1. decembra tekočega leta, napreduje in pridobi pravico do plače v skladu z višjim plačnim razredom 1. decembra tekočega leta. Delodajalec javnemu uslužbencu izroči predlog aneksa k pogodbi o zaposlitvi najpozneje 15 dni pred izpolnitvijo pogojev za napredovanje.

Če se delovno mesto opravlja v nazivih, se časovno obdobje za napredovanje določi glede na izhodiščni plačni razred delovnega mesta. Število plačnih razredov napredovanj se torej šteje od izhodiščnega plačnega razreda delovnega mesta in ne od izhodiščnega plačnega razreda naziva.

Časovno obdobje za napredovanje teče od prve zaposlitve v javnem sektorju, od zadnjega napredovanja v višji plačni razred oziroma od prekinitve časovnega obdobja, ki je opredeljeno v devetem odstavku tega člena.

V primeru napredovanja v naziv oziroma višji naziv na istem delovnem mestu se časovno obdobje za napredovanje ne prekine, razen v tistih primerih, ko je višji naziv na istem delovnem mestu uvrščen v višji tarifni razred.

Časovno obdobje za napredovanje se prekine ob premestitvi ali zaposlitvi na drugem delovnem mestu, ki je uvrščeno v višji tarifni razred in ob prekinitvi delovnega razmerja v javnem sektorju, razen če gre za prekinitev delovnega razmerja, ki je krajša od 90 dni.

Časovno obdobje se v primeru prekinitve in napredovanja v naziv oziroma višji naziv šteje glede na plačni razred, ki ga javni uslužbenec pridobi ob ponovni zaposlitvi, napredovanju v naziv ali ob prehodu na drugo delovno mesto.

K 26. členu:

Člen določa nov institut zadržanega napredovanja, s katerim se javnemu uslužbencu podaljša časovno obdobje za napredovanje za eno leto, če predstojnik ali poslovodni organ sam, v primeru, ko ima javni uslužbenec nadrejenega, ki spremlja delo in strokovno usposobljenost javnega uslužbenca, pa na predlog nadrejenega, ugotovi, da javni uslužbenec v časovnem obdobju za napredovanje delo opravlja bistveno pod pričakovanji pri večini kriterijev iz 28. člena. O zadržanem napredovanju odloči predstojnik ali poslovodni organ s sklepom. Sklep mora vsebovati obrazložitev z navedbo utemeljenih razlogov za zadržano napredovanje. Sklep se izda najpozneje do izpolnitve časovnega obdobja za napredovanje posameznega javnega uslužbenca.

Napredovanje se javnemu uslužbencu ne more zadržati več kot enkrat v posameznem časovnem obdobju za napredovanje. Navedeno pomeni, da bo javni uslužbenec, ki mu je bilo napredovanje v prvi plačni razred zadržano, namesto po dveh letih napredoval po treh letih. Ponovno se v tem časovnem obdobju napredovanje ne more zadržati. Lahko pa se javnemu uslužbencu ponovno zadrži napredovanje v novem časovnem obdobju za napredovanje.

Število javnih uslužbencev z zadržanim napredovanjem v skladu s tem členom v posameznem letu ne sme presegati 5 odstotkov javnih uslužbencev, zaposlenih pri posameznem uporabniku proračuna 1. januarja v letu napredovanja (torej v tekočem letu), pri čemer se število javnih uslužbencev zaokroži navzgor.

Zoper sklep o zadržanem napredovanju lahko javni uslužbenec uveljavlja pravno varstvo, in sicer lahko v osmih delovnih dneh od vročitve sklepa zahteva preizkus utemeljenosti zadržanja napredovanja pred komisijo, ki jo imenuje predstojnik ali poslovodni organ v roku 15 dni od vložitve zahteve. Komisijo sestavljajo trije javni uslužbenci, ki imajo najmanj enako raven izobrazbe, kot se zahteva za delovno mesto javnega uslužbenca, ki je zahteval preizkus. V komisijo so lahko imenovani tudi javni uslužbenci drugega proračunskega uporabnika.

Predstojnik, poslovodni organ in javni uslužbenec, ki zahteva preizkus, imajo pravico do udeležbe v preizkusu zadržanja napredovanja. Komisija opravi preizkus najpozneje v 15. dneh od njenega imenovanja. O preizkusu se vodi zapisnik. Komisija o preizkusu odloči s sklepom, s katerim potrdi ali razveljavi zadržanje. Določeno je, da je odločitev komisije dokončna. Zoper odločitev komisije pa lahko javni uslužbenec v 30 dneh od vročitve sklepa pred pristojnim delovnim sodiščem uveljavlja sodno varstvo. Pri tem se v primerih, ko je z drugim zakonom (npr. Zakona o javnih uslužbencih) v okviru uveljavljanja pravnega varstva javnega uslužbenca urejen postopek pritožbe oziroma ugovora, upošteva določbe drugega zakona.

K 27. členu:

Člen določa možnost pospešenega napredovanja v višji plačni razred. In sicer javni uslužbenec izjemoma lahko napreduje za dva plačna razreda, če je v časovnem obdobju za napredovanje

delo opravljal bistveno nad pričakovanji pri večini kriterijev iz 28. člena, ki določa kriterije za zadržano in pospešeno napredovanje.

O pospešenem napredovanju odloči predstojnik ali poslovodni organ sam, v primeru, ko ima javni uslužbenec nadrejenega, ki spremlja delo in strokovno usposobljenost javnega uslužbenca, pa na predlog nadrejenega, s sklepom. Sklep mora vsebovati obrazložitev izpolnjevanja pogojev za pospešeno napredovanje.

Na podlagi tega člena lahko javni uslužbenec napreduje v vsakem časovnem obdobju za napredovanje za dva plačna razreda.

Število javnih uslužbencev, ki napredujejo po tem členu v posameznem letu, ne sme presegati 10 % javnih uslužbencev, zaposlenih pri posameznem uporabniku proračuna 1. januarja v letu napredovanja (torej v tekočem letu), pri čemer se število javnih uslužbencev zaokroži navzgor.

K 28. členu:

V predlogu člena so določeni kriteriji za zadržano in pospešeno napredovanje, ki so podlaga za sprejem odločitve, da posamezen javni uslužbenec napreduje pospešeno (za dva plačna razreda) oziroma se mu napredovanje v posameznem časovnem obdobju za napredovanje zadrži.

V sklepu, s katerim se odloči o zadržanem ali pospešenem napredovanju je treba obrazložiti razloge za pospešeno ali zadržano napredovanje na podlagi kriterijev naštetih v tem členu.

Kriteriji za zadržano in pospešeno napredovanje so:

- izvajanje nalog v skladu z veljavnimi standardi oziroma s pravili stroke in povezovanje znanj z različnih delovnih področij,
- obseg opravljenega in dodatnega dela,
- izpolnjevanje dogovorjenih obveznosti in izvajanje nalog v skladu z določenimi roki,
- samostojnost pri opravljanju dela,
- natančnost pri opravljanju dela in pogostost napak,
- zmožnost prilagajanja nepredvidenim situacijam,
- medsebojno sodelovanje in skupinsko delo ter odnos do sodelavcev in uporabnikov storitev.

K 29. členu:

Uvodoma je k obrazložitvam členov zakona, ki se nanašajo na poglavje o delu plače za delovno uspešnost, treba izpostaviti, da je praksa glede izvajanja določb ZSPJS, ki so urejale nagrajevanje delovne uspešnosti, pokazala nekatere systemske pomanjkljivosti v zvezi z določitvijo obsega in delitve sredstev za delovno uspešnost, kar ne sledi namenu, po katerem naj bi variabilno nagrajevanje bilo usmerjeno v denarno nagrado konkretnemu javnemu uslužbencu glede na dosežene nadpovprečne delovne rezultate v ocenjevalnem obdobju. Temeljni namen nove ureditve, s katero se predlaga prenova sistema določitve obsega in delitve sredstev za delovno uspešnost, je usmerjen v primernejši način določitve višine zneska materialne nagrade v odvisnosti od rezultatov dela, upošteva vnaprej postavljena merila oz. kriterije.

ZSPJS je določal tri vrste delovne uspešnosti (redno delovno uspešnost, delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela in delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu) in vse so bile še posebej regulirane z uredbama vlade oz. Kolektivno pogodbo za javni sektor. Upošteva, da gre pri delovni uspešnosti iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu za nejavna sredstva (torej ne gre za financiranje iz proračuna), se ta vrsta delovne uspešnosti ohranja v sedanjih obliki, medtem ko se ostali dve delovni uspešnosti združita v eno. Nova ureditev tudi ne predvideva več vnaprejšnjega sklepanja dogovorov glede povečanega obsega dela, saj je velikokrat težko predvideti, katere naloge se bodo v prihodnjem obdobju v povečanem obsegu dela morale opraviti, izplačilo tovrstne delovne uspešnosti pa je odvisno izključno od realizacije

nalog iz tega dogovora. Z združitvijo obeh vrst delovne uspešnosti ne gre le za odpravo administrativnih bremen in poenostavitve, temveč tudi za bolj jasno in transparentno možnost variabilnega nagrajevanja, ki tudi preprečuje možnost dvojnega plačila iz istega naslova.

V predlogu člena sta tako opredeljeni dve vrsti delovne uspešnosti, in sicer je javni uslužbenec lahko upravičen do dela plače za delovno uspešnost in dela plače za delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu.

V skladu s prehodno določbo v 119. členu zakona, se del plače za delovno uspešnost v skladu s tem zakonom začne izplačevati 1. januarja 2026. Do takrat se za izplačevanje delovne uspešnosti za javne uslužbenke v plačnih skupinah od B do K uporabljajo določbe, ki urejajo redno delovno uspešnost in delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela, in sicer prve in druge alineje 21. člena in od 22. do 22.e člena ZSPJS, določbe od 27. do 34. člena in Priloga 2 Kolektivne pogodbe za javni sektor (Uradni list RS, št. 57/08, 23/09, 91/09, 89/10, 89/10, 40/12, 46/13, 95/14, 91/15, 21/17, 46/17, 69/17, 80/18, 136/22 in 12/24), Uredba o delovni uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela za javne uslužbenke (Uradni list RS, št. 53/08, 89/08 in 175/20), 7. člen Uredbe o plačah direktorjev v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 68/17, 4/18, 30/18, 116/21, 180/21, 29/22, 89/22, 112/22, 157/22, 25/23, 64/23 in 79/23 ter pravilniki, izdani na podlagi tretjega odstavka 22.a člena ZSPJS.

Do 1. januarja 2026 se s predpisi in kolektivnimi pogodbami tudi uveljavijo kriteriji za določitev dela plače za delovno uspešnost.

V obdobju od 1. januarja 2025 do 31. decembra 2027 se za izplačilo dela plače za delovno uspešnost iz prve alineje prvega odstavka 31. člena in 57. člena tega zakona nameni enak odstotek sredstev za osnovne plače, kot je veljal v letu 2024, kar pomeni 2 odstotka letnih sredstev za osnovne plače oziroma za javne uslužbenke plačne skupine B od 2 do 5 odstotkov letnih sredstev za osnovne plače, kadar se zanje pod pogoji iz 7. člena Uredbe o plačah direktorjev v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 68/17, 4/18, 30/18, 116/21, 180/21, 29/22, 89/22, 112/22, 157/22, 25/23, 64/23 in 79/23) določi višji obseg sredstev.

K 30. členu:

V predlogu člena so določeni kriteriji in merila za izplačilo dela plače za delovno uspešnost javnih uslužbencev, in sicer se doseganje nadpovprečnih rezultatov javnega uslužbenca presoja po naslednjih kriterijih:

- kakovost,
- natančnost,
- samostojnost,
- obseg dela in
- učinkovitost dela.

Izrecno se določa, da se kot poseben kriterij upošteva opravljanje dodatnega dela ali večji obseg dela zaradi odsotnih javnih uslužbencev ali nezasedenih delovnih mest.

Podrobneje se kriteriji in merila za določitev dela plače za delovno uspešnost določijo s predpisom vlade, kolektivnimi pogodbami oziroma splošnimi akti, upoštevaje določbe tega zakona, ki veljajo za posamezne plačne stebre.

K 31. členu:

V predlogu člena so določeni viri sredstev za izplačilo delovne uspešnosti, in sicer so viri pri posameznem uporabniku proračuna naslednji:

- 3 odstotki sredstev za osnovne plače javnih uslužbencev,
- vsi prihranki sredstev za plače posameznega uporabnika proračuna, ki nastanejo zaradi odsotnosti javnih uslužbencev z dela ali nezasedenih delovnih mest,

- sredstva projekta, ki so predvidena v finančnem načrtu uporabnika proračuna, ali sredstva za izvajanje posebnega projekta, ki ga je s svojim aktom določila Vlada Republike Slovenije, in jih je zagotovil financer projekta.

Za namen izplačevanja delovne uspešnosti se glede na prej veljavno ureditev v ZSPJS določa višji odstotek mase sredstev za osnovne plače, in sicer iz dveh odstotkov, ki je bila določena za redno delovno uspešnost, na tri odstotke mase osnovnih plač. Poleg navedenega lahko delodajalci še vedno namenijo za izplačilo delovne uspešnosti tudi prihranke iz sredstev za plače in projektna sredstva.

V drugem odstavku predloga člena je določeno tudi, da če tako določa poseben zakon, so vir sredstev za del plače za delovno uspešnost iz prejšnjega odstavka lahko tudi večji prihodki, ki nastanejo zaradi večjega obsega opravljenih storitev in niso pridobljeni na trgu, ali prihodki za izvajanje nalog, za katere so s posebnim zakonom na področju vzgoje in izobraževanja določena dodatna sredstva. V primeru plačila dela plače za delovno uspešnost iz sredstev, določenih na ta način, ne velja omejitev iz prvega odstavka 33. člen tega zakona, ki določa, da se del plače za delovno uspešnost javnih uslužbencev lahko izplača največ v višini 30 odstotkov osnovne plače javnega uslužbenca v posameznem mesecu.

Pri posameznem uporabniku proračuna se pri določitvi 3 odstotkov sredstev za osnovne plače upoštevajo podatki o osnovnih plačah za posamezne mesece na ravni proračunskega uporabnika ali organizacijske enote. Na tej podlagi uporabnik proračuna določi obseg sredstev za posamezno obdobje ugotavljanja delovne uspešnosti. Pri določitvi sredstev za osnovne plače se ne upoštevajo sredstva za osnovne plače javnih uslužbencev plačne skupine B in funkcionarjev.

Kot prihranki sredstev za plače posameznega uporabnika proračuna zaradi odsotnosti javnih uslužbencev z dela se štejejo:

- ves prihranek, ki nastane zaradi razlike med plačo javnega uslužbenca in nadomestilom njegove plače v breme uporabnika proračuna,
- prihranek, ki nastane zaradi nadomestila plače, ki ne bremeni uporabnika proračuna, pri katerem je javni uslužbenec zaposlen,
- prihranek, ki nastane zaradi opravljanja dela s krajšim delovnim časom od polnega na podlagi posebnih predpisov na delovnih mestih, za katera so v finančnem načrtu zagotovljena sredstva za delo s polnim delovnim časom in
- prihranek, ki nastane zaradi odsotnosti javnih uslužbencev, za katero le-ti niso upravičeni do nadomestila plače.

Prihranek sredstev v finančnem načrtu uporabnika proračuna zaradi nezasedenih delovnih mest pa se upošteva, če so delovna mesta v kadrovskem načrtu predvidena za zasedbo in so v finančnem načrtu zagotovljena sredstva za zasedbo teh delovnih mest ter delovna mesta niso zasedena oziroma so zasedena za krajši delovni čas.

Določena je tudi obveznost izplačila določenega dela virov sredstev za del plače za delovno uspešnost, in sicer mora posamezen uporabnik proračuna na letni ravni izplačati:

- v celoti obseg sredstev za osnovne plače javnih uslužbencev iz prve alineje prvega odstavka tega člena, torej 3% sredstev za osnovne plače javnih uslužbencev in
- najmanj 50 odstotkov prihrankov sredstev za plače iz druge alineje prvega odstavka tega člena (50% prihrankov sredstev za plače posameznega uporabnika proračuna, ki nastanejo zaradi odsotnosti javnih uslužbencev z dela, ali nezasedenih delovnih mest).

K 32. členu:

V tem členu je določen postopek ugotavljanja dela plače za delovno uspešnost.

Del plače za delovno uspešnost se javnim uslužbencem lahko izplačuje mesečno, trimesečno ali polletno. Odločitev o tem sprejme delodajalec.

Del plače za delovno uspešnost na podlagi kriterijev in meril določi predstojnik ali poslovodni organ ali oseba, ki je javnemu uslužbencu nadrejena tako, da najprej določi del plače za delovno uspešnost tistim javnim uslužbencem, ki opravljajo dodatno delo ali večji obseg dela zaradi odsotnih javnih uslužbencev ali nezasedenih delovnih mest, iz razlike sredstev pa za vse ostale javne uslužbenca, ki dosegajo nadpovprečne rezultate v posameznem obdobju.

Del plače za delovno uspešnost iz sredstev projekta se izplača javnim uslužbencem, ki so zaposleni za delo na projektu in javnim uslužbencem, ki opravljajo naloge na projektu (npr. imenovanje v projektno skupino).

O izplačilu dela plače za delovno uspešnost se za posamezno obdobje izplačevanja izda obvestilo, v katerem se navedejo:

- celoten obseg sredstev za izplačilo dela plače za delovno uspešnost po posameznih virih iz prvega odstavka prejšnjega člena,
- javni uslužbenci, ki prejmejo del plače za delovno uspešnost, z ločeno navedbo javnih uslužbencev, ki prejmejo del plače za delovno uspešnost zaradi opravljanja dodatnega dela ali večjega obsega dela zaradi odsotnih javnih uslužbencev ali nezasedenih delovnih mest in ločeno navedbo javnih uslužbencev, ki prejmejo delovno uspešnost zaradi opravljanja dela na projektu in
- višina izplačila dela plače za delovno uspešnost za posameznega javnega uslužbenca.

Obvestilo se objavi znotraj uporabnika proračuna oziroma organizacijske enote.

K 33. členu:

Višina dela plače za delovno uspešnost javnih uslužbencev, ki se lahko izplača javnemu uslužbencu v posameznem mesecu znaša največ 30 odstotkov osnovne plače javnega uslužbenca.

V primeru, da gre za del plače za delovno uspešnost iz sredstev posebnega projekta pa se lahko izplača največ v višini 50 odstotkov osnovne plače javnega uslužbenca v posameznem mesecu.

Skupno pa lahko javni uslužbenec iz obeh naslovov prejme izplačilo delovne uspešnosti največ v višini 50 odstotkov osnovne plače v posameznem mesecu.

Če torej javni uslužbenec prejme del plače za delovno uspešnost iz 3 odstotkov mase osnovnih plač, prihrankov ali projektov, ki niso posebni projekti, lahko mesečno prejme največ 30 odstotkov svoje osnovne plače.

Če javni uslužbenec prejme del plače za delovno uspešnost iz sredstev posebnega projekta, ki ga s sklepom določi vlada, lahko prejme mesečno največ 50 odstotkov svoje osnovne plače.

Če javni uslužbenec prejme del plače za delovno uspešnost iz sredstev posebnega projekta in iz drugih virov (3 odstotkov mase osnovnih plač, prihrankov ali projektov, ki niso posebni projekti), pa je iz drugih virov že dobil izplačan del plače za delovno uspešnost v višini 30 odstotkov svoje osnovne plače, lahko iz sredstev posebnega projekta prejme še del plače za delovno uspešnost v višini največ 20 odstotkov svoje osnovne plače.

K 34. členu:

Delovna uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu se glede na veljavno ureditev v ZSPJS v večjem delu ne spreminja. Uporabniki proračuna, ki poleg sredstev za izvajanje javne službe pridobivajo sredstva s prodajo blaga in storitev na trgu, del tako pridobljenih sredstev uporabijo za plačilo dela plače za delovno uspešnost, ne glede na omejitev iz 31. člena zakona. Delovna uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu se lahko določi in izplačuje le, če so zagotovljena finančna sredstva v okviru stroškov dela.

