

20.7.2015

BESEDILO PREDLOGA ČLENOV SPREMEMB IN DOPOLNITEV ZSPJS

1. člen

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

»3. Delodajalec po tem zakonu je vsak uporabnik proračuna.«.

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

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

Dosedanje 6. do 13. točka postanejo 7. do 14. točka.

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

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

2. člen

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

3. člen

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

4. člen

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

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

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

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

V petem odstavku se besedilo »aktih iz tretjega odstavka« nadomesti z besedo »katalogu«.

V šestem odstavku se besedilo »prvega odstavka« nadomesti z besedilom »2. točke«.

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

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

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

5. člen

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

»14.a člen
(začasno zmanjšanje plače v disciplinskem postopku)

(1) Plača javnega uslužbenca se lahko začasno zmanjša, če je z dokončno odločbo, izdano v disciplinskem postopku, ugotovljeno, da je javni uslužbenec kršil pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, za kršitev katerih je predvidena disciplinska sankcija začasnega znižanja plače.

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

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

*(predlaga se določitev disciplinskih kršitev, ki imajo za posledico sankcijo začasnega zmanjšanja plače, enotno, za celoten javni sektor, v enem predpisu in sicer v splošnem delu ZJU.)

6. člen

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

7. člen

16. člen se spremeni tako, da se glasi:

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

(1) Javni uslužbenec napreduje v višji plačni razred na delovnem mestu največ petkrat. Vsak plačni razred, dosežen z uvrstitvijo nad izhodiščni plačni razred delovnega mesta, do vključno petega plačnega razreda delovnega mesta, ki ni pridobljen na podlagi 21. člena tega zakona, se šteje za napredovanje.

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

(3) Javni uslužbenec vsakokrat napreduje za en plačni razred. Prvič napreduje po dveh letih (prvi plačni razred napredovanja), drugič po nadaljnjih treh letih (drugi plačni razred napredovanja), tretjič

po nadaljnjih štirih letih (tretji plačni razred napredovanja), četrtič po nadaljnjih petih letih (četrti plačni razred napredovanja) in petič po nadaljnjih šestih letih (peti plačni razred napredovanja) na istem delovnem mestu pri istem delodajalcu (v nadaljnjem besedilu: časovno obdobje za napredovanje).

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

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

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

(7) Javnemu uslužbencu pripada plača, ki ustreza višjemu plačnemu razredu zaradi napredovanja, s prvim dnevom naslednjega meseca po preteku časovnega obdobja za napredovanje. S tem dnevom začne teči novo časovno obdobje za napredovanje.

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

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

8. člen

17. člen se spremeni tako, da se glasi:

»17. člen

(zadržano napredovanje)

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

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

(3) Zoper sklep o zadržanem napredovanju je v roku osem dni od vročitve sklepa dovoljena pritožba, o kateri odloči komisija, ki jo za vsak primer posebej imenuje odgovorna oseba proračunskega uporabnika. Komisija odloča po postopku, določenem v tem členu.

(4) Komisijo iz prejšnjega odstavka sestavljajo trije javni uslužbenci, ki imajo najmanj enako stopnjo izobrazbe, kor se zahteva za delovno mesto javnega uslužbenca, ki je vložil pritožbo. V komisijo so lahko imenovani tudi javni uslužbenci drugega proračunskega uporabnika. Nadrejeni, ki je predlagal, da se javnemu uslužbencu zadrži napredovanje in javni uslužbenec, ki je vložil pritožbo zoper sklep o zadržanem napredovanju, imata pravico do udeležbe na seji komisije.

(5) Komisija o pritožbi odloči s sklepom v roku 30 dni od vložitve pritožbe. Odločitev komisije je dokončna. Zoper sklep komisije ali v primeru, da komisija o pritožbi ne odloči v roku iz prejšnjega odstavka, lahko javni uslužbenec uveljavlja sodno varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo delovna razmerja.

(6) Če komisija pritožbi zoper sklep o zadržanem napredovanju ugotovi, javni uslužbenec napreduje s prvim dnevom naslednjega meseca po preteku časovnega obdobja za napredovanje.«.

9. člen

17.a člen se črta.

