Delovno gradivo 18.1.2023

**PREDLOGI POGAJALSKE SKUPINE REPREZENTATIVNIH SINDIKATOV JAVNEGA SEKTORJA ZA PRENOVO SISTEMA PLAČ V JAVNEM SEKTORJU**

1. **Načela**
   1. vztrajamo pri ohranitvi enotnega  plačnega sistema JS in vključenosti JZ RTV S vanj:

*ZSPJS naj še naprej brez izjem velja za vse državne organe, samoupravne lokalne skupnosti, javne zavode, javne sklade, javne gospodarske zavode in druge osebe javnega prava, ki so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna lokalne skupnosti. Morebitne specifike, ki se lahko urejajo izven sistema plač mora določiti ZSPJS.*

* 1. Ohranitev načela primerljivosti dela (po ZSPJS) – enako delo za delo na primerljivih delovnih mestih

*Ohranitev temeljnega načela »enako plačilo za delo na primerljivih delovnih mestih, nazivih in funkcijah« ter ohranitev temeljnih ciljev sistema plač v javnem sektorju, ki sta preglednost in stimulativnost plač v javnem sektorju.*

* 1. Pregled dodatkov in drugih prejemkov po področni zakonodaji in poenotenje v okviru ZSPJS/KPJS

*Pripravi naj se analiza, ki bo pokazala, do katerih razhajanj v gibanju plač prihaja zaradi institutov, urejenih v ZSPJS in do katerih zaradi institutov, ki so se urejali s področno zakonodajo, kateri elementi plač se danes urejajo s področnimi zakoni (dodatki, delovna uspešnost, napredovanje v nazive) in morebitne druge okoliščine, ki vplivajo na različne stopnje rasti plač (npr. spregledi izobrazbe, spremenjena struktura delovnih mest ipd.).*

* 1. Vodenje pogajanj:

*Pogajanja o skupnih vprašanjih naj se vodijo centralno, pogajanja o vsebini kolektivnih pogodb dejavnosti naj se vodijo na resorjih pod vodenjem in koordinacijo MJU. Pogajanja morajo potekati transparentno z rednim obveščanjem krovne pogajalske skupine. Jasni zakonski okviri glede avtonomije pogodbenih strank bi morali že sami po sebi onemogočati anomalije.*

1. **Ravnanje v primeru nezakonitosti**
   1. ravnanje v primeru nezakonito določene plače:

*Gre za 3.a člen ZSPJS v delu, ki se nanaša na vračilo preveč izplačanih plač javnim uslužbencem, pri čemer je sodba Vrhovnega sodišča spremenila odločitve nižjih sodišč, v smislu, da pogodba o zaposlitvi, ki vključuje nezakonito določeno plačo, ni nična. S sindikati javnega sektorja so spremembe tega člena že bile usklajene v smeri, da se določijo konkretni primeri, za katere bo nesporno jasno, da mora javni uslužbenec vrniti preveč izplačano plačo glede na normativni okvir (gre za primere očitnih kršitev, za katere je pričakovati, da tudi javni uslužbenec ve, da gre za kršitev: npr. določitev plačnega razreda izven možnega razpona). Predlog je torej bil že pripravljen in usklajen med vlado in sindikati in veljalo bi temu slediti. Smiselno enako bi bilo potrebno določiti tudi za ostale prejemke iz delovnega razmerja.*

1. **Določanje plač in delovna mesta**

3.1. Delovna mesta plačne skupine J:

*Delovna mesta plačne skupine J naj se uvrščajo v plačne razrede s Kolektivnimi pogodbami dejavnosti.*

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

*Gre za 14. člen ZSPJS, ki javne uslužbence brez ustrezne izobrazbe za delo, ki ga opravljajo, glede plače postavlja v drugačen položaj v primerjavi z javnimi uslužbenci, ki zasedajo isto delovno mesto, vendar imajo ustrezno izobrazbo (ta rešitev je usklajena s sindikati). Predlagamo črtanje 14. člena ZSPJS.*

* 1. Sprememba lestvice:

*Opredeliti novo plačno lestvico z novimi vrednostmi plačnih razredov in prehodnim obdobjem v katerem se postopno doseže vrednosti plačnih razredov, določenih v lestvici. Predlagamo, da 11. PR postane 1. PR in se doda 10 PR na vrhu (skupno ostaja 66 PR). Potrebna je »prevedba« obstoječih plačnih razredov v nove plačne razrede.*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Plačni razred | Obstoječe stanje: osnovna plača (Razmerje 1:66 = 1:12,8) | Nov plačni razred | Minimalna plača, razlika med PR 3% (razmerje 1:66 = 1:6,8) |
| 1 | 460,2 |  |  |
| 2 | 478,61 |  |  |
| 3 | 497,74 |  |  |
| 4 | 517,66 |  |  |
| 5 | 538,36 |  |  |
| 6 | 559,91 |  |  |
| 7 | 582,28 |  |  |
| 8 | 605,59 |  |  |
| 9 | 629,82 |  |  |
| 10 | 655,02 |  |  |
| 11 | 681,21 | 1. | 1.203,00 |
| 12 | 708,46 | 2. | 1.239,09 |
| 13 | 736,79 | 3. | 1.276,26 |
| 14 | 766,27 | 4. | 1.314,55 |
| 15 | 796,92 | 5. | 1.353,99 |
| 16 | 828,79 | 6. | 1.394,61 |
| 17 | 861,96 | 7. | 1.436,44 |
| 18 | 896,43 | 8. | 1.479,54 |
| 19 | 932,28 | 9. | 1.523,92 |
| 20 | 969,57 | 10. | 1.569,64 |
| 21 | 1008,36 | 11. | 1.616,73 |
| 22 | 1048,7 | 12. | 1.665,23 |
| 23 | 1090,65 | 13. | 1.715,19 |
| 24 | 1134,27 | 14. | 1.766,65 |
| 25 | 1179,63 | 15. | 1.819,65 |
| 26 | 1226,82 | 16. | 1.874,23 |
| 27 | 1275,88 | 17. | 1.930,46 |
| 28 | 1326,92 | 18. | 1.988,38 |
| 29 | 1380,01 | 19. | 2.048,03 |
| 30 | 1435,2 | 20. | 2.109,47 |
| 31 | 1492,62 | 21. | 2.172,75 |
| 32 | 1552,31 | 22. | 2.237,93 |
| 33 | 1614,4 | 23. | 2.305,07 |
| 34 | 1678,98 | 24. | 2.374,22 |
| 35 | 1746,13 | 25. | 2.445,45 |
| 36 | 1815,99 | 26. | 2.518,81 |
| 37 | 1888,62 | 27. | 2.594,38 |
| 38 | 1964,17 | 28. | 2.672,21 |
| 39 | 2042,75 | 29. | 2.752,38 |
| 40 | 2124,46 | 30. | 2.834,95 |
| 41 | 2209,43 | 31. | 2.920,00 |
| 42 | 2297,79 | 32. | 3.007,60 |
| 43 | 2389,72 | 33. | 3.097,82 |
| 44 | 2485,3 | 34. | 3.190,76 |
| 45 | 2584,71 | 35. | 3.286,48 |
| 46 | 2688,1 | 36. | 3.385,08 |
| 47 | 2795,64 | 37. | 3.486,63 |
| 48 | 2907,45 | 38. | 3.591,23 |
| 49 | 3023,75 | 39. | 3.698,96 |
| 50 | 3144,7 | 40. | 3.809,93 |
| 51 | 3270,49 | 41. | 3.924,23 |
| 52 | 3401,31 | 42. | 4.041,96 |
| 53 | 3537,36 | 43. | 4.163,22 |
| 54 | 3678,86 | 44. | 4.288,11 |
| 55 | 3826,01 | 45. | 4.416,76 |
| 56 | 3979,04 | 46. | 4.549,26 |
| 57 | 4138,22 | 47. | 4.685,74 |
| 58 | 4303,74 | 48. | 4.826,31 |
| 59 | 4475,88 | 49. | 4.971,10 |
| 60 | 4654,92 | 50. | 5.120,23 |
| 61 | 4841,11 | 51. | 5.273,84 |
| 62 | 5034,77 | 52. | 5.432,05 |
| 63 | 5236,15 | 53. | 5.595,02 |
| 64 | 5445,6 | 54. | 5.762,87 |
| 65 | 5663,42 | 55. | 5.935,75 |
| 66 | 5.889,96 | 56. | 6.113,82 |
| 67 |  | 57. | 6.297,24 |
| 68 |  | 58. | 6.486,16 |
| 69 |  | 59. | 6.680,74 |
| 70 |  | 60. | 6.881,16 |
| 71 |  | 61. | 7.087,60 |
| 72 |  | 62. | 7.300,23 |
| 73 |  | 63. | 7.519,23 |
| 74 |  | 64. | 7.744,81 |
| 75 |  | 65. | 7.977,15 |
| 76 |  | 66. | 8.216,47 |