S predpisom vlade se določi prihodke od prodaje blaga in storitev na trgu in najnižji ter najvišji obseg sredstev, ki se lahko uporabi iz tega naslova. S predpisom vlade se lahko določi, da se za plačilo dela plače za delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu namenijo tudi nekateri nejavni prihodki za javno službo.

K 35. členu:

Uporabnik proračuna lahko uporabi sredstva iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu za plačilo delovne uspešnosti, če izpolnjuje taksativno naštetih pogoje v tem členu. Osnovni pogoj je določen v prvem odstavku tega člena in določa, da se del sredstev za plačilo dela plače za delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu lahko izplačuje, če so iz tega vira zagotovljena finančna sredstva v okviru stroškov dela.

Dodatni pogoji, ki jih mora izpolnjevati uporabnik proračuna, so določeni v drugem odstavku tega člena, in sicer:

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

K 36. členu:

V predlogu člena je določena pristojnost za določitev obsega sredstev, kriterijev ter dinamike izplačila dela plače za delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev.

Obseg sredstev, namenjen izplačilu dela plače za delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu določi predstojnik ali poslovodni organ po predhodni pridobitvi mnenj reprezentativnih sindikatov. Kriterije za izplačilo dela plače za delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu, določi predstojnik ali poslovodni organ v dogovoru z reprezentativnimi sindikati. Dinamiko izplačil dela plače za delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu pa določi organ upravljanja uporabnika proračuna na predlog predstojnika ali poslovodnega organa po prehodni pridobitvi mnenja reprezentativnega sindikata.

Javnemu uslužbencu se lahko izplača del plače za delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu letno največ v višini šestkratnika vrednosti plačnega razreda, v katerega je bil uvrščen meseca decembra preteklega leta. Če javni uslužbenec decembra preteklega leta ni bil zaposlen v javnem sektorju, se mu lahko izplača del plače za delovno uspešnost letno največ v višini šestkratnika vrednosti plačnega razreda, v katerega se je uvrstil ob zaposlitvi v tekočem

letu. V primeru zaposlitve med letom, se šestkratnik vrednosti plačnega razreda določi sorazmerno glede na število mesecev zaposlitve v letu (1/12 za vsak mesec zaposlitve).

Navedena letna omejitev letne višine dela plače za delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu, je glede na ureditev ZSPJS na novo določena.

Na novo glede na ZSPJS je določeno tudi, da se o izplačilu dela plače za delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu javnim uslužbencem, izda obvestilo, ki se objavi znotraj uporabnika proračuna oziroma organizacijske enote.

K 37. členu:

Javnemu uslužbencu pripadajo tudi posamezni dodatki, ki odražajo posebnosti opravljanja dela in niso vključeni v osnovno plačo. Dodatki so del plače in jih lahko delimo na dodatke, ki so individualno pogojeni (npr. dodatek za delovno dobo) ter na dodatke, ki so vezani na opravljanje nalog v posebnih oziroma manj ugodnih delovnih pogojih ter pod posebnimi obremenitvami in nevarnostmi. Slednji se izplačujejo zgolj za čas opravljanja nalog v takšnih delovnih pogojih (npr. dodatek za nočno, nedeljsko delo in za delo na dela prost dan, dodatek za pripravljenost).

V členu so naštetih dodatki do katerih so upravičeni javni uslužbenci:

- položajni dodatek,
- dodatek za delovno dobo,
- dodatek za mentorstvo,
- dodatek za specializacijo, magisterij ali doktorat, če to ni pogoj za zasedbo delovnega mesta,
- dodatek za dvojezičnost,
- dodatki za manj ugodne delovne pogoje, ki niso upoštevani v vrednotenju delovnega mesta, naziva,
- dodatki za nevarnost in posebne obremenitve, ki niso upoštevane v vrednotenju delovnega mesta, naziva,
- dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času in
- dodatek za pripravljenost in
- dodatki za prepovedi in omejitve.

Javnim uslužbencem pripadajo dodatki le v primerih in pod pogoji, določenimi v tem zakonu. V primeru, da dodatek ni določen v nominalnem znesku, kot je na primer dodatek za specializacijo, magisterij ali doktorat, je osnova za obračun dodatka osnovna plača javnega uslužbenca, torej vrednost plačnega razreda, v katerega je javni uslužbenec uvrščen.

Dodatki, ki jih opredeljuje ta člen, se izplačujejo v višini določeni z zakonom, uredbo vlade ali kolektivno pogodbo za javni sektor.

Člen vsebuje tudi določbo za primere, ko je javni uslužbenec zaposlen za krajši delovni čas od polnega, in sicer se določa, da v tem primeru dodatki, ki so določeni v nominalnem znesku, pripadajo v ustreznem deležu glede na delovni čas zaposlitve (npr. v primeru dela s polovičnim delovnim časom mu pripadajo dodatki v nominalnem znesku v polovični višini), razen v primeru, ko se dodatki izplačujejo za začeto uro opravljanja dela v določenih pogojih. Slednje je določeno v primeru dodatkov za manj ugodne delovne pogoje. V teh primerih kljub temu, da javni uslužbenec dela krajši delovni čas, prejme dodatek v polni višini, kot je določena za vsako začeto uro dela.

K 38. členu:

Člen opredeljuje položajni dodatek, ki je del plače, ki pripada javnemu uslužbencu, ki izvršuje pooblastila v zvezi z vodenjem, usklajevanjem in izvajanjem dela kot vodja notranje organizacijske enote ali druge enote, vrednotenje teh nalog pa ni vključeno v osnovno plačo

delovnega mesta oziroma naziva. Javnemu uslužbencu pripada položajni dodatek zgolj kadar vodenje, usklajevanje in izvajanje dela ni vključeno že v samo vrednotenje delovnega mesta. Če gre torej za vodstveno delovno mesto, ki je že višje vrednoteno, potem javnemu uslužbencu položajni dodatek ne pripada.

Določen je tudi razpon višine položajnega dodatka, ki znaša najmanj 5 odstotkov osnovne plače in največ 12 odstotkov osnovne plače. Člen določa, da kriterije za določitev višine položajnega dodatka znotraj določenega razpona za javne uslužbenke določi vlada s predpisom. V predpisu se določi tudi velikost, ki jo mora notranja organizacijska enota ali druga enota dosegati, da javnemu uslužbencu, ki jo vodi, pripada položajni dodatek. S predpisom vlade se torej določi pogoj za upravičenost do izplačila položajnega dodatka.

K 39. členu:

Člen opredeljuje dodatek za delovno dobo, ki je del plače, s katerim se vrednotijo delovne izkušnje, pridobljene v celotni delovni dobi javnega uslužbenca ali funkcionarja v obdobjih opravljanja dela v delovnem razmerju in opravljanja samostojne dejavnosti oziroma poklicnega opravljanja funkcije doma ali v tujini.

Višina dodatka za delovno dobo se določi s kolektivno pogodbo za javni sektor za vsako zaključeno leto delovne dobe, ne glede na to, ali javni uslužbenec dela krajši ali polni delovni čas.

Navedeno pomeni, da javnemu uslužbencu, ki dela krajši delovni čas prav tako pripada dodatek v višini 0,33 odstotkov od osnovne plače za vsako zaključeno leto delovne dobe. Delovna doba se šteje glede na dobo v delovnem razmerju in ne glede na delovni čas oziroma število ur dela. Dejstvo, da javni uslužbenec dela krajši delovni čas pa se upošteva pri obračunu dodatka za delovno dobo, ki se obračuna od osnovne plače javnega uslužbenca za krajši delovni čas.

K 40. členu:

Člen določa, da javnemu uslužbencu, ki je v okviru rednega delovnega časa določen za uvajanje pripravnikov, specializantov, zaposlenih na usposabljanju ali za uvajanje dijakov in študentov, ki opravljajo obvezno prakso, pripada za vsako, s programom oziroma z normativom določeno mentorsko uro, dodatek za mentorstvo. Za javnega uslužbenca, ki je določen kot mentor, to pomeni dodatno obremenitev poleg rednega opravljanja dela, zato je določen dodatek za mentorstvo. Pogoji in višina dodatka za mentorstvo se za javne uslužbenke določijo s Kolektivno pogodbo za javni sektor.

Za razliko od ZSPJS bo javnim uslužbencem dodatek pripadal tudi za uvajanje dijakov in študentov, vendar le za tiste dijake in študente, ki bodo opravljali obvezno prakso.

K 41. členu:

Predlog člena določa, da se pogoji za izplačilo in višina dodatka za specializacijo, magisterij ali doktorat določijo s kolektivno pogodbo za javni sektor. Kot to izhaja iz 37. člena pa se dodatek za specializacijo, magisterij ali doktorat določi le v primeru, če ne predstavlja pogoja za zasedbo delovnega mesta.

K 42. členu:

Člen opredeljuje upravičence do dodatka za dvojezičnost, in sicer ta pripada javnim uslužbencem, ki delajo na območjih občin, v katerih živi italijanska ali madžarska narodna skupnost, kjer je italijanski ali madžarski jezik tudi uradni jezik, če je znanje jezika narodne skupnosti pogoj za opravljanje dela.

Člen določa tudi njegovo višino, ki znaša:

- od 12 odstotkov do 15 odstotkov osnovne plače za ravnatelje, učitelje in ostale strokovne delavce v osnovnem in srednjem šolstvu ter ravnatelje, vzgojitelje in ostale strokovne delavce v vrtcih ter strokovne delavce Zavoda Republike Slovenije za šolstvo ter novinarje Javnega zavoda Radiotelevizija Slovenija in novinarje tiskanih medijev narodnih skupnosti,
- od 3 odstotkov do 6 odstotkov osnovne plače za druge javne uslužbence.

Člen vsebuje tudi določbe o pristojnosti za določitev konkretne višine odstotka položajnega dodatka znotraj določenega razpona, in sicer jo določi predstojnik ali poslovodni organ glede na zahtevano stopnjo znanja jezika narodne skupnosti ter dejanske uporabe tega jezika pri opravljanju dela.

K 43. členu:

Člen v zvezi z dodatki za manj ugodne delovne pogoje določa, da pripadajo javnim uslužbencem le, če opravljajo delo v takih pogojih in manj ugodni delovni pogoji niso upoštevani v osnovni plači.

Dodatki za manj ugodne delovne pogoje in njihova višina se za javne uslužbence določijo s Kolektivno pogodbo za javni sektor.

K 44. členu:

Člen v zvezi z dodatki za nevarnost in posebne obremenitve določa, da pripadajo javnim uslužbencem le za čas, ko opravljajo delo v takih pogojih, ter nevarnost in posebne obremenitve niso upoštevane v osnovni plači.

Dodatki za nevarnost in posebne obremenitve ter njihova višina se za javne uslužbence določijo s Kolektivno pogodbo za javni sektor.

K 45. členu:

Člen določa dodatke za delo v manj ugodnem delovnem času.

Javnim uslužbencem za delo v delovnem času, ki je zanje manj ugoden, pripadajo naslednji dodatki:

- za izmensko delo,
- za delo v deljenem delovnem času,
- za delo v neenakomerno razporejenem delovnem času,
- za delo ponoči, v nedeljo in na dan, ki je z zakonom določen kot dela prost dan ali praznik ter
- za delo preko polnega delovnega časa.

Dodatki za izmensko delo, delo v deljenem delovnem času in za delo v neenakomerno razporejenem delovnem času se med seboj izključujejo, kar pomeni, da javni uslužbenec ne more prejeti vseh navedenih dodatkov hkrati.

Javnemu uslužbencu pripada dodatek za izmensko delo za delo v popoldanski in nočni izmeni. Javnemu uslužbencu pa pripada dodatek tudi za redno delo v popoldanskem času. Dodatek mu pripada za čas, ki je po zakonu ali drugem predpisu, kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca določen za popoldansko ali nočno izmeno oziroma za redno delo v popoldanskem času.

Dodatki za delo v delovnem času, ki je zanje manj ugoden, pripadajo javnemu uslužbencu le za čas, ko dela v času, ki je manj ugoden.

Višina dodatkov za delo v manj ugodnem delovnem času se za javne uslužbence določi s Kolektivno pogodbo za javni sektor.

Predlog novega člena glede na 32. člen ZSPJS ne vsebuje več ureditve plačila za delo v času dežurstva. ZSPJS je v šestem odstavku 32. člena določal, da ne glede na druge določbe tega zakona javnemu uslužbencu v času dežurstva pripada plačilo v višini vrednosti plačnega razreda, v katerega je uvrščeno delovno mesto, na katerem se opravlja dežurstvo. V času dežurstva je pripadal javnim uslužbencem dodatek za delo preko polnega delovnega časa v višini, določeni s Kolektivno pogodbo za javni sektor, in ostali dodatki za delo v delovnem času, ki je zanje manj ugoden, ki pa so se v času dežurstva izplačevali v višini 50% višine, ki je bila za te dodatke določena v Kolektivni pogodbi za javni sektor.

Po predlogu nove ureditve, pa bo javnemu uslužbencu pripadalo v času dežurstva plačilo v višini vrednosti plačnega razreda, v katerega je javni uslužbenec uvrščen, in ne več od t.i. dežurnega delovnega mesta. Vrednost plačnega razreda, v katerega je javni uslužbenec uvrščen bo tudi osnova za obračun dodatkov, ki v skladu z zakonom in Kolektivno pogodbo za javni sektor v času dežurstva pripadajo javnemu uslužbencu. Ti dodatki pa se bodo v času dežurstva izplačevali v višini, ki je za te dodatke določena v Kolektivni pogodbi za javni sektor, in ne več v polovični višini, kot je to določal ZSPJS.

K 46. členu:

V členu se določa dodatek javnemu uslužbencu za pripravljenost v kraju bivanja ali v kraju po njegovi izbiri (v nadaljnjem besedilu: pripravljenost na domu), če je pripravljenost na domu izven delovnega časa pisno odrejena, in sicer v primerih, ki jih določa zakon ali kolektivna pogodba.

Višina dodatka za pripravljenost na domu se za javne uslužbence določi s Kolektivno pogodbo za javni sektor.

Predlog zakona izrecno določa le dodatek za pripravljenost na domu, ne pa tudi za pripravljenost na določenem kraju, ki se šteje v delovni čas.

K 47. členu:

Predlog člena opredeljuje dodatke za prepovedi in omejitve.

Dodatki za prepovedi so del plače, s katerimi se vrednotijo ustavne in zakonske prepovedi, ki posegajo v ustavne ali splošne zakonske pravice javnih uslužbencev v obdobju delovnega razmerja.

Dodatki za omejitve so del plače, s katerimi se vrednotijo ustavne in zakonske omejitve, ki omejujejo ustavne ali splošne zakonske pravice javnih uslužbencev v obdobju delovnega razmerja.

Ti dodatki in ter njihova višina se določijo s kolektivno pogodbo za javni sektor.

K 48. členu:

Skladno z načelom, da ima preglednost porabe javnih sredstev prednost pred varstvom podatkov o plačah, saj je le na ta način lahko zagotovljen potreben nadzor nad tem bistvenim segmentom proračuna, in da skladno z zakonom, ki ureja dostop do informacij javnega značaja, podatki o porabi javnih sredstev ali podatki, povezani z opravljanjem javne funkcije ali delovnega razmerja javnega uslužbenca, predstavljajo prosto dostopne informacije javnega značaja, je v členu določeno, da so plače v javnem sektorju javne. Pri tem so javnosti dostopni podatki o osebnem imenu in priimku javnega uslužbenca in funkcionarja, delovnem mestu, nazivu ali funkciji, bruto znesku plače in bruto znesku vseh sestavin plače, razen o dodatku za delovno dobo. Navedeno ne velja za podatke o plačah javnih uslužbencev v obveščevalnih in varnostnih službah.

Podatki niso javni v primerih, ki jih določa zakon, ki ureja dostop do informacij javnega značaja (tako npr. javnosti niso dostopni podatki o plačah, ki so skladno zakonom, ki ureja tajne podatke, označeni s stopnjo tajnosti).

Javnost navedenih podatkov se zagotavlja preko posredovanja podatkov o plačah in drugih stroških dela ministrstvu, pristojnemu za sistem plač v javnem sektorju s strani uporabnikov proračuna. Podatki se posredujejo preko Agencije za javnopravne evidence in storitve, skladno z metodologijo za posredovanje in analizo podatkov o plačah, ki jo predpiše minister, pristojen za sistem plač v javnem sektorju.

Predlog člena določa tudi, da so uporabniki proračuna lokalne skupnosti dolžni podatke o plačah in drugih stroških dela poleg ministrstvu, pristojnemu za sistem plač v javnem sektorju, posredovati tudi pristojnemu organu lokalne skupnosti, ki sta župan ali občinski svet, na njuno zahtevo.

K 49. členu:

Za namen spremljanja gibanja plač in drugih stroškov dela v javnem sektorju, je pristojno ministrstvo dolžno voditi evidenco o plačah in drugih stroških dela.

V drugem odstavku predlaganega člena so naštetih podatki, ki jih vsebuje evidenca. To so:

- podatki o uporabniku proračuna,
- davčna številka javnega uslužbenca ali funkcionarja,
- spol javnega uslužbenca ali funkcionarja,
- podatki o delovnem mestu, nazivu oziroma funkciji,
- podatki o osnovni plači,
- podatki o nadomestilih plače,
- podatki o izplačilu dodatkov,
- podatki o izplačilu delovne uspešnosti,
- podatki o drugih plačilih, ki so del plače v skladu s tem zakonom,
- podatki o izplačilu plače za čas dežurstva in dela preko polnega delovnega časa
- podatki o izplačilu povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja, kot jih določa enotna metodologija za obračun in izplačilo plač, ki jo z uredbo predpiše vlada.

Ministrstvo, pristojno za sistem plač v javnem sektorju, evidenco vodi v Informacijskem sistemu za posredovanje in analizo podatkov o plačah, drugih izplačilih in številu zaposlenih v javnem sektorju (ISPAP).

Ministrstvo, pristojno za sistem plač v javnem sektorju, enkrat letno v skladu s predpisano metodologijo, pripravi analizo gibanja plač v javnem sektorju in jo posreduje v mnenje reprezentativnim sindikatom javnega sektorja in jo nato skupaj z mnenjem posreduje vladi. Analizo skupaj z mnenjem reprezentativnih sindikatov javnega sektorja vlada predloži državnemu zboru skupaj z zaključnim računom državnega proračuna Republike Slovenije. Ministrstvo, pristojno za sistem plač v javnem sektorju, analizo objavi na svoji spletni strani. Če reprezentativni sindikati javnega sektorja ne predložijo mnenja v 15 dneh, se analiza posreduje vladi in državnemu zboru brez njihovega mnenja. Analiza gibanja plač bo vsebovala podatke, določene s pravilnikom ministra.

K 50. členu:

Z namenom enotne ureditve obračuna in izplačevanja plač v javnem sektorju, člen določa, da morajo vsi uporabniki proračuna obračunavati in izplačevati plače na podlagi enotne metodologije in obrazcev, ki jih predpiše vlada. Vlada predpiše tudi postopek in način določitve šifranta, ki se

uporablja pri izplačilu plač in drugih stroškov dela. Šifrant ministrstvo, pristojno za sistem plač v javnem sektorju, objavlja na svoji spletni strani. Uporabniki proračuna morajo pri posredovanju podatkov v evidenco upoštevati predpisani šifrant. Uporabniki proračuna morajo torej pri izplačilu plač in drugih stroškov dela ter poročanju podatkov uporabljati posamezne šifre izplačil, ki jih bo objavilo ministrstvo na svoji spletni strani.

Člen tudi določa, da se plače javnih uslužbencev obračunavajo in izplačujejo na podlagi povprečne mesečne delovne obveznosti, ki izhaja iz sprejetega letnega delovnega koledarja, kar se podrobneje določi v predpisu vlade. Navedeno pomeni, da se ure vsak mesec preračunajo na povprečno mesečno delovno obveznost.

K 51. členu:

V členih od 51. do 81. zakon vsebuje III. poglavje, kjer so opredeljene posebnosti pri določanju plač znotraj posameznega plačnega stebra.

Določbe se uporabljajo za določitev plače javnih uslužbencev in funkcionarjev v posameznem plačnem stebru.