10. člen

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

11. člen

18. člen se spremeni tako, da se glasi:

»18. člen

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

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

12. člen

19. člen se spremeni tako, da se glasi:

»19. člen

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

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

uvrščeno v isti ali za največ tri plačne razrede višji plačni razred in se na njem po presoji delodajalca opravljajo sorodne naloge (v nadaljnjem besedilu: delovno mesto primerljive zahtevnosti).

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

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

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

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

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

13. člen

20. člen se spremeni tako, da se glasi:

»20. člen

(pridobitev višjega plačnega razreda na istem delovnem mestu)

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

(2) Javni uslužbenci lahko na delovnih mestih, kjer je mogoče napredovanje v višji naziv, v posameznem nazivu pridobi največ pet plačnih razredov. Javni uslužbenci, kjer ni mogoče napredovati v naziv, lahko na delovnem mestu pridobijo največ deset plačnih razredov. Če na delovnih mestih, kjer je mogoče napredovanje v naziv, skupaj v vseh nazivih ni mogoče pridobiti deset plačnih razredov, je v najvišjem nazivu mogoče pridobiti toliko plačnih razredov, da je na delovnem mestu mogoče pridobiti deset plačnih razredov, pri čemer je plačne razrede, ki so višji od petega plačnega razreda delovnega mesta mogoče pridobiti le na podlagi 21. člena tega zakona.

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

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

14. člen

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

»20.a člen
(letni pogovor)

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

15. člen

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

»VI. VARIABILNI DEL PLAČE

20.b člen
(začasna pridobitev višjega plačnega razreda po odločitvi predstojnika)

(1) Javnega uslužbenca, ki je po dogovoru s predstojnikom oziroma direktorjem pripravljen določen čas opravljati zahtevnejše naloge, kot sodijo v opis njegovega delovnega mesta ali naziva ali opravljati povečan obseg dela, se lahko, če so pri uporabniku proračuna zagotovljena finančna sredstva v okviru stroškov dela, za obdobje največ enega leta, uvrsti v višji plačni razred od plačnega razreda, v katerega je uvrščen. Tako določeni plačni razred je lahko za največ pet plačnih razredov višji od plačnega razreda, v katerega je javni uslužbenec uvrščen, vendar ne višje kot znaša najvišji plačni razred delovnega mesta oziroma naziva. Po preteku obdobja iz prejšnjega stavka, se lahko javnega uslužbenca, če so izpolnjeni vsi pogoji, ponovno uvrsti v višji plačni razred.

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

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

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

(5) Število javnih uslužbencev, ki prejema višji plačni razred v skladu s tem členom, ne sme presegati 5% vseh zaposlenih pri proračunskem uporabniku. Število se zaokrožuje navzgor tako, da ima lahko pri vsakem uporabniku proračuna na podlagi tega člena določen višji plačni razred vsaj en javni

uslužbenec. Izpolnjevanje pogoja iz prvega stavka se preverja pred vsako sklenitvijo dogovora iz drugega odstavka tega člena.

20.c člen (delovna uspešnost)

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

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

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

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

20.č člen (obseg sredstev za delovno uspešnost)

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

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

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

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

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

20.d člen (višina delovne uspešnosti)

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

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

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

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

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

20.e člen (odločitev o izplačilu delovne uspešnosti)

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

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

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

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

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

20.f člen (izkaz zagotovljenih finančnih sredstev)

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

16. člen

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

17. člen

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

18. člen

Črtata se 42. in 42.a člen.

19. člen

Na koncu drugega odstavka 44. člena se dodata novi alineji, ki se glasita:

- » - izvede začasno zmanjšanje plače v nasprotju s 14.a členom tega zakona,
- določi višjo plačo v nasprotju z 22.f členom tega zakona.«.

PREHODNE IN KONČNA DOLOČBA

20. člen

(Katalog delovnih mest in nazivov)

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

21. člen

(Napreovalno obdobje)

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

22. člen

(Plačni razredi)

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

23. člen

(Javni uslužbenci plačne skupine B)

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

24. člen

(Končna določba)

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

OBRAZLOŽITEV ČLENOV

K 1. členu:

V 1. členu se za namen uporabe tega zakona določa, da je delodajalec, torej tisti, ki izvršuje pravice in dolžnosti, vsak uporabnik proračuna.

