

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA UPRAVO**

**Diplomsko delo**

**PREHOD NA NOV PLAČNI SISTEM  
V JAVNEM ZDRAVSTVENEM ZAVODU**

**Marija Drevenšek**

**Ljubljana, april 2011**

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA UPRAVO**

DIPLOMSKO DELO

**PREHOD NA NOV PLAČNI SISTEM  
V JAVNEM ZDRAVSTVENEM ZAVODU**

Kandidatka: Marija Drevenšek  
Vpisna številka: 04036971  
Študijski program: Visokošolski strokovni študijski program Javna uprava  
Mentor: doc. dr. Janez Stare

Ljubljana, april 2011

## **IZJAVA O AVTORSTVU DIPLOMSKEGA DELA**

Podpisana Marija Drevenšek, študentka Fakultete za upravo, visokošolski strokovni študijski program Javna uprava, z vpisno številko 07036971, sem avtorica diplomskega dela z naslovom: Prehod na nov plačni sistem v javnem zdravstvenem zavodu.

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predloženo delo izključno rezultat mojega lastnega raziskovalnega dela,
- sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric, ki jih uporabljam v predloženem delu, navedena oz. citirana v skladu s fakultetnimi navodili,
- sem poskrbela, da so vsa dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric navedena v seznamu virov, ki je sestavni element predloženega dela in je zapisan v skladu s fakultetnimi navodili,
- sem pridobila vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti prenesena v predloženo delo in sem to tudi jasno zapisala v predloženem delu,
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del, bodisi v obliki citata bodisi v obliki skoraj dobesednega parafraziranja bodisi v grafični obliki, s katerim so tuje misli oz. ideje predstavljene kot moje lastne – kaznivo po zakonu (Zakon o avtorstvu in sorodnih pravicah, Ur. list RS, št. 21/95), kršitev pa se sankcionira tudi z ukrepi po pravilih Univerze v Ljubljani in Fakultete za upravo,
- se zavedam posledic, ki jih dokazano plagiatorstvo lahko predstavlja za predloženo delo in za moj status na Fakulteti za upravo,
- je elektronska oblika identična s tiskano obliko diplomskega dela ter soglašam z objavo dela v zbirki »Dela FU«.

Diplomsko delo je lektorirala: Ksenija Pečnik, prof. slov. jezika

Podpis avtorice:

V Ljubljani, 20. april 2011

## **POVZETEK**

Plače in sistem, po katerem so zaposleni plačani za svoje delo, je tematika, ki je vedno zanimiva. Predvsem v času po uvedbi novega plačnega sistema v letu 2008 ter ob sprejemanju številnih novih predpisov, ki ta sistem spreminjajo in dopolnjujejo, je ta tema dnevno v ospredju javnih medijev.

Plače v javnem sektorju so bile pred uvedbo novega plačnega sistema zelo različne tako po svoji višini kot po vsebini in obliki za določanje njene višine. Vzpostavitev sorazmernosti v plačah javnih uslužbencev je v največji meri naloga vlade, ki ureja sistem financiranja javnega sektorja. Primerjava plačnega sistema, ki je veljal v javnem sektorju pred letom 2008, s plačnim sistemom, ki je stopil v veljavo 1. avgusta 2008, kaže na precejšnjo raznolikost.

Glavni namen uvedbe novega plačnega sistema v javnem sektorju je uvedba enotne politike določanja plač za vse javne uslužbence, zaposlene v javnem sektorju, ki za svoje delo prejmejo plačo iz javnih financ. Zakon o plačah v javnem sektorju vzpostavlja sistem plač, ki zagotavlja preglednost in primerljivost vseh osnovnih plač. Uvedba novega načina določanja osnovnih plač je prinesla bistvene spremembe plačnega sistema za zaposlene v javnem zdravstvenem zavodu, predvsem v ukinitvi različnih dodatkov in količnikov. Spremenjen je tudi način delitve sredstev, ki so namenjena za delovno uspešnost, ter sistem ocenjevanja opravljenega dela javnih uslužbencev.

**Ključne besede:** plačni sistem, javni sektor, javni uslužbenec, plača, kolektivna pogodba, zakon o sistemu plač v javnem sektorju.

## **SUMMARY**

### **TRANSITION TO THE NEW PAY SYSTEM IN A PUBLIC HEALTH INSTITUTE**

Discussing salaries or the salary system which sets out the wage regulations for public service employees is always an interesting issue. Recently, the issue on the salary system in Slovenia has been put under the daily media spotlight, especially because of the unfinished salary reform.