* 1. Usklajevanje vrednosti PR:

*Predlagamo določitev formule, ki bi določala vsaj minimalno uskladitev vrednosti PR z inflacijo, za uskladitev, ki presega inflacijo (del produktivnosti, glede na rast minimalne plače, glede na rast plač v zasebnem sektorju), se se izvedejo letna pogajanja.*

* 1. Redefinicija ODMN:

*Potrebno je revidirati metodologijo za uvrščanje delovnih mest v plačne razrede in ponovno ovrednotenje ODMN, razširiti nabora orientacijskih delovnih mest in opredeliti, da so orientacijska delovna mesta po definiciji najbolj »tipična/sidrna« delovna mesta po posameznih plačnih podskupinah in tarifnih razredih ter vzpostavljajo med seboj določena razmerja. Razmerja, določena leta 2008 se lahko delovno vzamejo kot orientacijsko izhodišče, da se preveri, ali so bila morebitna naknadna odstopanja od takratnih razmerij utemeljena.*

* 1. Uvrščanje delovnih mest plačne skupine B v plačne razrede:

*Predlagamo, da se delovna mesta plačne skupine B uvrščajo v plačne razrede s kolektivno pogodbo oziroma kolektivnimi pogodbami (dejavnosti).*

* 1. Povzemanje DM iz drugih KP:

*Glede na ostala izhodišča iz tega dokumenta ne bi bilo mogoče povzemanje delovnih mest iz drugih kolektivnih pogodb, razen v izjemnih primerih ali začasno, največ za 6 mesecev, do umestitve in ovrednotenja konkretnega delovnega mesta, po katerem se pojavi potreba, v kolektivni pogodbi dejavnosti.*

* 1. Možnost uvrstitve v višji plačni razred od PR delovnega mesta ob zaposlitvi ali prerazporeditvi oziroma sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi:

*Predlagamo, da delodajalec lahko ob zaposlitvi, premestitvi ali sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi brez soglasja uvrsti javnega uslužbenca za največ 5 plačnih razredov višje od PR delovnega mesta, s soglasjem pristojnega organa pa za največ 10 PR višje.*

1. **Napredovanje**
   1. Večje poenotenje možnosti kariernega napredovanja med delovnimi mesti, na katerih je možno napredovanje v višji naziv in delovnimi mesti, kjer ni mogoče napredovati v višji naziv:

*Predlagamo, da se poenotijo razponi med najnižjim in najvišjim plačnim razredom, ki ga je mogoče doseči na delovnem mestu, ne glede na to, ali je na njem mogoče napredovati v višji naziv ali ne. Prav tako predlagamo, da se na delovnih mestih, na katerih ni mogoče napredovati v višji naziv, določi drugačna, hitrejša dinamika napredovanja v višji plačni razred (npr. na manjše število let ali/in z nižjimi kriteriji, potrebnimi za napredovanje za 1 oziroma 2 PR), ki bi deloma kompenzirala hitrejše doseganje višjih plačnih razredov, ki jih omogoča napredovanje v višji naziv. Predlagamo, da je napredovanje v začetku kariere hitrejše in se nato postopoma upočasnjuje.*

* 1. Postopek napredovanje v višji PR:

*Načeloma avtomatično napredovanje z možnostjo pospešenega napredovanja (za 2 PR) ali zadržanega napredovanja, ob ustrezni utemeljitvi, s katero mora biti javni uslužbenec seznanjen in ima možnost pravnega sredstva zoper odločitev.*

* 1. Možnost začasne uvrstitve v višji PR:

*Razmislek, da bi se s tem nadomestili nekateri primeri, za katere se danes izplačuje delovna uspešnost iz naslova povečanega obsega dela: možnost začasnega povečanja osnovne plače z uvrstitvijo v višji plačni razred s sklenitvijo aneksa k pogodbi o zaposlitvi v točno določenih primerih (npr. prevzem dodatnih nalog zaradi nadomeščanja, kadrovske podhranjenosti, dela na zahtevnejših nalogah). Delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela bi kljub temu ohranili, npr. za primere povečanega obsega dela na projektu.*

1. **Delovna uspešnost**
   1. Redna delovna uspešnost:

*Masa sredstev za delovno uspešnost bi morala znašati med 5%-10%, pri čemer ne bi smeli na ta račun zniževati osnovnih plač. Kot kontrolni mehanizem bi bilo smotrno razmisliti o obrnjenem ocenjevanju (360°, zaposleni ocenjujejo vodje, ki odločajo o delovni uspešnosti). Negativna delovna uspešnost je nesprejemljiva. Zaradi trenutnih slabih praks je med sindikati javnega sektorja tudi določena naklonjenost ukinitvi redne delovne uspešnosti in vključitvi mase, ki je danes temu namenjena, v povišanje osnovnih plač.*

* 1. Določitev kriterijev za delovno uspešnost na ravni dejavnosti v KP

*Krovni kriteriji bi bili določeni na ravni celotnega javnega sektorja, vsebinsko bi jih bilo potrebno razdelati na ravni kolektivnih pogodb dejavnosti, morda pustiti možnost za natančnejšo določitev celo na ravni posameznega delodajalca, ob soglasju sindikatov (vseh reprezentativnih pri delodajalcu). V slednjem primeru odsotnost dogovora ne sme pomeniti blokade izplačevanja redne delovne uspešnosti – do dogovora se neposredno uporabljajo kriteriji iz KP dejavnosti. Menimo tudi, da je nujno potrebno poenostaviti postopek izračunavanja in obračunavanja redne delovne uspešnosti.*

* 1. Delovna uspešnost iz naslova povečanega obsega dela:

*V kolikor prihaja do prihrankov iz naslova odsotnosti ali nezasedenih delovnih mest, je potrebno vsaj del teh prihrankov nameniti tistim, ki delo odsotnih ali delo na nezasedenih delovnih mestih opravljajo. Prejemanje delovne uspešnosti iz tega naslova bi bilo smiselno časovno omejiti, kar bi delodajalce sililo k iskanju rešitev za nadomeščanje ali zaposlitev novih sodelavcev. Prav tako predlagamo razmislek o tem, da bi se delovna uspešnost iz naslova povečanega obsega dela izplačevala v določenem nominalnem znesku. Morda bi bilo smiselno razmisliti tudi o tem, da bi se nekateri primeri, za katere se danes izplačuje a delovna uspešnost iz naslova povečanega obsega dela, deloma ali v celoti nadomestili z možnostjo začasnega povečanja osnovne plače z uvrstitvijo v višji plačni razred, s sklenitvijo aneksa k pogodbi o zaposlitvi v točno določenih primerih.*

* 1. Delovna uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu:

*Jasneje bi bilo potrebno opredeliti, kaj spada med tržno dejavnost po dejavnostih. Del sredstev, pridobljenih na trgu, bi bilo treba ne glede na izkaz javne službe nameniti za nagrajevanje delovne uspešnosti iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu.*

* 1. Delovna uspešnost direktorjev in ravnateljev*:*

*Ureditev delovne uspešnosti direktorjev in ravnateljev bi bilo potrebno spremeniti na način, da bi delili usodo delovne uspešnosti zaposlenih pri proračunskem uporabniku, ki ga vodijo.*

1. **Dodatki**
   1. Višina dodatkov v času dežurstva:

*Ponovno je potrebno vzpostaviti ureditev, ki je veljala pred varčevalnimi ukrepi, uveljavljenimi z ZSPJS-N v letu 2010, s čimer se je plačilo dežurstva znižalo (polovična višina dodatkov za manj ugodni delovni čas in nižja osnovna plača v času dežurstva), kar pomeni ukinitev znižanja dodatkov v času opravljanja dežurstva in plačilo po PR javnega uslužbenca in ne »dežurnega« delovnega mesta.*

* 1. Dodatek za deficitarnost:

*Predlagamo razmislek o implementaciji okoliščine deficitarnosti v sistem plač v javnem sektorju, pri čemer bi bilo potrebno objektivizirati kriterije za deficitarnost in morebitni časovni omejitvi obdobja prejemanja dodatka in njegovem razmerju do možnost določitve višjega PR od izhodiščnega ob zaposlitvi oziroma začasnem povečanju osnovne plače.*

* 1. Stalna pripravljenost:

*Glede na odsotnost jasne definicije stalne pripravljenosti, bi bilo potrebno institut jasno definirati, dopuščamo pa možnost, da natančnejšo opredelitev določijo kolektivne pogodbe dejavnosti.*