Predlog člena vsebuje opredelitev petih plačnih stebrov, in sicer se glede na dejavnosti javnega sektorja določa pet plačnih stebrov:

1. plačni steber: funkcionarji,
2. plačni steber: javni uslužbenci v državnih organih, samoupravnih lokalnih skupnostih, javnih zavodih gasilcev in javni uslužbenci plačne skupine B v teh uporabnikih proračuna,
3. plačni steber: javni uslužbenci v zdravstvu in socialnem varstvu, javnih zavodih s področja obvezne socialne varnosti in javni uslužbenci plačne skupine B v teh uporabnikih proračuna,
4. plačni steber: javni uslužbenci v raziskovalni dejavnosti, izobraževanju in kulturi in javni uslužbenci plačne skupine B v teh uporabnikih proračuna,
5. plačni steber: javni uslužbenci v javnih agencijah, javnih skladih, drugih javnih zavodih, javnih gospodarskih zavodih in javni uslužbenci plačne skupine B v teh uporabnikih proračuna.

K 52. členu:

V okviru plačnega stebra se zagotavlja načelo enakega plačila za delo na primerljivih delovnih mestih, nazivih in funkcijah.

Člen določa, da se v posameznem plačnem stebru vodijo pogajanja in usklajevanja o:

- uvrstitvah delovnih mest, nazivov in funkcij v plačne razrede,
- merilih in kriterijih za določitev in izplačevanje dela plače za delovno uspešnost in
- o drugih posebnostih, ki jih določa ta zakon.

K 53. členu:

2. točka III. poglavja vsebuje skupne določbe, ki veljajo za javne uslužbence plačne skupine B. Ti zasedajo delovna mesta v vseh dejavnostih javnega sektorja, zato niso opredeljeni v posebnem stebru, ampak zakon vsebuje posebno podpoglavje, ki velja za vse javne uslužbence plačne skupine B.

V predlogu člena zakon vsebuje opredelitev javnih uslužbencev plačne skupine B. V plačno skupino B sodijo direktorji, predsedniki in člani uprav, rektorji, dekani, glavni tajniki univerz, ravnatelji, strokovni direktorji in strokovni vodje, predsedniki, ki niso funkcionarji, direktorji vladnih

služb, generalni direktorji in direktorji organov v sestavi, načelnik Generalštaba Slovenske vojske, generalni direktorji direktorátov, glavni inšpektorji, generalni sekretarji oziroma sekretarji državnih organov, ki niso funkcionarji, načelniki upravnih enot, direktorji oziroma tajniki občinskih uprav, vršilci dolžnosti direktorjev, namestniki in pomočniki direktorjev.

K 54. členu:

V tem členu je določen način določitve osnovne plače javnim uslužbencem plačne skupine B.

Osnovne plače javnim uslužbencem plačne skupine B, zaposlenih pri uporabnikih proračuna, se določijo z uvrstitvijo v plačni razred, upoštevaje zahtevnost delovnega mesta ter pomen uporabnika proračuna, ki ga vodijo. Uvrstitev v plačne razrede javnih uslužbencev plačne skupine B bo določila vlada s predpisom (uredbo). Določba omogoča, da se za posamezne vrste delovnih mest plačne skupine B lahko uvrstitev določi v razponu plačnih razredov, pri čemer morajo biti določeni tudi kriteriji za določitev plačnega razreda znotraj tega razpona.

Konkretni plačni razred za določitev osnovne plače javnim uslužbencem plačne skupine B pri uporabnikih proračuna določi predstojnik oziroma organ, pristojen za njegovo imenovanje, ob upoštevanju razponov plačnih razredov, kriterijev in metodologije za uvrstitev delovnih mest, ki jih določi vlada. Javnim uslužbencem plačne skupine B, imenovanim v naziv, se plača, ne glede na naziv, določi v skladu s predpisom vlade iz tega člena.

Skladno z ureditvijo v ZSPJS so se konkretne uvrstitve delovnih mest javnih uslužbencev plačne skupine B, za katere so bili z Uredbo o plačah direktorjev v javnem sektorju določeni razponi, določale v pravilnikih resornih ministrstev (delovna mesta iz priloge II Uredbe) ali pa v predpisih občine (delovna mesta iz priloge III Uredbe).

Z novo predlagano ureditvijo se v primeru predpisanih razponov plačnih razredov ukinja določanje konkretnih plačnih razredov s pravilniki resornih ministrov oziroma predpisi pristojnih organov lokalne skupnosti. Konkretne uvrstitve delovnih mest plačne skupine B v plačni razred določi delodajalec oziroma organ, pristojen za imenovanje direktorja ob upoštevanju razponov in kriterijev iz uredbe. V praksi se je pokazalo, da izdajanje pravilnikov in odlokov pomeni nepotrebno administrativno obremenitev, saj so kriteriji za določitev osnovne plače javnih uslužbencev plačne skupine B znotraj določenih razponov jasni, zato zadošča, da se plačni razred določi v pogodbi o zaposlitvi.

K 55. členu:

Javni uslužbenci iz plačne skupine B ne napredujejo v višji plačni razred, se jim pa ob prenehanju mandata pri določitvi plače na novem delovnem mestu upoštevajo plačni razredi, ki bi jih dosegli, če bi v času trajanja mandata napredovali v časovnih obdobjih za napredovanje.

Izrecno je določeno, da se časovno obdobje za napredovanje javnim uslužbencem plačne skupine B ob nastopu mandata in ob prenehanju mandata ne prekine. Navedeno pomeni, da ne glede na to, ali je delovno mesto javnega uslužbenca plačne skupine B v istem, nižjem ali višjem tarifnem razredu kot delovno mesto, ki ga je zasedal pred nastopom mandata in po prenehanju mandata, se skladno z zakonom časovno obdobje za napredovanje javnemu uslužbencu plačne skupine B z nastopom mandata in ob prenehanju mandata ne prekine.

Javnemu uslužbencu plačne skupine B se na delovnem mestu, ki ga zasede po prenehanju mandata, upoštevajo tudi že dosežena napredovanja na delovnem mestu, ki so ga zasedali pred nastopom mandata, če je delovno mesto pred nastopom mandata v istem ali višjem tarifnem razredu od delovnega mesta, ki ga zasedejo po prenehanju mandata. Če je novo delovno mesto v višjem tarifnem razredu kot delovno mesto pred nastopom mandata in bi bil na podlagi prvega odstavka tega člena uvrščen v isti ali nižji plačni razred, kot ga je dosegel pred nastopom mandata, pa se mu plačni razred na novem delovnem mestu oziroma v nazivu določi tako, da se plačni razred, v katerega je bil uvrščen pred nastopom mandata poveča za en plačni razred.

V tem členu je določena tudi omejitev, da javnega uslužbenca ni mogoče uvrstiti v višji plačni razred, kot znaša končni plačni razred delovnega mesta oziroma naziva.

K 56. členu:

V predlogu člena se določa, kateri dodatki pripadajo javnim uslužbencem plačne skupine B. Javnim uslužbencem plačne skupine B pripadajo dodatki le v primerih in pod pogoji, določenimi v tem zakonu. In sicer so to dodatek za delovno dobo, dodatek za mentorstvo, dodatek za specializacijo, magisterij ali doktorat, če to ni pogoj za zasedbo delovnega mesta, dodatek za dvojezičnost in dodatki za nevarnost in posebne obremenitve.

Enako kot po veljavni ureditvi javnim uslužbencem plačne skupine B ne pripadajo položajni dodatek, dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času (izmensko delo, delo v deljenem delovnem času, delo v neenakomerno razporejenem delovnem času, delo ponoči, v nedeljo in na dan, ki je z zakonom določen kot dela prost dan ali praznik ter za delo preko polnega delovnega časa) in dodatek za pripravljenost. Javnim uslužbencem plačne skupine B ne pripada niti dodatek za prepovedi in omejitve, ki ga na novo uvaja predlog zakona. Za razliko od ZSPJS pa javnim uslužbencem plačne skupine B pripadajo tudi dodatki za nevarnost in posebne obremenitve, pod pogoji in v višini kot bo določena v Kolektivni pogodbi za javni sektor.

Določa se tudi jasnejša ureditev izjeme, kot jo je do sedaj določal četrti odstavek 23. člena ZSPJS, ko javni uslužbenci plačne skupine B opravljajo tudi delo v svojem osnovnem poklicu.

V predlogu novega člena se določa, da javni uslužbenci plačne skupine B, ki v istem javnem zavodu hkrati opravljajo tudi delo v svojem osnovnem poklicu, lahko izjemoma, s soglasjem pristojnega ministra oziroma rektorja, zaradi nemotenega opravljanja dejavnosti, opravljajo tudi delo preko polnega delovnega časa in stalni pripravljenosti. Za ta čas jim pripada osnovna plača in druge sestavine plače glede na delovno mesto, na katerem se tako delo, ki je opredeljeno v pogodbi o zaposlitvi, opravlja.

Navedeno pomeni, da mora javni uslužbenec plačne skupine B, ki v istem javnem zavodu opravlja tudi delo v svojem osnovnem poklicu, pred opravljanjem dela preko polnega delovnega časa in v stalni pripravljenosti pridobiti soglasje pristojnega ministra oziroma rektorja. Opravljanje dela preko polnega delovnega časa in stalni pripravljenosti javnega uslužbenca plačne skupine B pri istem delodajalcu lahko temelji na pogodbi o zaposlitvi za krajši delovni čas, dopolnilnem delu oziroma tudi v primeru, ko je javni uslužbenec plačne skupine B sicer že zaposlen za polni delovni čas, zaradi nemotenega opravljanja dejavnosti, pa je potrebno, da opravlja delo tudi preko polnega delovnega časa ali v stalni pripravljenosti v svojem osnovnem poklicu.

V vseh primerih mora biti v pogodbi o zaposlitvi razvidno delovno mesto, na katerem opravlja delo v svojem osnovnem poklicu. Osnovna plača, dodatki, del plače za delovno uspešnost in drugega plačila, če je tako določeno s tem zakonom, se v teh primerih javnim uslužbencem plačne skupine B za čas opravljanja dela v svojem osnovnem poklicu obračunajo glede na to delovno mesto in ne glede na delovno mesto plačne skupine B.

K 57. členu:

Člen določa ureditev dela plače za delovno uspešnost javnih uslužbencev plačne skupine B.

Enako kot drugi javni uslužbenci lahko tudi javni uslužbenci plačne skupine B prejmejo del plače za delovno uspešnost, če dosežejo nadpovprečne rezultate pri opravljanju delovnih nalog. Obseg sredstev za del plače za delovno uspešnost se zanje oblikuje in izkazuje ločeno od sredstev za del plače za delovno uspešnost ostalih javnih uslužbencev (javnih uslužbencev, zaposlenih v plačnih skupinah od C do K).

Za javne uslužbenke plačne skupine B se del plače za delovno uspešnost ugotavlja najmanj enkrat letno in se lahko izplača letno največ v višini ene osnovne plače javnega uslužbenca plačne skupine B v mesecu pred izplačilom dela plače za delovno uspešnost.

Kriterije za določitev dela plače za delovno uspešnost javnih uslužbencev plačne skupine B določijo pristojni ministri (s pravilniki). Kot posebni kriterij se lahko upošteva opravljanje dodatnega dela ali večji obseg dela zaradi odsotnih javnih uslužbencev ali nezasedenih delovnih mest.

Javni uslužbenki plačne skupine B so upravičeni tudi do dela plače za delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu in do dela plače za delovno uspešnost iz sredstev projekta, kot velja za ostale javne uslužbenke. Glede višine dela plače za delovno uspešnost, ki je izplačana iz sredstev projekta, je v petem odstavku določeno, da izplačilo delovne uspešnosti iz naslova posebnega projekta ne sme presegati 33 odstotkov osnovne plače javnega uslužbenca plačne skupine B mesečno, izplačilo delovne uspešnosti iz preostalih projektov (ki niso posebni projekti, določeni z aktom vlade) pa ne sme presegati 13 odstotkov osnovne plače javnega uslužbenca plačne skupine B mesečno.

K 58. členu:

V členu je določena pristojnost za odločanje o izplačilu dela plače za delovno uspešnost javnih uslužbencev, ki sodijo v plačno skupino B. Pri odločanju o izplačilu dela plače za delovno uspešnost javnih uslužbencev plačne skupine B ni več določena obveznost pridobivanja soglasij pristojnih organov, kar pomeni administrativno razbremenitev.

Odločitev o izplačilu dela plače za delovno uspešnost javnih uslužbencev iz plačne skupine B, sprejme:

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

O izplačilu dela plače za delovno uspešnost javnega uslužbenca plačne skupine B, kadar je organ pristojen za njegovo imenovanje vlada, odloči pristojni minister.

O izplačilu dela plače za delovno uspešnost javnega uslužbenca plačne skupine B vladne službe, ki je odgovoren predsedniku vlade ali generalnemu sekretarju vlade, odloči predsednik vlade oziroma generalni sekretar vlade.

O izplačilu dela plače za delovno uspešnost javnega uslužbenca plačne skupine B, kadar je organ pristojen za njegovo imenovanje državni zbor, odloči ustanovitelj.

K 59. členu:

V 1. plačni steber se uvrščajo funkcionarji, ki sodijo v plačno skupino A. V skladu z 9. členom zakona so funkcije razvrščene v pet plačnih podskupin:

- funkcija predsednika republike in funkcionarji izvršilne oblasti – A1,
- funkcionarji zakonodajne oblasti – A2,
- funkcionarji sodne oblasti – A3,
- funkcionarji v drugih državnih organih – A4 in
- funkcionarji v lokalnih skupnostih – A5.

K 60. členu:

Člen določa način določitve osnovnih plač funkcionarjev, ki se določijo z uvrstitvijo funkcije v plačni razred.

Osnovna plača funkcionarja je določena s plačnim razredom, v katerega je uvrščena posamezna funkcija oziroma s plačnim razredom, ki ga je funkcionar pridobil z napredovanjem, če funkcionar lahko napreduje v skladu z zakonom.

Sama uvrstitev posameznih funkcij v plačne razrede in razponi možnih napredovanj v višji plačni razred, je določena v Prilogi 2 tega zakona. V prilogi 2 so pri posameznih plačnih podskupinah funkcij v primeru možnih uvrstitev v razponu, določeni pristojni organi za določitev plačnega razreda funkcije ter nekatere posebnosti:

- plačni razred ministra določi predsednik vlade, plačni razred državnega sekretarja pa vlada na predlog ministra, pristojnega za javno upravo;
- plačne razrede poslancev določi pristojno delovno telo državnega zbora;
- plačni razred župana določi komisija za mandatna vprašanja, volitve in imenovanja na podlagi podatkov o številu prebivalstva, ki ga objavlja Statistični urad Republike Slovenije dvakrat letno. Pri uvrstitvi se upošteva število prebivalcev na dan nastopa mandata župana. Če se med mandatom število prebivalcev v občini spremeni (zniža ali zviša), komisija za mandatna vprašanja, volitve in imenovanja določi nov plačni razred župana. Smiselno enako velja za določitev plačnega razreda podžupana;
- plačni razred podžupana določi župan v okviru razpona, ob upoštevanju obsega podžupanovih pooblastil. Pri predčasnem prenehanju mandata župana lahko podžupanu določi plačni razred občinski svet.

V prilogi 2 se glede na dosedanjo ureditev izrecno določa, da se pri določanju plačnih razredov funkcij v lokalnih skupnostih – A5 pri kriteriju števila prebivalcev lokalne skupnosti, za izraz prebivalec uporablja opredelitev prebivalca oziroma prebivališča, ki jo skladno z Uredbo (ES) št. 862/2007 Evropskega parlamenta in sveta z dne 11. julija 2007 o statistikah Skupnosti o selitvah in mednarodni zaščiti ter o razveljavitvi Uredbe Sveta (EGS) št. 311/76 o zbiranju statističnih podatkov o tujih delavcih, uporablja Statistični urad Republike Slovenije.

K 61. členu:

Funkcionarji ne napredujejo v višji plačni razred, razen sodnikov in državnih tožilcev, za katere napredovanje ureja zakon. Sodniki lahko napredujejo na podlagi Zakona o sodniški službi (Uradni list RS, št. 94/07 – uradno prečiščeno besedilo, 91/09, 33/11, 46/13, 63/13, 69/13 – popr., 95/14 – ZUPPJS15, 17/15, 23/17, 36/19 – ZDT-1C, 34/23 – odl. US in 76/23), državni tožilci pa na podlagi Zakona o državnem tožilstvu (Uradni list RS, št. 58/11, 21/12 – ZDU-1F, 47/12, 15/13 – ZODPol, 47/13 – ZDU-1G, 48/13 – ZSKZDČEU-1, 19/15, 23/17 – ZSSve, 36/19, 139/20, 54/21 in 105/22 – ZZNŠPP).

Ureditev po novem zakonu je v tem delu enaka kot v ZSPJS, vsebuje pa predlog določbe tega zakona pravila upoštevanja plačnih razredov napredovanj po prenehanju opravljanja funkcije, ki jih ZSPJS ni vseboval.

Funkcionarjem, ki ne napredujejo, se ob prenehanju opravljanja funkcije pri določitvi plače na novem delovnem mestu upoštevajo plačni razredi napredovanj, ki bi jih dosegli, če bi v času opravljanja funkcije napredovali v časovnih obdobjih za napredovanje iz tega zakona.

Funkcionarjem, ki napredujejo, pa se ob prenehanju opravljanja funkcije pri določitvi plače na novem delovnem mestu upošteva število napredovanj, ki so jih dosegli v času opravljanja funkcije ali plačni razredi napredovanj, ki bi jih dosegli, če bi v času opravljanja funkcije napredovali v časovnih obdobjih za napredovanje iz tega zakona, če je to zanje ugodneje.

Funkcionarju se na delovnem mestu, ki ga zasedejo po prenehanju funkcije, upoštevajo tudi že dosežena napredovanja na delovnem mestu, ki so ga zasedali pred začetkom opravljanja funkcije, če je delovno mesto pred začetkom opravljanja funkcije v istem ali višjem tarifnem razredu od delovnega mesta, ki ga zasedejo po prenehanju opravljanja funkcije. Če je novo delovno mesto v višjem tarifnem razredu od delovnega mesta pred začetkom opravljanja funkcije

in bi bil na podlagi prvega odstavka tega člena uvrščen v isti ali nižji plačni razred, kot ga je dosegel pred nastopom funkcije pa se mu plačni razred na novem delovnem mestu oziroma v nazivu določi tako, da se plačni razred, v katerega je bil uvrščen pred nastopom funkcije poveča za en plačni razred.

Izrecno se določa tudi, da se časovno obdobje za napredovanje funkcionarjem ob začetku opravljanja funkcije in ob prenehanju opravljanja funkcije ne prekine.

Ne glede na določbe tega člena pa javnega uslužbenca ni mogoče uvrstiti v višji plačni razred, kot znaša končni plačni razred delovnega mesta oziroma naziva, ki ga zasede po prenehanju opravljanja funkcije.

K 62. členu:

Člen določa, da funkcionarjem pripadajo dodatki le v primerih in pod pogoji, določenimi v tem zakonu, in sicer funkcionarjem pripada dodatek za delovno dobo. Ne glede na navedeno pa sodnikom in državnim tožilcem pripadajo tudi dodatki za dvojezičnost, položajni dodatek, dodatek za mentorstvo, dodatek za delo v manj ugodnem delovnem času in dodatek za pripravljenost.

Del plače za delovno uspešnost funkcionarjem ne pripada.

K 63. členu:

Člen določa dodatek za delovno dobo funkcionarjem, in sicer jim pripada dodatek za delovno dobo v višini 0,33 odstotkov od osnovne plače za vsako zaključeno leto delovne dobe. Pogoji za določitev dodatka za delovno dobo, ki pripada funkcionarju, so enaki, kot veljajo za javnega uslužbenca in so določeni v 39. členu tega zakona.

K 64. členu:

Člen posebej ureja dodatke sodnikov in državnih tožilcev za delo v manj ugodnem delovnem času in za pripravljenost. Predlog določbe sledi ureditvi iz ZSPJS.