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

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

K 2. členu:

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

K 3. členu:

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

K 4. členu:

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

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

Katalog vsebuje delovna mesta plačnih skupin C,D,E,F,G,H,I,J,K. V katalogu niso zajeta delovna mesta plačne skupine B, delovna mesta javnih uslužbencev v drugih državnih organih (razen pravosodnih organov), funkcije ter delovna mesta in nazivi obveščevalnih in varnostnih služb.

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

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

K 5. členu:

Določi se začasno zmanjšanje plače kot disciplinska sankcija, ki lahko znaša najmanj 5 in največ 20% osnovne plače in se lahko določi za obdobje od najmanj 3 do največ 12 mesecev.

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

K 6. členu:

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

K 7. členu:

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

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

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

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

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

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

K 8. členu:

Člen določa nov inštitut zadržanega napredovanja, s katerim se podaljša časovno obdobje za napredovanje za eno leto, v kolikor javni uslužbenec po ugotovitvi neposredno nadrejenega, v časovnem obdobju za napredovanje ni dosegel pričakovanih delovnih rezultatov. O zadržanem napredovanju odloči odgovorna oseba s pisnim, obrazloženim sklepom, zoper katerega ima javni uslužbenec posebno pravno varstvo (pritožbo na posebno komisijo delodajalca, ki se imenuje za vsak primer posebej) in v nadaljevanju sodno varstvo.

K 9. členu:

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

K 10. členu:

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

K 11. členu:

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

K 12. členu:

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

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

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

K 13. členu:

Člen določa načine pridobitve višjega plačnega razreda na delovnem mestu. In sicer lahko javni uslužbenec na istem delovnem mestu pridobi višji plačni razred zaradi napredovanja v višji plačni razred (5 plačnih razredov na delovno mesto), napredovanja v višji naziv oziroma naziv in z začasno pridobitvijo višjega plačnega razreda po odločitvi predstojnika. Hkrati se najvišji plačni razred omeji z najvišjim plačnim razredom delovnega mesta oziroma naziva.

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

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

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

K 14. členu:

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

K 15. členu:

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

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

Začasna pridobitev višjega plačnega razreda po odločitvi predstojnika je mogoča zaradi opravljanja večjega obsega dela ali zahtevnejših nalog. Pridobitev je možna za obdobje enega leta, z možnostjo ponovne pridobitve. Iz tega naslova lahko javni uslužbenec pridobi 5 plačnih razredov, šteto od

plačnega razreda, v katerega je javni uslužbenec uvrščen, pri čemer višja uvrstitev ne sme preseči najvišjega plačnega razreda delovnega mesta oziroma naziva. Ti plačni razredi se ne štejejo kot napredovanje in se ne prenašajo.

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

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

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

Višina delovne uspešnosti javnih uslužbencev in funkcionarjev se ugotavlja na podlagi rezultatov dela javnega uslužbenca oziroma funkcionarja in se lahko izplačuje največ v višini 30% osnovne plače javnega uslužbenca oziroma funkcionarja mesečno. Izplačilo delovne uspešnosti iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu ter izvajanja projektov lahko presega to omejitev, vendar ne sme presegati več kot 50% osnovne plače javnega uslužbenca oziroma funkcionarja mesečno.

K 16. členu:

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

K 17. členu:

Črta se napačen sklic v 30 členu.

K 18. členu :

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

K 19. členu:

Dopolni se kazenska določba tako, da se dodata dva nova prekrška in globa zanju in sicer zmanjšanje plače v nasprotju s 14.a členom ZSPJS (zmanjšanje plače v disciplinskem postopku) in določitev višje plače v nasprotju z 22. d členom ZSPJS (izplačilo variabilnega dela plače, ko niso zagotovljena finančna sredstva v okviru stroškov dela).

K 20. členu:

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

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

K 21. členu:

Prehodna določba v zvezi z napredovalnim obdobjem javnih uslužbencev določa, da se javnim uslužbencem, ki jim je napredovalno obdobje pričelo teči pred uveljavitvijo tega zakona, z dnem

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

K 22. členu

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

K 23. členu

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

K 24. členu

Končna določa, ki določa začetek veljavnosti zakona.