*Predlog opredelitve stalne pripravljenosti:*

*„Stalna pripravljenost je posebni delovni pogoj, ko mora biti delavec izven njegovega rednega delovnega časa dosegljiv in v pripravljenosti za delo za potrebe prihoda na delovno mesto, ali na kraj kjer je potrebno opraviti nujno nalogo.*

*Stalna pripravljenost se lahko odredi za zagotavljanje nemotenega delovnega procesa, predvsem pa zaradi zagotavljanja varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami ali v izjemnih okoliščinah, pri čemer je razlog za odreditev preprečitev nastanka materialne škode, varovanje premoženja, ljudi ali živali ali nemotenega opravljanja temeljnih dejavnosti delodajalca.*

*Predstojnik določi s splošnim aktom delovna mesta, na katerih je možno odrediti stalno pripravljenost, stalna pripravljenost kot poseben delovni pogoj pa mora biti opredeljena v pogodbi o zaposlitvi.*

*Odzivni čas, v katerem se mora delavec zglasiti na delovnem mestu ali kraju kjer je potrebno opraviti nujno nalogo, se opredeli v splošnem aktu delodajalca in ne sme znašati manj, kot je čas, ki ga delavec potrebuje za prihod z dogovorjenim prevoznim sredstvom od svojega bivališča do kraja opravljanja dela, v nobenem primeru pa ne manj kot 30 minut.*

*Pri odrejanju stalne pripravljenosti je delodajalec dolžan upoštevati tako potrebe delovnega procesa, kot tudi potrebe delavca do odmora in počitka, upoštevaje tudi delavčeve družinske obveznosti.“.*

* 1. Dodatki za direktorje in ravnatelje:

*Predlagamo revizijo določb, ki določajo nabor dodatkov za direktorje in ravnatelje, ki trenutno niso upravičeni do vseh dodatkov, ki sicer pripadajo javnim uslužbencem.*

* 1. Dodatek za večjezičnost in dodatek za prepovedi in omejitve:

*Po pregledu nabora dodatkov bi bilo smiselno preveriti ustreznost opredelitve dodatkov in po potrebi le-to spremeniti (npr. glede upravičencev do dodatka za večjezičnost) ter dodati morebitne nove dodatke (npr. za prepovedi in omejitve (stavka, konkurenčna prepoved, članstvo v političnih strankah…) in jih opredeliti tako, da bodo uporabljivi za celotni javni sektor.*

1. **Postopek spreminjanja razponov in Svet za sistem plač v javnem sektorju**
   1. Sestava in pristojnosti sveta za plače v JS

*Ponovno bi bilo smiselno opredeliti sestavo in pristojnosti sveta, npr. spremljanje izvajanja sistema, obravnava analiz in poročil o plačah, obravnava predloga za spremembe razmerij med plačnimi razredi, obravnava predlogov sprememb ZSPJS. Mnenja sveta ne morejo omejevati socialnih partnerjev v pogajanjih, lahko pa prispevajo h kakovosti predlogov in dajejo priporočila socialnim partnerjem. Smiselno bi bilo določiti tudi pogostost sej sveta (npr. najmanj 1x letno) in predsedovanje izmenično po skupinah izvršilna veja oblasti, sodna veja oblasti, zakonodajna veja oblasti, sindikati. Sklepi naj se sprejemajo s soglasjem vseh strani.*

1. **Sklepanje kolektivnih pogodb**
   1. Sklenitev KP za obrambo

*Tudi delovna mesta plačne podskupine C4 naj se uvrščajo v plačne razrede s kolektivno pogodbo, kar naj se omogoči s spremembo 2. odstavka, 13. člena ZSPJS, ki naj se (v povezavi s prej podanim predlogom, da se tudi delovna mesta plačne skupine B uvrščajo v plačne razrede s kolektivnimi pogodbami dejavnosti) glasi:*

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

Neodvisno od tega, ali bo prišlo do sprememb sistema plač v javnem sektorju je nujna takojšnja odprava nesorazmerij pri vrednotenju delovnih mest in njihovi uvrstitvi v plačni razred na način, da bodo delovna mesta uvrščena v višje plačne razrede primerljivo z višjimi uvrstitvami delovnih mest, o katerih so bili sklenjeni parcialni dogovori v obdobju od novembra do januarja oziroma kasneje, če bodo sklenjeni še morebitni dodatni dogovori.