Sodnikom in državnim tožilcem pripadajo naslednji dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času:

- za delo preko polnega delovnega časa,
- za čas dežurstva, ki presega polni delovni čas,
- za delo ponoči,
- za delo v nedeljo in
- za delo na dan, ki je z zakonom določen kot dela prost dan.

Določene so tudi višine navedenih dodatkov in višina dodatka za pripravljenost, in sicer:

- za delo preko polnega delovnega časa in za čas dežurstva, ki presega polni delovni čas, v višini 30 odstotkov urne postavke osnovne plače,
- za delo ponoči v višini 40 odstotkov urne postavke osnovne plače,
- za delo v nedeljo v višini 90 odstotkov urne postavke osnovne plače,
- za delo na dan, ki je z zakonom določen kot dela prost dan, v višini 120 odstotkov urne postavke osnovne plače in
- za ure pripravljenosti v višini 20 odstotkov urne postavke osnovne plače.

Do navedenih dodatkov so upravičeni le za čas dela v manj ugodnem delovnem času. Navedeno pomeni, da se jim dodatek ne obračuna za cel delovni čas, ampak samo za tisti čas, ko sodnik oziroma državni tožilec opravlja delo preko polnega delovnega časa, v dežurstvu, ponoči, v nedeljo ali na dan, ki je z zakonom določen kot dela prost dan.

Dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo na dan, ki je z zakonom določen kot dela prost dan, se med seboj izključujeta, enako kot to velja za javne uslužbenke.

K 65. členu:

V členu je podrobneje urejena pravica do položajnega dodatka za sodnike in državne tožilce. Predlog določbe sledi ureditvi iz ZSPJS.

Sodniku in državnemu tožilcu, ki vodi organizacijsko enoto (v nadaljnjem besedilu: oddelek), pripada položajni dodatek v odstotku od njegove osnovne plače, in sicer v naslednji višini:

- 10 odstotkov, če vodi oddelek z najmanj 40 javnimi uslužbenci ali 20 na ta oddelek razporejenimi sodniki in državnimi tožilci,
- 9 odstotkov, če vodi oddelek z najmanj 30 javnimi uslužbenci ali 15 na ta oddelek razporejenimi sodniki in državnimi tožilci,
- 8 odstotkov, če vodi oddelek z najmanj 20 javnimi uslužbenci ali desetimi na ta oddelek razporejenimi sodniki in državnimi tožilci,
- 5 odstotkov, če vodi oddelek z najmanj desetimi javnimi uslužbenci ali petimi na ta oddelek razporejenimi sodniki in državnimi tožilci,
- 4 odstotke, če vodi oddelek na Vrhovnem sodišču, Vrhovnem državnem tožilstvu, če vodi zunanji oddelek, ki se oblikuje v skladu z zakonom, ali oddelek z manj kot petimi na ta oddelek razporejenimi sodniki in državnimi tožilci.

V zadnji alineji za razliko od ZSPJS ni več navedeno Upravno sodišče, saj ima skladno z zakonom, ki ureja sodišča, položaj višjega sodišča.

Sodniku oziroma državnemu tožilcu, dodeljenemu na pristojno ministrstvo, pripada dodatek za čas dodelitve v višini 10 odstotkov njegove osnovne plače.

Člen določa, da se spremembe števila zaposlenih upoštevajo dvakrat letno, in sicer 1. januarja in 1. julija.

Izrecno je tudi določeno, da predsedniki in podpredsedniki sodišč, vodje državnih tožilstev in njihovi namestniki, niso upravičeni do položajnega dodatka.

K 66. členu:

S predlogom člena se tudi za sodnike in državne tožilce, ki so v okviru rednega delovnega časa določeni za uvajanje pripravnikov in zaposlenih na usposabljanju, določa pravica do dodatka za mentorstvo. In sicer ta dodatek znaša 260 eurov mesečno in se obračunava le za obdobje, ko sodnik oziroma državni tožilec opravlja delo mentorja.

K 67. členu:

Člen opredeljuje pravico sodnikov in državnih tožilcev do dodatka za dvojezičnost v primeru opravljanja dela oziroma funkcije na območjih občin, v katerih živi italijanska ali madžarska narodna skupnost, kjer je italijanski ali madžarski jezik tudi uradni jezik, če je znanje jezika narodne skupnosti pogoj za opravljanje dela oziroma funkcije. Predlog določbe sledi ureditvi iz ZSPJS.

Višina dodatka za dvojezičnost znaša do 6 odstotkov osnovne plače sodnika oziroma državnega tožilca.

Člen vsebuje tudi določbe o pristojnosti za določitev konkretne višine odstotka položajnega dodatka, in sicer za sodnike določi višino sodni svet, za državne tožilce pa državnotožilski svet. Višina se določi na osnovi zahtevane stopnje znanja jezika narodne skupnosti ter dejanske uporabe tega jezika pri opravljanju dela.

K 68. členu:

Predlog člena določa, da kadar pravosodni funkcionar po prenehanju opravljanja funkcije ponovno začne opravljati isto pravosodno funkcijo, se mu pri določitvi plače upoštevajo plačni razredi napredovanj, ki jih je dosegel pred prenehanjem opravljanja funkcije. Glede na to, da napredujejo v višji plačni razred le sodniki in državni tožilci, se njim skladno z navedeno določbo ob vrnitvi na isto funkcijo upošteva število napredovanj, ki so jih dosegli pred prenehanjem opravljanja funkcije.

K 69. členu:

Predlog člena opredeljuje 2. plačni steber – Javni uslužbenci v državnih organih, samoupravnih lokalnih skupnostih, javnih zavodih gasilcev ter javni uslužbenci plačne skupine B v teh uporabnikih proračuna.

V 2. plačni steber sodijo javni uslužbenci v državnih organih in samoupravnih lokalnih skupnostih na uradniških ter strokovno – tehničnih in administrativnih delovnih mestih, ki sodijo v plačno skupino C, del plačne podskupine I1, in sicer javni uslužbenci v javnih zavodih gasilcev ter javni uslužbenci plačne skupine B v teh uporabnikih proračuna.

K 70. členu:

Člen predpisuje način uvrščanja delovnih mest in nazivov v plačne razrede v 2. plačnem stebru.

Delovna mesta oziroma nazivi v plačnih podskupinah C2 – Uradniki v državni upravi, upravah pravosodnih organov in upravah lokalnih skupnosti, C3 – Policisti, C5 – Uradniki finančne uprave, C6 – Inšpektorji, pravosodni policisti in drugi uradniki s posebnimi pooblastili, C7– Diplomati, C8 – Specifična strokovno - tehnična delovna mesta ter C9 – Strokovno - tehnični in administrativni uslužbenci in gasilci v plačni podskupini I1 se uvrščajo v plačne razrede s kolektivnimi pogodbami dejavnosti, v plačni podskupini C4 – Vojaki pa s predpisom vlade ali KP dejavnosti.

Delovna mesta oziroma nazivi v plačni podskupini C1 – Uradniki v drugih državnih organih in C8 – Specifična strokovno - tehnična delovna mesta v drugih državnih organih, pa se uvrščajo v plačne razrede z aktom državnega organa, upošteva je uvrstitev primerljivih delovnih mest in nazivov plačne skupine C v kolektivni pogodbi dejavnosti. Akt se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije. Delovna mesta oziroma nazivi v plačni podskupini C9 se tudi v drugih državnih organih uvrščajo v plačne razrede s kolektivno pogodbo dejavnosti, in sicer s Kolektivno pogodbo za državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti - tarifni del.

Člen vsebuje tudi posebnost uvrščanja nekaterih delovnih mest glede na splošno ureditev, in sicer se delovna mesta in nazivi v obveščevalnih in varnostnih službah, ki niso uvrščeni v plačne razrede s kolektivno pogodbo dejavnosti, uvrščajo v plačne razrede s splošnim aktom organa, h kateremu da soglasje vlada. Akt se ne objavi.

K 71. členu:

Za javne uslužbence v tem stebru se podrobneje določi kriterije in merila za določitev dela plače za delovno uspešnost s kolektivno pogodbo dejavnosti, razen za javne uslužbence v drugih državnih organih, kjer se kriteriji in merila določijo s splošnim aktom.

K 72. členu:

Predlog člena opredeljuje 3. plačni steber - Javni uslužbenci v zdravstvu in socialnem varstvu, javnih zavodih s področja obvezne socialne varnosti in javni uslužbenci plačne skupine B v teh uporabnikih proračuna.

V 3. plačni steber sodijo javni uslužbenci v zdravstvu in socialnem varstvu in obvezni socialni varnosti, ki sodijo v plačne skupine E – Delovna mesta na področju zdravstva, F – Delovna mesta

na področju socialnega varstva in K – Delovna mesta na področju obvezne socialne varnosti in javni uslužbenci plačne skupine B v teh uporabnikih proračuna.

K 73. členu:

V členu se predpisuje način uvrščanja delovnih mest in nazivov v plačne razrede v 3. plačnem stebru.

Delovna mesta oziroma nazivi v plačnih skupinah E – Delovna mesta na področju zdravstva, F – Delovna mesta na področju socialnega varstva in K – Delovna mesta na področju obvezne socialne varnosti se uvrščajo v plačne razrede s kolektivnimi pogodbami dejavnosti, v plačni podskupini E1 – Zdravniki in zobozdravniki pa tudi s kolektivno pogodbo za poklic.

K 74. členu:

Člen določa, da se podrobneje merila in kriteriji za določitev dela plače za delovno uspešnost v tem stebru določijo s kolektivno pogodbo dejavnosti ali poklica.

K 75. členu:

Predlog člena opredeljuje 4. plačni steber - Javni uslužbenci v raziskovalni dejavnosti, izobraževanju in kulturi, ki zajema plačno skupino D – Delovna mesta na področju vzgoje, izobraževanja, plačno skupino G – Delovna mesta na področju kulture in medijev, plačno skupino H – Delovna mesta in nazivi na področju znanosti in javne uslužbenice plačne skupine B v teh uporabnikih proračuna.

V 4. plačni steber sodijo javni uslužbenci v raziskovalni dejavnosti, izobraževanju in kulturi, ki sodijo v plačne skupine D, G, H in javni uslužbenci plačne skupine B v teh uporabnikih proračuna.

K 76. členu:

Člen predpisuje način uvrščanja delovnih mest in nazivov v plačne razrede v 4. plačnem stebru.

Delovna mesta oziroma nazivi v plačnih skupinah D – Delovna mesta na področju vzgoje, izobraževanja, G – Delovna mesta na področju kulture in medijev in H – Delovna mesta in nazivi na področju znanosti se uvrščajo v plačne razrede s kolektivnimi pogodbami dejavnosti, delovna mesta poklicnih novinarjev pa s kolektivno pogodbo za poklic, ki jo za novinarje, zaposlene v javnem sektorju, skleneta v imenu delodajalca uprava javnega zavoda Radiotelevizije Slovenija in v imenu delojemalcev poklicni reprezentativni sindikati, primerljivo glede na uvrstitev drugih delovnih mest v tem plačnem stebru.

Člen tako vsebuje posebnost uvrščanja delovnih mest glede na splošno ureditev, in sicer se delovna mesta javnih uslužbencev v javnem zavodu RTV Slovenija uvrščajo v plačne razrede s kolektivno pogodbo, ki jo skleneta v imenu delodajalca uprava javnega zavoda in v imenu delojemalcev reprezentativni sindikati v javnem zavodu, primerljivo glede na uvrstitev drugih delovnih mest v tem plačnem stebru.

Posebnost predstavlja tudi način uvrščanja delovnih mest in nazivov javnih uslužbencev v plačni podskupini H4 v Slovenski akademiji znanosti in umetnosti (v nadaljevanju: SAZU), za katere se predlaga uvrščanje v plačne razrede s splošnim aktom, primerljivo glede na uvrstitev drugih delovnih mest v tem plačnem stebru. V skladu z 2. členom Zakona o Slovenski akademiji znanosti in umetnosti (Uradni list RS, št. 48/94) je SAZU avtonomna ustanova znanstvenikov in umetnikov - njenih članov in javna pravna oseba s pravicami, obveznostmi in odgovornostmi, ki jih določata zakon in statut SAZU. SAZU je ustanova sui generis in je neposredni uporabnik proračuna, ki po do sedaj veljavni ureditvi delovna mesta črpa iz petih kolektivnih pogodb, kar je neustrezno.

K 77. členu:

Člen določa, da se podrobneje merila in kriteriji za določitev dela plače za delovno uspešnost v tem stebru določijo s kolektivno pogodbo dejavnosti. Slovenska akademija znanosti in umetnosti pa kriterije in merila določi s splošnim aktom.

K 78. členu:

Plačilo dodatne tedenske učne obveznosti je bilo v ZSPJS urejeno v okviru plačila delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela javnih uslužbencev v drugem odstavku 22.e člena. Obračun plače v primeru zmanjšane tedenske učne obveznosti pa je bil vsebovan v petem odstavku 14. člena ZSPJS.

V predlogu novega člena se posebej ureja plačilo učne oziroma pedagoške obveznosti kot samostojen tip izplačila v okviru plače in ni več del delovne uspešnosti, kot je bilo do sedaj neustrezno opredeljeno.

Določa se, da javnim uslužbencem v javnih vzgojno-izobraževalnih zavodih pripada plačilo za povečano in zmanjšano tedensko učno obveznost v obsegu in pod pogoji, določenimi z zakonom, ki ureja organizacijo in financiranje vzgoje in izobraževanja. Enako javnim uslužbencem v visokošolskih zavodih pripada plačilo za dodatno pedagoško obveznost v obsegu in pod pogoji, določenimi z zakonom, ki ureja visokošolsko izobraževanje.

Predlog člena določa, da se plačilo povečane in zmanjšane učne obveznosti ter dodatne pedagoške obveznosti določi v Kolektivni pogodbi za vzgojo in izobraževanje v Republiki Sloveniji. Pri tem se v prehodnem obdobju v skladu s 109. členom tega zakona do ureditve plačila povečane in zmanjšane učne ter dodatne pedagoške obveznosti v Kolektivni pogodbi za vzgojo in izobraževanje v Republiki Sloveniji, ki bo uveljavljena najkasneje z začetkom uporabe tega zakona, povečana in zmanjšana učna ter dodatna pedagoška obveznost javnim uslužbencem izplačujejo v skladu s petim odstavkom 14. člena, drugim in četrtem odstavkom 22.e člena ZSPJS ter Uredbo o enotni metodologiji in obrazcih za obračun in izplačilo plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 14/09, 23/09, 48/09, 113/09, 25/10, 67/10, 105/10, 45/12, 24/13, 51/13, 12/14, 24/14, 52/14, 59/14, 24/15, 3/16, 70/16, 14/17, 68/17, 6/19, 51/19, 59/19, 78/19, 157/20, 191/20, 13/21, 101/21, 122/21, 145/21, 194/21, 15/22, 99/22, 117/22, 151/22, 127/23, 22/24 in 44/24).

K 79. členu:

Predlog člena opredeljuje 5. plačni steber - Javni uslužbenci v javnih agencijah, javnih skladih, drugih javnih zavodih, javnih gospodarskih zavodih in javni uslužbenci plačne skupine B v teh uporabnikih proračuna.

V 5. plačni steber sodijo javni uslužbenci v javnih agencijah, javnih skladih, drugih javnih zavodih, javnih gospodarskih zavodih, ki sodijo v plačno skupino I – Delovna mesta v javnih agencijah, javnih skladih, drugih javnih zavodih in javnih gospodarskih zavodih ter pri drugih uporabnikih proračuna, razen gasilcev. Sem sodijo tudi javni uslužbenci plačne skupine B v teh uporabnikih proračuna.

K 80. členu:

Člen predpisuje način uvrščanja delovnih mest in nazivov v plačne razrede v 5. plačnem stebru.

Delovna mesta v plačni skupini I se za področje dejavnosti okolja in prostora, kmetijstva in gozdarstva, uvrščajo v plačne razrede s kolektivnimi pogodbami dejavnosti, za delovna mesta v javnih agencijah, javnih skladih, v ostalih javnih zavodih in javnih gospodarskih zavodih pa z uredbo vlade.

Člen vsebuje tudi posebnost uvrščanja delovnih mest glede na siceršnjo ureditev, in sicer se delovna mesta v Javnem gospodarskem zavodu Protokolarne storitve Republike Slovenije uvrščajo v plačni razred s kolektivno pogodbo tega zavoda.

K 81. členu:

Člen določa, da se merila in kriteriji za določitev dela plače za delovno uspešnost v tem stebru podrobneje določijo s kolektivno pogodbo dejavnosti oziroma uredbo vlade.

K 82. členu:

Zakon o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06 in 45/08 – ZArbit: v nadaljnjem besedilu: ZKoliP) določa stranke, vsebino, postopek sklenitve kolektivne pogodbe, njeno obliko, veljavnost in prenehanje, mirno reševanje kolektivnih delovnih sporov ter evidenco in objavo kolektivnih pogodb. Za plače v javnem sektorju skladno s 33. členom ZKoliP velja sistem kolektivnih pogodb, kot jih je določil Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 70/05 – uradno prečiščeno besedilo). Sklepanje kolektivnih pogodb je urejal ZSPJS v X. poglavju, in sicer je določal pristojnost za sklepanje kolektivnih pogodb na strani delodajalca (41. člen), način sklepanja kolektivne pogodbe za javni sektor in pogoje za njeno veljavnost (42. člen) ter naknaden pristop h kolektivnim pogodbam (42.a člen).

Ustavno sodišče Republike Slovenije je v postopku za oceno ustavnosti določb ZSPJS, ki urejajo način sklepanja ter pogoje za veljavnost kolektivne pogodbe za javni sektor in njenih sprememb in dopolnitev, odločilo (odločba številka U-I-249/2010 z dne 15. 3. 2012), da so prvi do deseti odstavek 42. člena Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 108/09 – uradno prečiščeno besedilo, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10 in 35/11) in 2. člen Zakona o spremembi Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 85/10), kolikor se nanaša na navedene določbe, v neskladju z Ustavo, da mora Državni zbor Republike Slovenije ugotovljeno neskladje odpraviti v dveh letih od objave te odločbe v Uradnem listu Republike Slovenije in da se do odprave ugotovljenega neskladja uporabljajo prvi do deseti odstavek 42. člena Zakona o sistemu plač v javnem sektorju in Kolektivna pogodba za javni sektor (Uradni list RS, št. 57/08, 23/09, 91/09 in 89/10).

Skladno z ureditvijo v ZSPJS je kolektivna pogodba za javni sektor ali njene spremembe in dopolnitve sklenjena, ko jo podpišejo Vlada Republike Slovenije in večina reprezentativnih sindikatov javnega sektorja, ki predstavljajo najmanj štiri različne dejavnosti javnega sektorja. Reprezentativnih sindikatov javnega sektorja je trenutno 45, kar pomeni, da je kolektivna pogodba za javni sektor oziroma njene spremembe in dopolnitve veljavno sklenjena, če jo podpiše na strani delojemalca najmanj 23 sindikatov. Reprezentativni sindikati predstavljajo različno število zaposlenih v javnem sektorju, najmanjši sindikati predstavljajo le nekaj sto zaposlenih v javnem sektorju, največji pa kar četrtno vseh zaposlenih v javnem sektorju. Ureditev, ki omogoča, da so kolektivna pogodba za javni sektor in njene spremembe oziroma dopolnitve sklenjene, če jih podpiše večina reprezentativnih sindikatov, za katere pa ni nujno da predstavljajo večino zaposlenih v javnem sektorju, je z vidika, da določbe kolektivne pogodbe za javni sektor veljajo za vse zaposlene v javnem sektorju, neustrezna. Prav tako določbe ZSPJS ne urejajo načina sklepanja in pogojev za sklenitev kolektivnih pogodb dejavnosti in poklicev in se za presojo, ali so te kolektivne pogodbe veljavno sklenjene, uporablja določba 11. člena ZKoliP, skladno s katero kolektivna pogodba velja za vse delavce pri delodajalcu oziroma pri delodajalcih, za katere kolektivna pogodba velja, če kolektivno pogodbo sklene en ali več reprezentativnih sindikatov. Za veljavnost kolektivnih pogodb dejavnosti in poklicev torej zadošča, da jo podpiše en reprezentativni sindikat.

Z namenom realizacije ustavne odločbe in odprave neustrezne oziroma pomanjkljive ureditve sklepanja kolektivnih pogodb v javnem sektorju, se je v okviru pogajanj za sklenitev nove KPJS dogovoril nov kvorum za veljavnost KPJS, ki je določen v tem poglavju zakona.

Zakon v predlogu tega člena določa pristojnost za sklepanje kolektivnih pogodb, in sicer kolektivne pogodbe, s katerimi se urejajo plače zaposlenih v javnem sektorju, sklepajo na strani javnih uslužbencev reprezentativni sindikati javnega sektorja, na strani delodajalca pa vlada (v nadaljnjem besedilu: stranki kolektivne pogodbe), razen če ni s tem zakonom določeno drugače.

Določeno je tudi, da v imenu vlade vodi postopek za sklenitev kolektivnih pogodb ministrstvo, pristojno za sistem plač v javnem sektorju, skupaj z ministrstvom, pristojnim za finance, in ministrstvom, pristojnim za dejavnost, za katero se sklepa kolektivna pogodba, ter reprezentativnim združenjem samoupravnih lokalnih skupnosti.

K 83. členu:

V predlogu člena je določeno, da KPJS sklepajo vlada in reprezentativni sindikati dejavnosti ali poklicev v javnem sektorju.

Izjemoma lahko sklepa KPJS konfederacija ali zveza, če najpozneje 7 dni pred napovedanim podpisom KPJS predloži izjavo, da bo sama sklenila KPJS v imenu vseh reprezentativnih sindikatov, ki so njeni člani. V tem primeru se konfederacija ali zveza šteje kot en podpisnik. Ta izjava konfederacije ali zveze, da bo sama sklenila KPJS v imenu vseh reprezentativnih sindikatov, ki so njeni člani, velja do njenega preklica. Preklic izjave je možen najpozneje 7 dni pred napovedanim podpisom KPJS. Do preklica te izjave reprezentativni sindikati samostojno ne podpisujejo KPJS.

Ob tem je treba izpostaviti, da se v tem primeru za konfederacijo oziroma zvezo šteje vsak reprezentativni sindikat, ki vključuje več drugih reprezentativnih sindikatov dejavnosti ali poklica, ne glede na to, ali ima zveza ali konfederacija izdano odločbo pristojnega ministrstva.

V Prilogi 3 tega zakona se določi, katera dejavnost ali poklic po uredbah, ki določata standardno klasifikacijo dejavnosti oziroma poklica (SKD-25, SKP-08 ali starejše v skladu s pretvornikom) ustreza dejavnostim v plačnih skupinah od C do K in plačnim podskupinam v teh plačnih skupinah. Šteje se, da reprezentativni sindikat predstavlja zaposlene v celotni plačni skupini ali celotni plačni podskupini, če mu je odločba o reprezentativnosti izdana za dejavnost ali poklic, ki ustreza celotni plačni skupini ali podskupini skladno s Prilogo 3.

Skladno s Prilogo 3 ministrstvo, pristojno za sistem plač v javnem sektorju, izda ugotovitvene sklepe, za katere reprezentativne sindikate se glede na izdano odločbo o reprezentativnosti šteje, da predstavljajo zaposlene v celotnih plačnih skupinah ali celotnih plačnih podskupinah.

Reprezentativni sindikat, ki mu ni bila izdana ugotovitvena odločba, oziroma sindikat, ki bi želel, da se ugotovi, da predstavlja zaposlene tudi v drugih celotnih plačnih skupinah ali podskupinah, kot v skupinah, za katere mu je bila izdana ugotovitvena odločba, lahko pri ministrstvu, pristojnem za sistem plač v javnem sektorju, vloži zahtevo za ugotovitev, da predstavlja zaposlene v celotni plačni skupini ali celotni plačni podskupini na podlagi tega zakona. Predstavljanje zaposlenih v celotnih plačnih skupinah ali plačnih podskupinah se mu prizna, če izkaže, da je v predpreteklem mesecu pred predložitvijo zahteve v reprezentativni sindikat včlanjenih več kot 10% povprečnega števila zaposlenih v plačni skupini ali podskupini v preteklem koledarskem letu. O zahtevi odloči minister, pristojen za sistem plač v javnem sektorju, s sklepom.

Število zaposlenih v plačni skupini ali plačni podskupini se ugotovi na podlagi podatkov iz Informacijskega sistema za posredovanje in analizo podatkov o plačah, drugih izplačilih in številu zaposlenih v javnem sektorju – ISPAP. Število včlanjenih v sindikat pa se dokazuje na enak način, kot je določen v desetem in enajstem odstavku 84. člena tega zakona. Ta določa, da če reprezentativni sindikat predloži dokazila o višjem skupnem številu članstva, se pri ugotavljanju pogojev za sklenitev KPJS upošteva to število. Dokazila se upoštevajo, če jih reprezentativni sindikat predloži v 10 delovnih dneh po podpisu KPJS.

K 84. členu:

Predlog člena določa pogoje, ki morajo biti izpolnjeni za veljavno sklenitev KPJS, in sicer je ta veljavno sklenjena, če:

- KPJS podpiše vlada in večina reprezentativnih sindikatov javnega sektorja,
- reprezentativni sindikati, ki podpišejo KPJS, skupaj predstavljajo zaposlene v vseh plačnih skupinah od C do K iz 9. člena tega zakona, razen v plačnih skupinah, za katere sindikat, ki predstavlja zaposlene v plačni skupini, ne obstaja, niti ne obstajajo sindikati, ki bi predstavljali večino celotnih plačnih podskupin v tej plačni skupini, in
- skupno število članstva reprezentativnih sindikatov, ki podpišejo KPJS, znaša najmanj 15 % zaposlenih v javnem sektorju v plačnih skupinah od C do K.

Če KPJS ni podpisala večina reprezentativnih sindikatov javnega sektorja, kot to določa prva alineja, je ob izpolnjenih pogojih iz druge in tretje alineje KPJS veljavno sklenjena tudi, če imajo reprezentativni sindikati, ki so podpisali KPJS, večje število članstva kot reprezentativni sindikati, ki KPJS niso podpisali.

Ne glede na določbo prve alineje prvega odstavka KPJS, ko sicer KPJS podpiše vlada in večina reprezentativnih sindikatov javnega sektorja, ta ni veljavno sklenjena, če je ne podpišejo reprezentativni sindikati javnega sektorja, ki imajo večje število članstva kot reprezentativni sindikati, ki so KPJS podpisali, in predložijo izjavo, da oporekajo sklenitvi KPJS. Predlog člena tako določa t.i. antikvorum, s katerim se zagotavlja, da KPJS ni uveljavljena, če je ne podpišejo sindikati, ki imajo več članov kot podpisniki.

Predlog člena vsebuje tudi določbo, na podlagi katere se šteje, da je pogoj iz druge alineje izpolnjen (da reprezentativni sindikati, ki podpišejo KPJS, skupaj predstavljajo zaposlene v vseh plačnih skupinah od C do K, razen v plačnih skupinah, za katere sindikat, ki predstavlja zaposlene v plačni skupini, ne obstaja, niti ne obstajajo sindikati, ki bi predstavljali večino celotnih plačnih podskupin v tej plačni skupini), če KPJS za posamezne plačne skupine podpišejo reprezentativni sindikati, ki predstavljajo zaposlene v celotni plačni skupini, ali reprezentativni sindikati, ki predstavljajo zaposlene v večini celotnih plačnih podskupin posamezne plačne skupine.

Reprezentativni sindikati, ki KPJS niso podpisali, lahko uveljavljajo tudi t.i. antikvorum, tako da predložijo izjavo, da oporekajo sklenitvi KPJS. Možnost vlaganja antikvoruma imajo naslednji sindikati:

- reprezentativni sindikat, ki predstavlja celotno plačno skupino, ali
- reprezentativni sindikati, ki predstavljajo večino celotnih plačnih podskupin najmanj ene plačne skupine, ali
- reprezentativni sindikat, ki predstavlja celotno plačno skupino in reprezentativni sindikati, ki predstavljajo celotne plačne podskupine v tej plačni skupini, ali
- reprezentativni sindikat, ki predstavlja celotno plačno skupino skupaj z enim ali več reprezentativnimi sindikati, ki imajo člane zaposlene v tej plačni skupini, ne glede na to, ali predstavljajo celotno plačno skupino ali podskupino ali ne, ali
- reprezentativni sindikati, ki predstavljajo večino plačnih podskupin najmanj ene plačne skupine, skupaj z enim ali več reprezentativnimi sindikati, ki imajo člane zaposlene v tej plačni skupini, ne glede na to, ali predstavljajo celotno plačno skupino ali podskupino ali ne.

Reprezentativni sindikati, ki so vložili antikvorum, morajo dokazati, da imajo skupaj večje število članstva kot reprezentativni sindikati znotraj iste plačne skupine, ki so podpisali KPJS.

Članstvo se v primeru uveljavljanja antikvoruma na strani reprezentativnih sindikatov, ki vlagajo antikvorum, ugotavlja v skladu z desetim in enajstim odstavkom (v teh primerih ne velja fikcija), medtem ko se pri reprezentativnih sindikatih podpisnikih ugotavlja število članov v skladu z osmim ali desetim in enajstim odstavkom (velja fikcija, razen, če se sindikat odloči, da bo dokazoval višje število članstva).

Izjavo iz tretjega in petega odstavka reprezentativni sindikati predložijo v 3 delovnih dneh po podpisu KPJS. V 10 delovnih dneh od predložitve izjave pa predložijo dokazila o skupnem številu članstva.

Število zaposlenih v javnem sektorju v plačnih skupinah od C do K se ugotovi na podlagi zadnjih podatkov iz Informacijskega sistema za posredovanje in analizo podatkov o plačah, drugih izplačilih in številu zaposlenih v javnem sektorju – ISPAP pred sklenitvijo KPJS.

Skupno število članstva iz tretje alineje prvega odstavka, drugega in tretjega odstavka se ugotovi na podlagi zadnjih podatkov ISPAP o številu zaposlenih v dejavnosti ali poklicu, za katerega je sindikat pridobil reprezentativnost, tako da se šteje, da ima sindikat toliko članov, kot jih je skladno z zakonom, ki ureja reprezentativnost sindikatov, potrebnih za izpolnitev številčnega pogoja za izdajo odločbe o reprezentativnosti. Pri tem se upošteva, ali je sindikat pridobil reprezentativnost samostojno ali na podlagi članstva v zvezi ali konfederaciji (10 ali 15 odstotkov). Če je reprezentativni sindikat reprezentativen za dejavnost in poklic, ki ustreza celoti plačni skupini in celotni plačni podskupini znotraj te plačne skupine, se pri ugotavljanju števila članov upoštevajo izključno podatki za plačno skupino. Če v ISPAP podatki o številu zaposlenih v dejavnosti ali poklicu ne obstajajo, lahko reprezentativni sindikat število članstva izkaže skladno z desetim in enajstim odstavkom tega člena. Če v ISPAP podatki o številu zaposlenih v dejavnosti ali poklicu ne obstajajo, reprezentativni sindikat pa števila članstva ne izkaže skladno z desetim in enajstim odstavkom tega člena, se pri ugotavljanju skupnega števila članstva njegovi člani ne upoštevajo.

Če reprezentativni sindikat predloži dokazila o višjem skupnem številu članstva, se pri ugotavljanju pogojev za sklenitev KPJS upošteva to število. Dokazila se upoštevajo, če jih reprezentativni sindikat predloži v 10 delovnih dneh po podpisu KPJS.

Reprezentativni sindikat skupno število članstva dokazuje tako, da pridobi od delodajalcev, pri katerih so zaposleni njegovi člani, podatke o številu plačanih članarin za ta sindikat za predpretekli mesec pred vložitvijo zahteve pri delodajalcu. Skupnemu številu tako izkazanega članstva se prišteje še 5 odstotkov zaradi deleža članstva, ki članarine ne plačuje preko delodajalca. Delodajalci so dolžni podatke reprezentativnemu sindikatu poslati v roku 5 delovnih dni. Podatki se upoštevajo pet let od pridobitve.

Če delodajalci ne predložijo podatkov o plačanih članarinah v roku iz prejšnjega odstavka, lahko reprezentativni sindikat s podatkom o plačanih članarinah sam dokazuje število članstva iz prejšnjega odstavka pri delodajalcih, ki niso posredovali podatkov o plačanih članarinah. V primeru dvoma lahko ministrstvo, pristojno za sistem plač v javnem sektorju, preveri pravilnost predloženih podatkov pri delodajalcih iz desetega odstavka.

Ministrstvo, pristojno za sistem plač v javnem sektorju, s sklepom ugotovi izpolnitev pogojev za veljavnost KPJS iz tega člena. Sklep se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije hkrati s KPJS. Če ministrstvo, pristojno za sistem plač v javnem sektorju, ugotovi, da pogoji za uveljavitev KPJS niso izpolnjeni, o tem obvesti reprezentativne sindikate, ki so podpisali KPJS.

K 85. členu:

Predlog člena določa, da je zoper sklep ministra, ki odloči o zahtevi sindikata za ugotovitev, da predstavlja zaposlene v celotni plačni skupini ali celotni plačni podskupini na podlagi tega zakona in zoper sklep o ugotovitvi izpolnitve pogojev za veljavnost KPJS, zagotovljeno sodno varstvo v postopku pred sodišči, pristojnimi za spore iz delovnih razmerij.

K 86. členu:

Ureditev naknadnega pristopa h kolektivnim pogodbam, ki urejajo plače v javnem sektorju, se glede na ureditev v 42.a členu ZSPJS nekoliko spreminja, in sicer tako, da lahko naknadno pristopijo h kolektivni pogodbi za javni sektor ali h kolektivni pogodbi, ki ureja plače za posamezno dejavnost ali poklic, le reprezentativni sindikati, ki predstavljajo zaposlene v celotni plačni skupini ali celotni plačni podskupini.

Določa se, da reprezentativni sindikati, ki predstavljajo zaposlene v celotni plačni skupini ali celoti plačni podskupini, lahko naknadno, ne glede na soglasje strank kolektivne pogodbe, pristopijo h kolektivni pogodbi za javni sektor ali h kolektivni pogodbi, ki ureja plače za posamezno dejavnost ali poklic, ki jo je sklenil eden ali več reprezentativnih sindikatov in vlada. Pristop ima pravne učinke od dneva, ko so o njem obveščeni podpisniki kolektivne pogodbe.

Pisni pristop se objavi na enak način, kot se objavi kolektivna pogodba, h kateri pristopajo reprezentativni sindikati.

K 87. členu:

Člen določa, da nadzor nad izvajanjem sistema plač, določen s tem zakonom, podzakonskimi predpisi in drugimi akti, izdanimi na njihovi podlagi, ter kolektivnimi pogodbami po posameznih področjih, opravljajo ministrstva, pristojna za posamezno področje. Tovrstni nadzor je notranji hierarhični nadzor, ki ga zakon določa, glede na to, da se področje sistema plač v javnem sektorju ne ureja samo z zakonom, ampak na njegovi podlagi izdanimi predpisi (npr. pravilniki ministrov in uredbami vlade) ter kolektivnimi pogodbami. V določenih primerih pa so nekatere posebnosti za posamezne poklicne skupine urejene s področnimi predpisi (npr. v primeru vojske, policije, šolstva itd.).

Ministrstvo, pristojno za finance, izvaja nadzor nad izvajanjem plačnega sistema v okviru proračunskega nadzora. Z namenom nadzora po tem členu lahko ministrstvo od organov v sestavi in drugih oseb javnega prava, katerih ustanovitelj je, zahteva vse podatke, tudi osebne, in dokumente, ki so potrebni za opravljanje teh nalog.

V primeru prejete pobude za izvedbo nadzora mora pristojno ministrstvo izvesti nadzor najkasneje v roku dveh mesecev od prejema pobude za izvedbo nadzora oziroma v tem roku odstopiti zadevo drugemu pristojnemu ministrstvu oziroma pristojni inšpekciji, če samo ni pristojno za nadzor in o tem obvestiti pobudnika nadzora.

Z namenom informiranja vlade o izvedenih nadzorih in o ugotovitvah iz opravljenih nadzorov se določa tudi obveznost ministrstev, da za preteklo leto pripravijo poročilo o izvedenih nadzorih in ugotovitvah iz opravljenih nadzorov in ga najkasneje do 1. marca posredujejo vladi.

K 88. členu:

Inšpektorji za plače v javnem sektorju izvajajo notranji upravni nadzor, ki se izvaja kot poseben javnopravni postopek, ki se kot tak ne zaključi z odločitvijo v smislu 2. člena Zakona o splošnem upravnem postopku (Uradni list RS, št. 24/06 – uradno prečiščeno besedilo, 105/06 – ZUS-1, 126/07, 65/08, 8/10, 82/13, 175/20 – ZIUOPDVE in 3/22 – ZDeb), ampak gre za obliko notranjega upravnega nadzora nad poslovanjem državnih organov in organov lokalnih skupnosti. Ukrepi, ki jih odredijo ali predlagajo inšpektorji za plače v javnem sektorju, se ne izrečejo z upravno odločbo, ampak se o nadzoru sestavi zapisnik, v katerem inšpektorji organu odredijo ustrezne ukrepe za odpravo ugotovljenih nepravilnosti.

Za inšpektorje za plače v javnem sektorju se ne uporabljajo vse določbe Zakona o inšpekcijskem nadzoru (Uradni list RS, št. 43/07 – uradno prečiščeno besedilo in 40/14), ampak le določbe od 1. do 20. člena in 24. člen, kar zajema splošne določbe, določbe o načelih, organizaciji, položaju, pravicah in dolžnostih inšpektorjev ter njihovih pooblastilih, ne pa določbe o postopku opravljanja

nadzora in o ukrepih, prav tako pa tudi ne kazenske določbe, zato se s predlogom člena opredeljuje pristojnost inšpektorjev za plače v javnem sektorju za izvajanje inšpekcijskega nadzora, v nadaljnjih členih pa tudi način dela, pooblastila in ukrepi inšpektorjev ter kazenske določbe (prekrške), ki določajo sankcioniranje kršitev določb tega zakona.

Predlog člena glede na navedeno določa pristojnost inšpektorjev za plače v javnem sektorju v okviru inšpekcije za sistem javnih uslužbencev za izvajanje inšpekcijskega nadzora nad izvajanjem določb tega zakona in na njegovi podlagi izdanih podzakonskih predpisov ter kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca, v delu, kjer se urejajo plače funkcionarjev in javnih uslužbencev.

K 89. členu:

Člen vsebuje določbe v zvezi z načinom dela inšpektorja in določa pravico do ugovora zoper izdani zapisnik o inšpekcijskem nadzoru.

Inšpektor o opravljenem pregledu sestavi zapisnik in ga v 30 dneh od opravljenega pregleda pošlje predstojniku ali poslovodnemu organu uporabnika proračuna, v katerem je bil opravljen nadzor, ministru, pristojnemu za sistem plač v javnem sektorju, in ustanovitelju. Če se ukrepi nanašajo na spremembe oziroma dopolnitve sistemizacije, se zapisnik v delu, ki se nanaša na navedene ukrepe, pošlje tudi reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu. Predstojnik uporabnika proračuna ali poslovodni organ, v katerem je bil opravljen nadzor, in reprezentativni sindikat pri delodajalcu, ki mu je bil poslan zapisnik, lahko vložita pri inšpekciji, pristojni za nadzor plač v javnem sektorju, ugovor zoper zapisnik. Rok za vložitev ugovora je osem dni od vročitve zapisnika. O ugovoru odloči minister, pristojen za sistem plač v javnem sektorju. Odločitev o ugovoru postane sestavni del zapisnika o opravljenem inšpekcijskem nadzoru. O ugotovitvah inšpekcijskega nadzora se prijavitelja obvesti, če to zahteva.

K 90. členu:

V členu so določena pooblastila oziroma pravice inšpektorja pri izvajanju inšpekcijskega nadzora:

- pravica vstopiti v prostore uporabnika proračuna in vpogledati v vso dokumentacijo in v evidence podatkov v zvezi s plačami funkcionarjev in javnih uslužbencev in
- pravica pridobiti in uporabljati osebne in druge podatke iz uradnih evidenc in drugih zbirk podatkov, ki so potrebni za izvedbo inšpekcijskega nadzora.

Določena je tudi obveznost uporabnika proračuna, da inšpektorju zagotovi pogoje za delo in informacije, potrebne za izvedbo inšpekcijskega nadzora in v določenem roku predložiti zahtevano dokumentacijo, potrebno za izvedbo inšpekcijskega nadzora.

K 91. členu:

Člen določa posamezne ukrepe inšpektorja, ki jih lahko odredi predstojniku ali poslovodnemu organu na podlagi izvedenega inšpekcijskega nadzora za odpravo ugotovljenih nepravilnosti.

Ukrepi inšpektorja, ki jih lahko odredi predstojniku ali poslovodnemu organu so naslednji:

- izdajo individualnega akta, ki javnemu uslužbencu zagotovi pravice v obsegu, kot so določene z zakonom in na njegovi podlagi izdanimi predpisi ter kolektivnimi pogodbami in splošnimi akti delodajalca,
- izplačilo plače v skladu s predpisi, drugimi akti, izdanimi na njihovi podlagi ter kolektivnimi pogodbami na podlagi prvega odstavka 6. člena tega zakona ne glede na pogodbo o zaposlitvi, odločbo ali sklep,
- da obračuna in izplača plačo javnim uslužbencem v skladu z zakonom in uredbo, ki ureja enotno metodologijo in obrazce za obračun plač v javnem sektorju,
- da ukrepa v skladu s 6. členom tega zakona,

- da spremeni akt o sistemizaciji tako, da sistemizira delovna mesta in nazive, ki so navedeni v aktih iz prvega odstavka 14. člena tega zakona, v skladu z drugim odstavkom 13. člena tega zakona,
- da spremeni akt o sistemizaciji tako, da sistemizira delovna mesta in nazive v skladu z uvrstitvijo v kolektivni pogodbi za javni sektor in kolektivni pogodbi, ki velja za uporabnika proračuna, oziroma predpisom v skladu s tretjim odstavkom 14. člena tega zakona,
- da dopolni akt o sistemizaciji tako, da sistemizira delovna mesta in nazive v skladu s prvim odstavkom 13. člena tega zakona,
- da preveri izpolnjevanje pogojev za napredovanje v skladu s 25. členom tega zakona,
- da določi vir in obseg sredstev za plačilo dela plače za delovno uspešnost v skladu z 31. členom tega zakona,
- da določi obseg sredstev za plačilo dela plače za delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu v skladu z uredbo izdano na podlagi 34. člena tega zakona,
- da v skladu s tretjim odstavkom 48. člena tega zakona pošlje podatke o plačah Agenciji za javnopravne evidence in storitve v skladu z metodologijo, ki jo predpiše minister, pristojen za sistem plač v javnem sektorju,
- da zagotovi skladnost splošnih aktov z določbami tega zakona in na njegovi podlagi izdanih predpisov, drugih predpisov ter kolektivnih pogodb.

K 92. členu:

Člen določa sankcije za prekrške odgovorne osebe uporabnika proračuna, ki ne postopa v skladu z določbami tega zakona.

Zakon določa globo v višini 500 eurov v primeru prekrška odgovorne osebe uporabnika proračuna, ki ovira ali onemogoči vstop inšpektorja v prostore, ne omogoči inšpektorju ustreznih pogojev za delo, ne zagotovi dostopa do dokumentacije, potrebne za izvedbo inšpekcijskega nadzora, ali ne predloži pravočasno zahtevane dokumentacije, potrebne za izvedbo inšpekcijskega nadzora (90. člen), ali v določenem roku ne izpolni odrejenega ukrepa inšpektorja iz 91. člena.

Z globo od 1.100 eurov do 10.000 eurov se kaznuje za prekršek odgovorna oseba uporabnika proračuna v osemnajstih primerih, ki jih taksativno našteje določba (npr. določi oziroma izplača plačo v nasprotju z zakonom, predpisom ali drugim aktom, izdanim na njegovi podlagi, ali kolektivno pogodbo).

Določa se tudi, da se sme za prekrške iz tega zakona v hitrem postopku izreči globa tudi v znesku, ki je višji od najnižje predpisane globe, določene s tem zakonom.

K 93. členu:

V VII. poglavju vsebuje zakon prehodne in končne določbe, ki so razdeljene v štiri podpoglavja, in sicer:

1. Prevedba plačnih razredov delovnih mest in nazivov ter plačnih razredov javnih uslužbencev
2. Določitev plače javnim uslužbencem plačne skupine B, funkcionarjem in javnim uslužbencem ter funkcionarjem, napotnim na delo v tujino
3. Postopna pridobitev pravice do višje plače
4. Druge prehodne določbe

V predlogu 93. člena je določeno, da se določbe tega poglavja uporabljajo za prevedbo plačnih razredov delovnih mest in nazivov ter plačnih razredov javnih uslužbencev v plačnih skupinah od C do K v plačno lestvico iz Priloge 1 tega zakona.

K 94. členu:

Predlog člena določa način odprave nesorazmerij v osnovnih plačah.

V kolektivnih pogodbah, uredbah in splošnih aktih iz prvega odstavka 14. člena tega zakona, s katerimi se delovna mesta in nazivi uvrščajo v plačne razrede (v nadaljnjem besedilu: akti za uvrščanje), se pri posameznem delovnem mestu in nazivu določi število plačnih razredov zaradi odprave nesorazmerij v osnovnih plačah, nastalih pri vrednotenju delovnih mest in nazivov pred uveljavitvijo tega zakona.

K 95. členu:

Predlog člena določa način prevedbe plačnih razredov delovnih mest in nazivov v aktih s katerimi se delovna mesta in nazivi uvrščajo v plačne razrede.

Plačni razred delovnega mesta in naziva, ki je podlaga za prevedbo, se določi tako, da se izhodiščnemu plačnemu razredu delovnega mesta in naziva, veljavnemu na dan 31. decembra 2024, prišteje število plačnih razredov zaradi odprave nesorazmerij v osnovnih plačah, določenih v aktu za uvrščanje. Za nova delovna mesta in nazive se z aktom za uvrščanje za namen prevedbe določijo izhodiščni plačni razred pred odpravo nesorazmerij v osnovnih plačah, v katerega bi bilo delovno mesto uvrščeno na dan 31. decembra 2024, in število plačnih razredov zaradi odprave nesorazmerij v osnovnih plačah.

Plačni razred, določen v skladu s prejšnjim odstavkom, se prevede v plačni razred v skladu s Prilogo 4, ki je sestavni del tega zakona. Izjemoma se prevedeni plačni razred iz prejšnjega stavka v aktu za uvrščanje lahko korigira zaradi ohranitve ustreznih razmerij pri vrednotenju osnovnih plač. Prevedeni oziroma korigirani plačni razred iz prvega in drugega stavka tega odstavka predstavlja izhodiščni plačni razred delovnega mesta in naziva ter se določi v aktu za uvrščanje in v aktih o sistemizaciji.

Končni plačni razred delovnega mesta in naziva se v aktu za uvrščanje in v aktih o sistemizaciji določi tako, da se na delovnih mestih, kjer je mogoče tudi napredovanje v višji naziv, v posameznem nazivu izhodiščnemu plačnemu razredu iz prejšnjega odstavka prišteje pet plačnih razredov, na delovnih mestih, kjer ni možno napredovati v naziv, pa deset plačnih razredov. Če z napredovanjem na delovnih mestih, kjer je možno napredovanje v naziv, skupaj v vseh nazivih ni mogoče napredovanje za deset plačnih razredov, se v najvišjem nazivu prišteje toliko plačnih razredov, da je doseženo napredovanje v nazivih skupno za deset plačnih razredov.

K 96. členu:

V členu je določen način prevedbe plačnega razreda javnega uslužbenca.

Javnemu uslužbencu se ob prehodu v nov plačni sistem plačni razred, ki je podlaga za prevedbo, določi tako, da se mu na delovnem mestu, ki ga zaseda 31. decembra 2024, upošteva plačni razred, v katerega je javni uslužbenec uvrščen na dan 31. decembra 2024. Temu plačnemu razredu se prišteje število plačnih razredov, pridobljenih zaradi odprave nesorazmerij v osnovnih plačah, določenih v aktu za uvrščanje.

Javni uslužbenec, ki na dan 31. decembra 2024 zaseda delovno mesto oziroma je imenovan v naziv, ki se s 1. januarjem 2025 ukine, se s 1. januarjem 2025 v skladu z aktom za uvrščanje premesti ali sklene pogodbo o zaposlitvi za drugo delovno mesto (v nadaljnjem besedilu: delovno mesto po premestitvi). Ne glede na prejšnji odstavek se temu javnemu uslužbencu plačni razred, ki je podlaga za prevedbo, določi tako, da se upošteva plačni razred delovnega mesta ali naziva po premestitvi, kot je veljal 31. decembra 2024 oziroma kot je bil za nova delovna mesta določen v skladu s prvim odstavkom 95. člena tega zakona. Plačnemu razredu iz prejšnjega stavka se

prišteje število plačnih razredov napredovanj, ki jih javni uslužbenec v skladu s 17. členom tega zakona lahko prenese na delovno mesto po premestitvi, in število plačnih razredov, pridobljenih zaradi odprave nesorazmerij v osnovnih plačah na tem drugem delovnem mestu oziroma v nazivu, določenih v aktu za uvrščanje.

V primerih, ko se s 1. januarjem 2025 delovno mesto z več nazivi ukine in se namesto tega za vsak naziv uvede samostojno delovno mesto, se plačnemu razredu iz drugega stavka tega odstavka prišteje število plačnih razredov napredovanj, doseženih v tem nazivu, in število plačnih razredov, pridobljenih zaradi odprave nesorazmerij v osnovnih plačah, določenih v aktu za uvrščanje.

Javnim uslužbencem plačne skupine B, ki na dan 31. decembra 2024 zasedajo delovno mesto plačne skupine B, se za namen določitve plače po prenehanju mandata opravi prevedba plačnih razredov javnega uslužbenca na delovnem mestu na dan 31. decembra 2024, ki ga je zasedal pred nastopom mandata. Plačni razred, ki je podlaga za prevedbo, se mu določi tako, da izhodiščnemu plačnemu razredu delovnega mesta, ki ga je zasedal pred nastopom mandata, prištejemo število plačnih razredov napredovanj, ki jih je dosegel na tem delovnem mestu pred nastopom mandata. Temu plačnemu razredu se prišteje število plačnih razredov, pridobljenih zaradi odprave nesorazmerij v osnovnih plačah, določenih v aktu za uvrščanje in plačnih razredov, ki jih dobijo v skladu s prvim odstavkom 111. člena.

Funkcionarjem, ki na dan 31. decembra 2024 opravljajo funkcijo, se za namen določitve plače po prenehanju funkcije opravi prevedba plačnih razredov javnega uslužbenca na delovnem mestu, ki ga je zasedal pred nastopom funkcije. Plačni razred, ki je podlaga za prevedbo, se mu določi tako, da izhodiščnemu plačnemu razredu delovnega mesta na dan 31. decembra 2024, ki ga je zasedal pred nastopom funkcije, prištejemo število plačnih razredov napredovanj, ki jih je dosegel na tem delovnem mestu pred nastopom funkcije. Temu plačnemu razredu se prišteje število plačnih razredov, pridobljenih zaradi odprave nesorazmerij v osnovnih plačah, določenih v aktu za uvrščanje.

Javnim uslužbencem, ki jim pogodba o zaposlitvi na dan 31. decembra 2024 miruje ali so na ta dan napoteni na delo v tujino ali so začasno premeščeni na drugo delovno mesto, se za namen določitve plače po prenehanju teh razlogov plačni razred, ki je podlaga za prevedbo določi tako, da se izhodiščnemu plačnemu razredu delovnega mesta na dan 31. decembra 2024, ki ga je zasedal pred mirovanjem, napotitvijo na delo v tujino oziroma začasno premestitvijo, prišteje število plačnih razredov napredovanj, ki jih je dosegel na tem delovnem mestu. Temu plačnemu razredu se prišteje število plačnih razredov, pridobljenih zaradi odprave nesorazmerij v osnovnih plačah, določenih v aktu za uvrščanje.

Tako določen plačni razred pa se prevede v plačni razred v skladu s priložo 4, ki je sestavni del tega zakona.

K 97. členu:

V členu je določen postopek uvrstitve javnega uslužbenca v plačni razred.

Javni uslužbenec se uvrsti v prevedeni plačni razred iz šestega odstavka prejšnjega člena tega zakona. Prevedeni plačni razred javnega uslužbenca se v primeru, ko se plačni razred delovnega mesta ali naziva korigira v skladu z drugim odstavkom 95. člena tega zakona, določi tako, da se prevedeni plačni razred javnega uslužbenca poviša za število plačnih razredov, za katero se plačni razredi delovnega mesta ali naziva korigirajo.

Tako prevedeni plačni razred javnega uslužbenca lahko presega končni plačni razred delovnega mesta oziroma naziva.

Ne glede na to določbo pa se javni uslužbenec ne more uvrstiti v nižji plačni razred, kot je seštevek izhodiščnega plačnega razreda delovnega mesta oziroma naziva iz drugega odstavka 95. člena tega zakona in števila plačnih razredov napredovanj javnega uslužbenca, doseženih na tem delovnem mestu ali nazivu do vključno 31. decembra 2024.

Izrecno je tudi določeno, da se plačni razredi, pridobljeni s prevedbo, ki presegajo izhodiščni plačni razred delovnega mesta ali naziva, štejejo za napredovanje. Za napredovanje se štejejo tudi plačni razredi, pridobljeni s prevedbo, ki presegajo končni plačni razred delovnega mesta ali naziva.

K 98. členu:

Predlog člena določa, da je treba akte za uvrščanje ob upoštevanju načina prevedbe plačnih razredov delovnih mest in nazivov v skladu s prejšnjim členom, izdati oziroma skleniti najpozneje 30 dni pred začetkom uporabe tega zakona.

Akti o sistemizaciji delovnih mest in nazivov pa se morajo uskladiti z uvrstitvami z akti za uvrščanje najpozneje 15 dni pred začetkom uporabe tega zakona.

K 99. členu:

Predlog člena določa, da se nove pogodbe o zaposlitvi in aneksi k pogodbam o zaposlitvi, v katerih se določi prevedba plače, sklenejo v 15 dneh po uveljavitvi aktov o sistemizaciji.

V predlogu člena je določeno tudi, da se v istih rokih sklenejo nove pogodbe o zaposlitvi oziroma aneksi k pogodbam o zaposlitvi z javnimi uslužbenci, ki ne izpolnjujejo pogojev za zasedbo delovnega mesta, so pa lahko pogodbo o zaposlitvi, ki jo imajo sklenjeno na dan 31. decembra 2024, sklenili v skladu s posebnimi predpisi, ki so veljali ob njeni sklenitvi.

Določba se nanaša na javne uslužbenca, ki so aneks k pogodbi o zaposlitvi oz. pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto, za katerega niso imeli ustrezne ravni izobrazbe, sklenili ob vstopu v plačni sistem leta 2008 na podlagi takratnih predpisov ali pa so pogodbo o zaposlitvi za takšno delovno mesto sklenili pozneje na podlagi posebnih zakonskih določb, ki so predstavljale pravno podlago za t. i. spregled izobrazbe.

Navedena določba se primeroma nanaša na 118.b člen Zakona o socialnem varstvu (Uradni list RS, št. 3/07 – uradno prečiščeno besedilo, 23/07 – popr., 41/07 – popr., 61/10 – ZSVarPre, 62/10 – ZUPJS, 57/12, 39/16, 52/16 – ZPPreb-1, 15/17 – DZ, 29/17, 54/17, 21/18 – ZNOrg, 31/18 – ZOA-A, 28/19, 189/20 – ZFRO, 196/21 – ZDOsk, 82/23 in 84/23 – ZDOsk-1), ki je določil, da strokovni delavci, ki so na dan uveljavitve tega zakona zaposleni na centrih za socialno delo in imajo višješolsko (VI/1. stopnja) ali visokošolsko izobrazbo (VII/1. stopnja) ter izpolnjujejo ostale pogoje iz 69. člena Zakona o socialnem varstvu (Uradni list RS, št. 3/07 – uradno prečiščeno besedilo, 23/07 – popr., 41/07 – popr., 61/10 – ZSVarPre, 62/10 – ZUPJS, 57/12, 39/16, 52/16 – ZPPreb-1, 15/17 – DZ, 29/17, 54/17, 21/18 – ZNOrg, 31/18 – ZOA-A, 28/19, 189/20 – ZFRO in 196/21 – ZDOsk), sklenejo pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto strokovni delavec na centru za socialno delo, šifra delovnega mesta F017021, s prvim dnem naslednjega meseca po uveljavitvi tega zakona, če izpolnjujejo tudi ostale pogoje za zasedbo delovnega mesta in opravljajo dela in naloge, predvidene za zadevno delovno mesto. Takšne določbe so na primer vsebovali tudi 189. člen Zakona o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/10) in 38. člen Zakona

o spremembah in dopolnitvah Zakona o zdravstveni dejavnosti (ZZDej-K) (Uradni list RS, št. 64/2017) ter drugi zakoni.

K 100. členu:

V tem členu so vsebovana pravila za določitev plače ob začetku uporabe tega zakona za javne uslužbence plačne skupine B in funkcionarje ter za javne uslužbence in funkcionarje, ki so napoteni na delo v tujino.

Določeno je, da se funkcionarjem plača določi v skladu s Prilogo 2 tega zakona. Javnim uslužbencem plačne skupine B, ki zasedajo delovno mesto plačne skupine B ob začetku uporabe tega zakona, se določi plača v skladu z uredbo, ki določa plače direktorjev v javnem sektorju. Javnim uslužbencem in funkcionarjem, ki so napoteni na delo v tujino ob začetku uporabe tega zakona, se določi plača v skladu z uredbo, ki ureja plače za delo v tujini.

Okrajnemu, okrožnemu in višjemu sodniku ter okrajnemu, okrožnemu in višjemu državnemu tožilcu, ki so v višji plačni razred znotraj razpona plačnih razredov za posamezni sodniški oziroma državnotožilski naziv napredovali pred začetkom uporabe tega zakona, se ob začetku uporabe tega zakona plačni razred na isti funkciji določi tako, da se izhodiščnemu plačnemu razredu funkcije iz Priloge 2 tega zakona prišteje doseženo število plačnih razredov napredovanj pred začetkom uporabe tega zakona.

V aktu o sistemizaciji delovnih mest in nazivov se določijo tudi delovna mesta javnih uslužbencev plačne skupine B.

Aneksi k pogodbam o zaposlitvi, odločbe oziroma sklepi, v katerih se določi plača funkcionarjem in javnim uslužbencem plačne skupine B, se sklenejo oziroma izdajo v 15 dneh po uveljavitvi aktov o sistemizaciji.

K 101. členu:

V predlogu člena je določeno, da funkcionarji in javni uslužbenci pridobijo pravico do izplačila višje plače v skladu s plačnim razredom, v katerega se uvrstijo na podlagi tega zakona, postopno, in sicer tako, da se najprej določi razlika:

- a. za javne uslužbence se ugotovi razlika med vrednostjo plačnega razreda, v katerega se uvrstijo na dan 1. januarja 2025, in vrednostjo plačnega razreda, v katerega so ali bi bili na istem delovnem mestu uvrščeni na dan 31. decembra 2024, oziroma vrednostjo minimalne plače za leto 2024 pri tistih javnih uslužbencih, ki na dan 31. decembra 2024 prejemajo minimalno plačo,
- b. za funkcionarje se ugotovi razlika med vrednostjo plačnega razreda, v katerega se uvrstijo na dan 1. januarja 2025, in vrednostjo plačnega razreda, v katerega so bili na isti funkciji uvrščeni na dan 31. decembra 2024,
- c. za sodnike, državne tožilce, državne pravobranilce in pomočnike državnih pravobranilcev, ki do poteka mandata nadaljujejo delo kot višji državni odvetniki in državni odvetniki, se ugotovi razlika med vrednostjo plačnega razreda, v katerega se uvrstijo na dan 1. januarja 2025, in med vrednostjo osnovne plače, ki jo na isti funkciji prejemajo na dan 31. decembra 2024.

Določeno je, da s 1. januarjem 2025 javni uslužbenci pridobijo pravico do izplačila celotnega zneska do vrednosti minimalne plače za leto 2025.

Razlika iz 1. točke oziroma v primeru 2. točke razlika med minimalno plače za leto 2025 in med vrednostjo plačnega razreda, v katerega se uvrstijo na dan 1. januarja 2025, se izplača na naslednji način:

- a) s 1. januarjem 2025 pridobijo pravico do izplačila 12 odstotkov razlike, vendar ne manj kot 100 eurov; če razlika ne dosega 100 eurov, se izplača v celoti,
- b) s 1. oktobrom 2025 pridobijo pravico do izplačila 12 odstotkov razlike, vendar ne manj kot 100 eurov; če preostanek razlike ne dosega 100 eurov, se izplača v celoti,
- c) s 1. junijem 2026 pridobijo pravico do izplačila 12 odstotkov razlike, vendar ne manj kot 70 eurov; če preostanek razlike ne dosega 70 eurov, se izplača v celoti,
- č) s 1. decembrom 2026 pridobijo pravico do izplačila 15 odstotkov razlike, vendar ne manj kot 50 eurov; če preostanek razlike ne dosega 50 eurov, se izplača v celoti,
- d) s 1. julijem 2027 pridobijo pravico do izplačila 15 odstotkov razlike, vendar ne manj kot 100 eurov; če preostanek razlike ne dosega 100 eurov, se izplača v celoti,
- e) s 1. januarjem 2028 pridobijo pravico do izplačila preostanka razlike.

Z dnem, ko je bila javnemu uslužbencu izplačana celotna razlika, pridobi pravico do izplačila osnovne plače v vrednosti plačnega razreda, v katerega je uvrščen, v skladu s plačno lestvico, veljavno na dan izplačila celotne razlike.

Osnovna plača javnega uslužbenca in funkcionarja v obdobju od 1. januarja 2025 do vključno 31. decembra 2027 predstavlja seštevek vrednosti plačnega razreda, v katerega je bil javni uslužbenec oziroma funkcionar uvrščen na dan 31. decembra 2024, dela razlike, ki jo postopno prejema skladno s prvim odstavkom, in morebitne vrednosti uskladitve v skladu s 104. členom.

Osnovna plača sodnikov, državnih tožilcev, državnih pravobranilcev in pomočnikov državnih pravobranilcev, ki do poteka mandata nadaljujejo delo kot višji državni odvetniki in državni odvetniki, predstavlja seštevek vrednosti osnovne plače, ki jo prejema na dan 31. decembra 2024, dela razlike, ki jo postopno prejema skladno s prvim odstavkom, in morebitne vrednosti uskladitve v skladu s 104. členom.

Osnovna plača javnih uslužbencev in funkcionarjev, ki so napoteni na delo v tujino, predstavlja seštevek vrednosti osnovne plače, ki jo prejema na dan 31. decembra 2024, dela razlike, ki jo postopno prejema v skladu s prvim odstavkom tega člena, in morebitne vrednosti uskladitve v skladu s 104. členom tega zakona.

Za izračun razlike se uporabljata plačni lestvici, veljavni na dan 31. decembra 2024 in na dan 1. januarja 2025.

Predlog zakona določa, da se funkcionarjem, ki opravljajo ali nastopijo funkcije izvršilne oblasti iz plačne podskupine A1 (predsednik vlade, minister podpredsednik vlade, minister, državni sekretar in generalni sekretar vlade) in funkcionarjem, ki opravljajo ali nastopijo funkcije zakonodajne oblasti iz plačne podskupine A2, v času devetega mandatnega obdobja Državnega zbora Republike Slovenije, ki je začelo teči 22. maja 2022 in teče ob začetku uporabe tega zakona, razlika iz 1.b) točke prvega odstavka 101. člena tega zakona oziroma četrtega odstavka 102. člena tega zakona ne izplačuje, ne glede na določbo 3. točke prvega odstavka 101. člena tega zakona. Navedeno pomeni, da bodo naštetih funkcionarji do izteka aktualnega mandata Državnega zbora Republike Slovenije prejeli osnovno plačo v višini vrednosti plačnega razreda, v katerega so oziroma bi bili uvrščeni na dan 31. decembra 2024, ob upoštevanju morebitne uskladitve z inflacijo v skladu s 104. členom zakona. Predsedniku vlade, ministru podpredsedniku vlade, ministru, državnemu sekretarju in generalnemu sekretarju vlade se

navedena razlika ne izplačuje tudi v obdobju opravljanja tekočih poslov po prenehanju mandatnega obdobja Državnega zbora Republike Slovenije, ki teče ob začetku uporabe tega zakona.

Predsedniku vlade, ministru podpredsednik vlade, ministru, državnemu sekretarju in generalnemu sekretarju vlade ter funkcionarjem zakonodajne oblasti iz plačne podskupine A2, ki bodo funkcijo začeli opravljati po izteku aktualnega mandata Državnega zbora Republike Slovenije, se bo osnovna plača določila v skladu s 102. členom tega zakona, kar pomeni, da bodo v prehodnem obdobju upravičeni tudi do izplačila razlike v določenih rokih.

K 102. členu:

V predlogu člena je določena pridobitev pravice do višje plače v prehodnem obdobju po prehodu v nov plačni sistem.

V primeru nove zaposlitve ali nastopa funkcije od vključno 1. januarja 2025 do vključno 31. decembra 2027, v primeru premestitve ali sklenitve pogodbe o zaposlitvi za drugo delovno mesto, razen v primerih iz drugega odstavka 96. člena tega zakona, napredovanja v višji plačni razred ali višji naziv in v vsakem drugem primeru določitve novega plačnega razreda od vključno 1. januarja 2025 do vključno 31. decembra 2027, javni uslužbenci in funkcionarji pridobijo pravico do izplačila plače v skladu s plačnim razredom, v katerega se uvrstijo na podlagi tega zakona, postopno na način in v časovnih rokih, kot so določeni v 101. členu.

Razlika v osnovni plači se javnim uslužbencem izračuna glede na vrednost plačnega razreda, v katerega se uvrstijo v primerih iz prejšnjega odstavka, in vrednostjo plačnega razreda, ki bi bil podlaga za prevedbo, brez upoštevanja plačnih razredov odprave nesorazmerij, če bi na dan 31. decembra 2024 zasedali isto delovno mesto.

Če je javni uslužbenec v primerih uporabe pravil, ki jih določa prvi odstavek tega člena, uvrščen v plačni razred, ki v Prilogi 4 tega zakona v stolpcu »Prevedeni plačni razred« ne obstaja, se vrednost plačnega razreda, ki bi bil podlaga za prevedbo, brez upoštevanja plačnih razredov odprave nesorazmerij, določi v višini aritmetične sredine vrednosti predhodnega in naslednjega plačnega razreda iz stare plačne lestvice, veljavne na dan 31. decembra 2024.

Razlika v osnovni plači se funkcionarjem in javnim uslužbencem plačne skupine B izračuna glede na vrednost plačnega razreda, v katerega se uvrstijo v primerih iz prvega odstavka tega člena, in vrednostjo plačnega razreda, v katerega bi bili uvrščeni 31. decembra 2024, če bi na ta dan zasedali isto funkcijo oziroma delovno mesto.

Razlika v osnovni plači se za sodnike, državne tožilce, državne pravobranilce in pomočnike državnih pravobranilcev, ki do poteka mandata nadaljujejo delo kot višji državni odvetniki in državni odvetniki, izračuna glede na vrednost plačnega razreda, v katerega se uvrstijo v primerih iz prvega odstavka tega člena, in vrednostjo osnovne plače, ki bi jo prejeli na dan 31. decembra 2024, če bi na ta dan zasedali isto funkcijo.

Razlika v osnovni plači se za javne uslužbenke in funkcionarje, ki so napoteni na delo v tujino, izračuna glede na vrednost osnovne plače v času napotitve in vrednostjo osnovne plače, ki bi jo prejeli na dan 31. decembra 2024 na istem delovnem mestu ali funkciji.

Za izračun razlike iz tega člena se uporabljata plačni lestvici, veljavni na dan 31. decembra 2024 in na dan 1. januarja 2025.

K 103. členu:

V predlogu člena je določena obvezna uporaba aplikacije s strani proračunskih uporabnikov za izvedbo prevedbe in določitve postopne pridobitve pravice do plače v prehodnem obdobju v skladu s tem zakonom, ki jo pripravi ministrstvo, pristojno za sistem plač v javnem sektorju, in jo objavi na svoji spletni strani.

K 104. členu:

V členu je določen način usklajevanja vrednosti plačnih razredov plačne lestvice v letih od 2025 do vključno 2028, ne glede na določbe tretjega in četrtega odstavka 7. člena tega zakona, kjer je sicer določena plačna lestvica in način usklajevanja vrednosti plačnih razredov.

V predhodnem obdobju se vrednosti plačnih razredov in osnovnih plač:

- v letu 2025 ne uskladijo;
- v letu 2026 uskladijo, pod pogojem, da rast cen življenjskih potrebščin v letu 2025 preseže 1,8 odstotka. V primeru iz prejšnjega stavka se vrednost plačnih razredov plačne lestvice in osnovnih plač javnih uslužbencev uskladi v višini razlike med dejansko rastjo cen življenjskih potrebščin v letu 2025 in 1,8 odstotka. Usklajena vrednost plačnih razredov plačne lestvice velja od 1. aprila 2026;
- v letu 2027 uskladijo, pod pogojem, da rast cen življenjskih potrebščin v letu 2026 preseže 1,6 odstotka. V primeru iz prejšnjega stavka se vrednost plačnih razredov plačne lestvice in osnovnih plač javnih uslužbencev uskladi v višini razlike med dejansko rastjo cen življenjskih potrebščin v letu 2026 in 1,6 odstotka. Usklajena vrednost plačnih razredov plačne lestvice velja od 1. aprila 2027;
- v letu 2028 uskladijo, pod pogojem, da rast cen življenjskih potrebščin v letu 2027 preseže 1 odstotek. V primeru iz prejšnjega stavka se vrednost plačnih razredov plačne lestvice in osnovnih plač javnih uslužbencev uskladi v višini razlike med dejansko rastjo cen življenjskih potrebščin v letu 2027 in 1 odstotkom. Usklajena vrednost plačnih razredov velja od 1. aprila 2028.

Za uskladitev vrednosti plačnih razredov plačne lestvice in osnovnih plač se uporabi uradni podatek Statističnega urada Republike Slovenije o medletni rasti cen življenjskih potrebščin decembra preteklega leta glede na december predpreteklega leta.

Minister, pristojen za sistem plač v javnem sektorju, objavi usklajeno plačno lestvico v Uradnem listu Republike Slovenije.

V prehodnem obdobju se kot osnovna plača javnega uslužbenca, ki je predmet uskladitve, šteje osnovna plača, do kakršne je javni uslužbenec upravičen v mesecu pred uskladitvijo, glede na postopno izplačilo višje plače, kot je določeno v 101. členu tega zakona.

K 105. členu:

Člen določa ureditev spregleda izobrazbe za že zaposlene javne uslužbenke.

Določeno je, da so lahko javni uslužbenci, ki so na dan začetka uporabe tega zakona že daljši čas zaposleni pri delodajalcih v javnem sektorju, lahko premeščeni ali sklenejo pogodbo o zaposlitvi za drugo delovno mesto v višjem tarifnem razredu, tudi če imajo pridobljeno nižjo raven izobrazbe od zahtevane za to delovno mesto, pa zahtevana izobrazba za zasedbo tega delovnega mesta ni določena z zakonom oziroma ne gre za regulirane poklice, pod naslednjimi pogoji:

- če ima izobrazbo, ki ustreza dve ravni nižjemu tarifnemu razredu ter je najmanj 15 let zaposlen pri delodajalcih v javnem sektorju na delovnih mestih, na katerih je opravljal

- istovrstna dela in naloge, in pri tem izkazal ustrezna znanja in kompetence, potrebne za uspešno opravljanje nalog na delovnem mestu v VI. ali VII/1. tarifnem razredu ali
- če ima izobrazbo, ki ustreza eni ravni nižjemu tarifnemu razredu ter je najmanj 10 let zaposlen pri delodajalcih v javnem sektorju na delovnih mestih, na katerih je opravljal istovrstna dela in naloge, in pri tem izkazal ustrezna znanja in kompetence, potrebne za uspešno opravljanje nalog na delovnem mestu v VI. ali VII/1. tarifnem razredu ali
 - če ima izobrazbo, ki ustreza največ dve ravni nižjemu tarifnemu razredu ter je najmanj 10 let zaposlen pri delodajalcih v javnem sektorju na delovnih mestih, na katerih je opravljal istovrstna dela in naloge, in pri tem izkazal ustrezna znanja in kompetence, potrebne za uspešno opravljanje nalog na delovnem mestu v V. ali nižjem tarifnem razredu.

Določeno je tudi, da se v leta zaposlitve za izpolnitev pogojev šteje tudi čas, ko je javni uslužbenec opravljal delo pri tem delodajalcu po drugih pravnih podlagah, če so ob tem obstajali elementi delovnega razmerja v skladu s predpisi, ki urejajo delovna razmerja, in je javni uslužbenec za to delo naknadno sklenil pogodbo o zaposlitvi.

K 106. členu:

Predlog člena določa, da se do uveljavitve kolektivne pogodbe o skupni metodologiji uvrščanja delovnih mest in nazivov v plačne razrede, katere sklenitev določa drugi odstavek 14. člena zakona, pri uvrščanju delovnih mest in nazivov upoštevajo kriteriji, ki so določeni v Kolektivni pogodbi o skupni metodologiji za uvrščanje orientacijskih delovnih mest in nazivov v plačne razrede (KPSM) (Uradni list Republike Slovenije št. 57/08).

K 107. členu:

Predlog člena določa, da se opisi del in nalog, ki se opravljajo na delovnem mestu oziroma v nazivu, iz 9. točke drugega odstavka 12. člena tega zakona, pripravijo v dveh letih od uveljavitve tega zakona.

K 108. členu:

Prehodna določba v zvezi z napredovalnim obdobjem javnih uslužbencev določa, da se javnim uslužbencem, ki jim je napredovalno obdobje pričelo teči pred začetkom uporabe tega zakona, z dnem začetka uporabe zakona časovno obdobje za napredovanje ne prekine. Tem javnim uslužbencem se kot časovno obdobje za napredovanje po tem zakonu šteje ali obdobje od zadnjega napredovanja v višji plačni razred na delovnem mestu oziroma v nazivu, ki ga javni uslužbenec zaseda oz. v katerega je imenovan ob uveljavitvi tega zakona, ali od zaposlitve ali od razporeditve na drugo delovno mesto, pri kateri je napredovalno obdobje pričelo teči znova. Pri določitvi časovnega obdobja za napredovanje se upošteva število doseženih plačnih razredov, ki jih ima javni uslužbenec ob začetku uporabe tega zakona.

K 109. členu:

Predlog prehodne določbe, ki določa, da se do ureditve plačila povečane in zmanjšane učne ter dodatne pedagoške obveznosti v Kolektivni pogodbi za vzgojo in izobraževanje v Republiki Sloveniji, ki se uveljavi najpozneje z začetkom uporabe tega zakona, povečana in zmanjšana učna, dodatna pedagoška obveznost ter druga plačila javnim uslužbencem izplačujejo v skladu s petim odstavkom 14. člena, drugim in četrtem odstavkom 22.e člena ZSPJS ter Uredbo o notni metodologiji in obrazcih za obračun in izplačilo plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 14/09, 23/09, 48/09, 113/09, 25/10, 67/10, 105/10, 45/12, 24/13, 51/13, 12/14, 24/14, 52/14, 59/14, 24/15, 3/16, 70/16, 14/17, 68/17, 6/19, 51/19, 59/19, 78/19, 157/20, 191/20, 13/21, 101/21, 122/21, 145/21, 194/21, 15/22, 99/22, 117/22, 151/22, 127/23, 22/24 in 44/24).

Določeno je, da se do 1. januarja 2026 za plačila, za katera bodo s posebnim zakonom na področju vzgoje in izobraževanja določena dodatna sredstva, uporablja 22.e člen ZSPJS.

K 110. členu:

V predlogu člena se v prehodnem obdobju določajo plače funkcionarjev Državnega odvetništva Republike Slovenije.

Z Zakonom o državnem odvetništvu (Uradni list RS, št. 23/17: v nadaljnjem besedilu: ZDOdv) je bilo ustanovljeno Državno odvetništvo Republike Slovenije kot državni organ, ki je pri opravljanju svojih nalog in pristojnosti samostojen in avtonomen v skladu z določbami tega zakona. Državno odvetništvo Republike Slovenije je prevzelo vse pristojnosti, ki jih zakon določa za državno pravobranilstvo, pravice in obveznosti, funkcionarje in javne uslužbence, zaposlene v Državnem pravobranilstvu Republike Slovenije. ZDOdv je spremenil strukturo zaposlenih, in sicer tako, da sta funkcionarja Državnega odvetništva Republike Slovenije le še generalni državni odvetnik in namestnik generalnega državnega odvetnika. Državni odvetniki in višji državni odvetniki pa so javni uslužbenci. V skladu z določbo prvega in drugega odstavka 95. člena ZDOdv generalni državni pravobranilec in njegov namestnik, ki sta bila imenovana na podlagi Zakona o državnem pravobranilstvu (Uradni list RS, št. 94/07 – uradno prečiščeno besedilo, 77/09, 46/13 in 95/14 – ZUPPJS15: v nadaljevanju: ZDPra), do poteka mandata nadaljujeta delo kot generalni državni odvetnik oziroma njegov namestnik. V prehodnem obdobju pa v skladu z določbo tretjega in četrtega odstavka 95. člena ZDOdv državni pravobranilci in pomočniki državnih pravobranilcev, ki so bili imenovani na podlagi ZDPra, do poteka mandata nadaljujejo delo kot višji državni odvetniki oziroma državni odvetniki, pri čemer obdržijo doseženi plačni razred, pridobljen v nazivu državnega pravobranilca oziroma pomočnika državnega pravobranilca. V sedmem odstavku 95. člena ZDOdv je določeno, da se glede pravic, dolžnosti ter prenehanja funkcije in razrešitve oseb iz prvega do četrtega odstavka tega člena do poteka njihovega mandata uporablja Zakon o državnem pravobranilstvu (Uradni list RS, št. 94/07 – uradno prečiščeno besedilo, 77/09, 46/13 in 95/14 – ZUPPJS15, v nadaljnjem besedilu: ZDPra). Drugi odstavek 44. člena ZDPra določa, da se državni pravobranilec in pomočnik državnega pravobranilca ob prvem imenovanju uvrščata v izhodiščni plačni razred, določen z zakonom, ki ureja sistem plač v javnem sektorju, pri čemer je izhodiščni plačni razred državnega pravobranilca enak izhodiščnemu plačnemu razredu višjega sodnika, izhodiščni plačni razred pomočnika državnega pravobranilca pa izhodiščnemu plačnemu razredu okrajnega sodnika. Plača državnega pravobranilca oziroma pomočnika državnega pravobranilca se določi tako, da se vrednost plačnega razreda, v katerega je uvrščen, poveča za dodatek (dodatke), do katerih je upravičen v skladu z zakonom, ki ureja sistem plač v javnem sektorju. Drugi odstavek 3. člena ZDPra nadalje določa, da se za državne odvetniške funkcionarje glede posameznih pravic in dolžnosti smiselno uporabljajo določbe zakona, ki urejajo pravice in dolžnosti sodnikov, če ta zakon (ZDPra) ne določa drugače.

Iz navedenih določb izhaja, da državni pravobranilci in pomočniki državnih pravobranilcev, ki nadaljujejo delo kot višji državni odvetniki oziroma državni odvetniki, do poteka mandata ostajajo funkcionarji in se zanje uporabljajo določbe ZSPJS, ki veljajo za funkcionarje.

Navedeno se je upoštevalo v prehodni določbi Zakona o spremembah Zakona o sistemu plač v javnem sektorju – ZSPJS-U (Uradni list RS, št. 67/17), kjer je v 8. členu izrecno določeno, da se glede pravic in dolžnosti za državne pravobranilce in pomočnike državnih pravobranilcev, ki do poteka mandata nadaljujejo delo kot državni odvetniki in višji državni odvetniki, uporabljajo določbe Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 108/09 – uradno prečiščeno besedilo, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10, 35/11 – ORZSPJS49a, 27/12 – odl. US, 40/12 – ZUJF, 46/13, 25/14 – ZFU, 50/14, 95/14 – ZUPPJS15, 82/15), ki so zanje veljale pred uveljavitvijo Zakona o državnem odvetništvu (Uradni list RS, št. 23/17).

Upoštevanje sprejem novega zakona se predlaga upoštevanje prehodnega obdobja za funkcionarje, ki so bili imenovani na podlagi ZDPra, do poteka njihovega mandata, in sicer se za državne pravobranilce in pomočnike državnih pravobranilcev, ki do poteka mandata nadaljujejo delo kot višji državni odvetniki in državni odvetniki, v tem obdobju določijo plače na način, določen

v tem členu, in sicer se državnim odvetnikom določi plača v razponu od 49. do 53., višjim državnim odvetnikom pa v razponu od 57. do 59. plačnega razreda.

Razlika v osnovni plači, ki jo pridobivajo postopno pa se jim določi v skladu 1.c točko prvega odstavka 101. člena. Osnovna plača v tem obdobju se jim določi skladno z četrtem odstavkom 101. člena. Po prehodu v nov plačni sistem pa se jim osnovna plača določi v skladu s petim odstavkom 102. člena tega zakona.

Za državne pravobranilce in pomočnike državnih pravobranilcev, ki do poteka mandata nadaljujejo delo kot višji državni odvetniki in državni odvetniki in ki so v višji plačni razred znotraj razpona plačnih razredov napredovali pred začetkom uporabe tega zakona, se ob začetku uporabe tega zakona plačni razred na isti funkciji določi tako, da se najnižjemu plačnemu razredu funkcije iz prejšnjega odstavka tega zakona prišteje doseženo število plačnih razredov napredovanj pred začetkom uporabe tega zakona.

Glede dodatka za delovno dobo, dodatka za dvojezičnost, položajnega dodatka, dodatka za mentorstvo, dodatka za delo v manj ugodnem delovnem času in dodatka za pripravljenost ter določb o določitvi plače po prenehanju opravljanja funkcije se za funkcionarje iz prejšnjega odstavka uporabljajo določbe tega zakona iz plačnega stebra za funkcionarje.

K 111. členu:

Predlog člena ureja določitev plače javnim uslužbencem plačne skupine B po prenehanju mandata.

Določa se, da se javnim uslužbencem plačne skupine B, ki so nastopili mandat pred začetkom uporabe tega zakona in jim preneha mandat po začetku uporabe tega zakona, za obdobje do začetka uporabe tega zakona določi število plačnih razredov napredovanj na novem delovnem mestu v skladu z določbami ZSPJS in 9. členom Uredbe o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede (Uradni list RS, št. 51/08, 91/08, 113/09, 22/19 in 121/21).

Javnim uslužbencem plačne skupine B, ki jim preneha mandat po začetku uporabe tega zakona, se za določitev plače na novem delovnem mestu, ki ga zasedejo po prenehanju mandata, upošteva tudi obdobje mandata pred začetkom uporabe tega zakona, ki ni bilo upoštevano pri določitvi števila napredovanj po prejšnjem odstavku.

K 112. členu:

Za funkcionarje so pred novelo ZSPJS-AA glede povračil stroškov in drugih prejemkov v zvezi z delom veljale določbe Zakona za uravnoteženje javnih financ (Uradni list RS, št. 40/12, 96/12 – ZPIZ-2, 104/12 – ZIPRS1314, 105/12, 25/13 – odl. US, 46/13 – ZIPRS1314-A, 56/13 – ZŠtip-1, 63/13 – ZOsn-I, 63/13 – ZJAKRS-A, 99/13 – ZUPJS-C, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 101/13 – ZDavNepr, 107/13 – odl. US, 85/14, 95/14, 24/15 – odl. US, 90/15, 102/15, 63/16 – ZDoh-2R, 77/17 – ZMVN-1, 33/19 – ZMVN-1A, 72/19 in 174/20 – ZIPRS2122) in Uredbe o povračilu stroškov prevoza na delo in z dela ter o načinu obračuna kilometrine za uporabo lastnega vozila v službene namene za funkcionarje (Uradni list RS, št. 173/20).

Novela ZSPJS-AA je s 1. decembrom 2022 izenačila višino povračil stroškov in drugih prejemkov v zvezi z delom funkcionarjev z javnimi uslužbenci. Skladno s prvim in drugim odstavkom 8. člena ZSPJS-AA pripadajo funkcionarjem povračila stroškov in drugi prejemki v zvezi z delom v enaki višini in pod enakimi pogoji, kot to velja za javne uslužbence. Izenačitev višine in pogojev po ZSPJS velja za naslednja povračila stroškov in prejemke:

- regres za prehrano,
- nadomestilo za ločeno življenje,
- povračilo stroškov prevoza na delo in z dela,
- stroške in obračun stroškov na službenem potovanju v državi,

- dnevnice za službeno potovanje v državi,
- kilometrino za uporabo lastnega avtomobila v državi,
- stroške prenočevanja,
- terenski dodatek,
- regres za letni dopust,
- jubilejno nagrado,
- solidarnostno pomoč in
- odpravnino ob upokojitvi.

Predvidena je uveljavitev novega zakona, ki bo uredil povračila stroškov in druge prejemke funkcionarjev. Do njegove uveljavitve pa se s to prehodno določbo ureja, da pripadajo funkcionarjem povračila stroškov in drugi prejemki v zvezi z delom v skladu s tem zakonom.

Predlog člena določa, da povračila stroškov in drugi prejemki v zvezi z delom pripadajo funkcionarjem v enaki višini in pod enakimi pogoji, kot to velja za javne uslužbence. Navedeno velja za naslednja povračila stroškov in druge prejemke funkcionarjev:

- regres za prehrano,
- nadomestilo za ločeno življenje,
- povračilo stroškov prevoza na delo in z dela,
- stroške in obračun stroškov na službenem potovanju v državi,
- dnevnice za službeno potovanje v državi,
- kilometrino za uporabo lastnega avtomobila v državi,
- stroške prenočevanja,
- terenski dodatek,
- regres za letni dopust,
- jubilejno nagrado,
- solidarnostno pomoč in
- odpravnino ob upokojitvi.

Določba tega člena se uporablja tudi za državne pravobranilce in pomočnike državnih pravobranilcev, ki so bili imenovani na podlagi Zakona o državnem pravobranilstvu (Uradni list RS, št. 94/07 – uradno prečiščeno besedilo, 77/09, 46/13 in 95/14 – ZUPPJS15) in ki do poteka mandata nadaljujejo delo kot višji državni odvetniki oziroma kot državni odvetniki.

K 113. členu:

Novela ZSPJS-AA je črtala drugi odstavek 7. člena ZSPJS, ki je določal, da je v plačnih podskupinah od C1 do J3 na delovnih mestih in v nazivih mogoče doseči največ 57. plačni razred. Črtanje se je začelo uporabljati 1. aprila 2023. Javni uslužbenci, ki so sklenili pogodbo o zaposlitvi za drugo delovno mesto v istem ali nižjem tarifnem razredu 1. aprila 2023 ali kasneje, so skladno s prvim odstavkom 20. člena ZSPJS na drugo delovno mesto prenesli vse dosežene plačne razrede napredovanj, saj je bil po tem datumu strop odpravljen.

Javni uslužbenci, ki so pogodbo o zaposlitvi sklenili pred 1. aprilom 2023, in sicer za delovno mesto, na katerem je bilo zaradi omejitve stropa mogoče doseči manj napredovanj, kot so jih že dosegli na prejšnjem delovnem mestu, vseh napredovanj niso mogli prenesti na drugo delovno mesto, saj bi s tem presegli 57. plačni razred.

Javni uslužbenci so bili zgolj zaradi različnega datuma sklenitve pogodbe o zaposlitvi za drugo delovno mesto (pred ali po 1. aprilu 2023) v neenakem položaju. Npr. javni uslužbenec, ki je na drugem delovnem mestu že dosegel deset plačnih razredov napredovanj in je sklenil pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto znanstvenega svetnika po 1. aprilu 2023, je pod pogoji iz prvega odstavka 20. člena ZSPJS na to delovno mesto prenesel deset plačnih razredov napredovanj in

se uvrstil v 64. plačni razred. Pred 1. aprilom 2023 pa je na to delovno mesto zaradi omejitve stropa lahko prenesel zgolj štiri plačne razrede napredovanj.

S to določbo se ureja, da se javnim uslužbencem, ki so sklenili pogodbo o zaposlitvi za drugo delovno mesto v istem ali nižjem tarifnem razredu pred 1. 4. 2023 in zaradi omejitve iz drugega odstavka 7. člena ZSPJS pod pogoji iz prvega odstavka 20. člena ZSPJS s prejšnjega delovnega mesta niso prenesli vseh doseženih plačnih razredov napredovanj, v 30 dneh po uveljavitvi tega zakona ponovno določi plačni razred tako, da se jim upoštevajo vsi plačni razredi napredovanj, ki so jih dosegli na prejšnjem delovnem mestu.

Javni uslužbenci pridobijo pravico do višje plače v skladu s tem členom s 1. januarjem 2025.

K 114. členu:

Prehodna določba, ki določa do katerega roka se izdajo predpisi vlade in ministrov, izdajo katerih določa zakon.

Vlada izda predpis, s katerim določi prihodke od prodaje blaga in storitev na trgu in najnižji ter najvišji obseg sredstev, ki se lahko uporabi za plačilo dela plače za delovno uspešnost iz drugega odstavka 34. člena, predpis v katerem določi kriterije za določitev višine položajnega dodatka prvega in tretjega odstavka 38. člena ter predpis v katerem določi enotno metodologijo in obrazce, na podlagi katere vsi uporabniki proračuna obračunavajo in izplačujejo plače iz prvega odstavka 50. člena tega zakona, najpozneje do 1. januarja 2025.

Pristojni minister izda metodologijo za posredovanje in analizo podatkov o plačah iz tretjega odstavka 48. člena tega zakona najpozneje do 1. januarja 2025.

Pristojni ministri izdajo kriterije za določitev dela plače za delovno uspešnost javnih uslužbencev plačne skupine B iz tretjega odstavka 57. člena tega zakona najpozneje do 1. januarja 2026.

K 115. členu:

Prehodna ureditev, ki se nanaša na določbe VI. poglavja o sklepanju kolektivnih pogodb, določa, da se nova ureditev sklepanja kolektivne pogodbe za javni sektor in njenih sprememb ali dopolnitev (določbe 82., 83., 84., 85. in 86. člena tega zakona) začne uporabljati z začetkom uporabe tega zakona.

Do takrat se za sklepanje kolektivne pogodbe za javni sektor in njenih sprememb ali dopolnitev uporabljajo določbe 41., 42 in 42.a ZSPJS.

K 116. členu:

Predlog člena določa, da se prvi obračun plač po tem zakonu izvede za januar 2025.

K 117. členu:

Dodatek za stalnost v veljavnem v plačnem sistemu javnega sektorja pripada le tistim javnim uslužbencem oziroma javnim uslužbencem v službah, kjer so dodatek za stalnost imeli določen v področnem zakonu, ki je veljal pred prehodom v nov plačni sistem 1. 8. 2008. Skladno s prvim odstavkom 52. člena Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 56/02) so namreč vsi predpisi, ki so določali plače, ob prehodu v nov plačni sistem prenehali veljati, v veljavi so ostale le določbe predpisov, ki so določale dodatek za stalnost javnim uslužbencem oziroma uradnikom s posebnimi pooblastili in določbe področnih predpisov, ki so urejale napredovanje oziroma pridobitev nazivov. Z Zakonom o spremembah in dopolnitvah zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 70/04) pa je bilo določeno, da znaša dodatek za stalnost

uradnikom s posebnimi pooblastili, pod pogoji, določenimi v posebnih predpisih, po začetku izplačila plač po tem zakonu, enak odstotek, kot bo določen za dodatek za delovno dobo. Višina slednjega je bila določena s Kolektivno pogodbo za javni sektor (Uradni list RS, št. 57/08 z dne 10. 6. 2008), in sicer v višini 0,33 % osnovne plače javnega uslužbenca.

Glede na navedeno, zakonodaja s področja plačnega sistema v zvezi z dodatkom za stalnost zgolj opredeljuje, da določbe področnih zakonov, ki določajo dodatek za stalnost, veljajo tudi po uveljavitvi ZSPJS ter da je višina tega dodatka enaka višini dodatka za delovno dobo (0,33% osnovne plače javnega uslužbenca). Pogoji, ki določajo upravičenost do dodatka za stalnost pa so določeni v področnih predpisih npr. v Zakonu o policiji, Zakonu o finančni upravi, Zakonu o izvrševanju kazenskih sankcij, Zakonu o Slovenski varnostno-obveščevalni agenciji, Zakonu o obrambi, Zakonu o varstvu pred naravnimi in drugimi nesrečami in Zakonu o gasilstvu.

V novem zakonu se navedena ureditev ne spreminja. Predlog člena določa, da se dodatek za stalnost javnim uslužbencem oziroma uradnikom s posebnimi pooblastili, pod pogoji, določenimi v področnih zakonih, po začetku izplačila plač po tem zakonu določi v enakem odstotku, kot je določen za dodatek za delovno dobo. Ta se določi v KPJS.

K 118. členu:

Do uveljavitve zakona kot ga določa 5. člen tega zakona pripadajo javnim uslužbencem in funkcionarjem, ki so napoteni na delo v tujino, ter funkcionarjem, ki so napoteni na delo v tujino in jim funkcija v skladu z zakonom med napotitvijo miruje, plače, povračila stroškov in drugi prejemki v skladu s prvim odstavkom 3. člena Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 108/09 – uradno prečiščeno besedilo, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10, 35/11 – ORZSPJS49a, 27/12 – odl. US, 40/12 – ZUJF, 46/13, 25/14 – ZFU, 50/14, 95/14 – ZUPPJS15, 82/15, 23/17 – ZDOdv, 67/17, 84/18, 204/21, 139/22, 38/24 in 48/24 – odl. US) in uredbo, ki ureja plače in druge prejemke javnih uslužbencev za delo v tujini.

K 119. členu:

Člen vsebuje prehodno ureditev do uveljavitve izplačevanja dela plače za delovno uspešnost v skladu s tem zakonom, do česar bo prišlo po uveljavitvi kriterijev za določitev dela plače za delovno uspešnost s predpisi in kolektivnimi pogodbami v skladu s tem zakonom. Ti kriteriji se dogovorijo najkasneje do 1. januarja 2026.

Do takrat se za izplačevanje delovne uspešnosti za javne uslužbenke v plačnih skupinah od B do K uporabljajo določbe, ki urejajo redno delovno uspešnost in delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela, in sicer prve in druge alineje 21. člena in od 22. do 22.e člena ZSPJS, določbe od 27. do 34. člena in Priloga 2 Kolektivne pogodbe za javni sektor (Uradni list RS, št. 57/08, 23/09, 91/09, 89/10, 89/10, 40/12, 46/13, 95/14, 91/15, 21/17, 46/17, 69/17, 80/18 in 136/22 in 12/24), Uredba o delovni uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela za javne uslužbenke (Uradni list RS, št. 53/08, 89/08 in 175/20), 7. člen Uredbe o plačah direktorjev v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 68/17, 4/18, 30/18, 116/21, 180/21, 29/22, 89/22, 112/22, 157/22, 25/23, 64/23 in 79/23) ter pravilniki, izdani na podlagi tretjega odstavka 22.a člena ZSPJS.

Do 1. januarja 2026 se s predpisi in kolektivnimi pogodbami tudi uveljavijo kriteriji za določitev dela plače za delovno uspešnost.

V obdobju od 1. januarja 2025 do 31. decembra 2027 se za izplačilo dela plače za delovno uspešnost iz prve alineje prvega odstavka 31. člena in 57. člena tega zakona nameni enak odstotek sredstev za osnovne plače, kot je veljal v letu 2024, kar pomeni 2 odstotka letnih sredstev za osnovne plače oziroma za javne uslužbenke plačne skupine B od 2 do 5 odstotka letnih sredstev za osnovne plače, kadar se zanje pod pogoji iz 7. člena Uredbe o plačah

direktorjev v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 68/17, 4/18, 30/18, 116/21, 180/21, 29/22, 89/22, 112/22, 157/22, 25/23, 64/23 in 79/23) določi višji obseg sredstev.

K 120. členu:

Predlog prehodne določbe določa, da določba 10. člena, ki ureja spregled izobrazbe, velja 5 let od začetka uporabe tega zakona.

Ministrstvo, pristojno za sistem plač, v treh letih od začetka uporabe zakona pripravi analizo uporabe 10. člena tega zakona.

Določeno je tudi, da se šteje, da javni uslužbenci, ki so se zaposlili v obdobju veljavnosti 10. člena tega zakona, izpolnjujejo pogoj izobrazbe za zasedbo tega delovnega mesta tudi po prenehanju veljavnosti tega člena.

K 121. členu:

Člen določa, da z dnem uveljavitve tega zakona, razen drugega in tretjega stavka prvega odstavka 3. člena, prenehajo veljati določbe Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 56/02, 72/03, 115/03 – uradno prečiščeno besedilo, 126/03, 20/04 – uradno prečiščeno besedilo, 70/04, 24/05 – uradno prečiščeno besedilo, 53/05, 70/05 – uradno prečiščeno besedilo, 14/06, 32/06 – uradno prečiščeno besedilo, 68/06, 110/06 – uradno prečiščeno besedilo, 1/07 – odl. US, 57/07, 95/07 – uradno prečiščeno besedilo, 17/08, 58/08, 69/08 – ZTFI-A, 69/08 – ZZavar-E, 80/08, 48/09, 91/09, 108/09 – uradno prečiščeno besedilo, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10, 35/11 – ORZSPJS49a, 27/12 – odl. US, 40/12 – ZUJF, 46/13, 25/14 – ZFU, 50/14, 95/14 – ZUPPJS15, 82/15, 23/17 – ZDOdv, 67/17, 84/18, 204/21, 139/22, 38/24 in 48/24 – odl. US), ki pa se uporabljajo do vključno 31. decembra 2024.

Določajo se predpisi, ki z dnem uveljavitve tega zakona prenehajo veljati, vendar se do začetka uporabe ustreznih predpisov, izdanih na podlagi tega zakona, uporabljajo še naprej.

Določajo se tudi predpisi, ki z dnem uveljavitve tega zakona prenehajo veljati, se pa uporabljajo do začetka uporabe tega zakona in pa predpis. Določa se tudi, da Uredba o delovni uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela za javne uslužbenke (Uradni list RS, št. 53/08, 89/08 in 175/20), preneha veljati z dnem uveljavitve zakona, uporablja pa se še do vključno 31. decembra 2025.

K 122. členu:

Člen določa začetek uporabe zakona.

Zakon se začne uporabljati s prvim dnem naslednjega meseca po tem, ko se uveljavijo Kolektivna pogodba za javni sektor in kolektivne pogodbe dejavnosti, s katerimi se uvrščajo v plačne razrede delovna mesta najmanj štirih plačnih skupin, vendar ne prej kot 1. januarja 2025.

Minister, pristojen za sistem plač v javnem sektorju, bo v Uradnem listu Republike Slovenije objavil sklep o tem, kdaj bodo izpolnjeni pogoji, določeni za začetek uporabe zakona.

K 123. členu:

Člen določa začetek veljavnosti zakona.

Zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

IV. PRILOGA

Izjava o stopnji usklajenosti besedila predloga Zakona o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju z dne 25. september 2024.

Osnutki podzakonskih aktov niso predloženi, ker so v skladu z dogovorom z reprezentativnimi sindikati javnega sektorja predvidena usklajevanja teh aktov v mesecu oktobru 2024 in bodo glede na vsebinsko in časovno dinamiko dosedanjega pogajalskega procesa še predmet usklajevanj.