Before the implementation of the new salary system, salaries in the Slovenian public sector were imbalanced, furthermore, the salary amount ratios were unfair and the regulation system determining the salary amount was full of anomalies. Salary alignment in the public sector is, first and foremost, the task of the Government of the Republic of Slovenia, which drafts and coordinates the financing arrangements of the public sector. The comparison between the old salary system that was in force until 2008 and the new salary system that entered into force on 1<sup>st</sup> August in 2008 shows considerable disparities.

The basic aim of the Government of the Republic of Slovenia is to establish a unified salary system for all public service employees who are paid from public finances for their work performance. The Public Sector Wage System Act sets out a salary system which ensures a greater transparency and comparability of basic salaries. The implementation of the new basic salary regulations has brought substantial changes in the salary system for the employees of the National Public Health Institute, especially with the elimination of bonuses and quotients. Also, there have been some changes made in the breakdown of resources in the field of work performance and changes in the public servants' evaluation system.

**Key words:** salary system, public sector, public sector employees, salary, collective agreement, Public Sector Wage System Act.

# KAZALO

IZJAVA O AVTORSTVU.....	ii
POVZETEK.....	iii
SUMMARY.....	iv
KAZALO.....	v
<b>1 UVOD.....</b>	<b>1</b>
<b>2 OPREDELITEV OSNOVNIH POJMOV.....</b>	<b>3</b>
2.1 Opredelitev pojma javni sektor.....	3
2.2 Zaposleni v javnem sektorju.....	4
2.3 Pojem plače.....	5
2.4 Plačni sistem.....	7
<b>3 PRIPRAVE NA SPREMEMBO PLAČNEGA SISTEMA V JAVNEM SEKTORJU.....</b>	<b>9</b>
3.1 Sistem plač pred uvedbo sprememb.....	9
3.1.1 Obdobje od 1990 do 1994.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.1.2 Obdobje od 1994 do 2008.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.1.3 Gibanje plač v javnem sektorju v obdobju od januarja 2007 do aprila 2010.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2 Razlogi za spremembo sistema plač v javnem sektorju.....	12
3.3 Plača in drugi prejemki v zvezi z delom pred letom 2008.....	15
3.4 Izplačevanje plač v mariborskih lekarnah pred uvedbo novega sistema.....	17
3.4.1 Postopek določanja plače javnega uslužbenca....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.4.2 Napredovanje na delovnem mestu.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.4.3 Dodatki za težje delovne pogoje.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.4.4 Drugi dodatki iz delovnega razmerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.4.5 Plača na podlagi delovne uspešnosti.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>4 PREHOD NA NOV PLAČNI SISTEM.....</b>	<b>22</b>
4.1 Pravne podlage za nov plačni sistem.....	22
4.1.1 Zakon o sistemu plač v javnem sektorju.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.2 Kolektivna pogodba za javni sektor.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2 Značilnosti novega plačnega sistema.....	28
4.2.1 Opredelitev plače javnega uslužbenca.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.2 Plačne skupine in plačne podskupine.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.3 Uvrstitev delovnih mest v plačne razrede.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.4 Napredovanje na delovnem mestu.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.5 Dodatki k plači javnih uslužbencev.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.5.1 Položajni dodatek.....	37
4.2.5.2 Dodatek za delovno dobo.....	37
4.2.5.3 Dodatek za mentorstvo.....	37
4.2.5.4 Dodatek za specializacijo, magisterij ali doktorat.....	37
4.2.5.5 Dodatek za dvojezičnost.....	38
4.2.5.6 Dodatki za manj ugodne delovne pogoje.....	38
4.2.5.7 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času.....	38

4.2.6	Ocenjevanje delovne uspešnosti javnih uslužbencev	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.6.1	Redna delovna uspešnost	39
4.2.6.2	Delovna uspešnost iz naslova povečanega obsega dela	40
4.2.6.3	Delovna uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu	40
4.2.7	Varovana plača javnega uslužbenca	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.8	Prevedena plača javnega uslužbenca	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.9	Odprava plačnih nesorazmerij	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.10	Prispevki in davki v javnem sektorju	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>5</b>	<b>PRIKAZ UVEDBE NOVEGA PLAČNEGA SISTEMA V ZDRAVSTVENEM ZAVODU MARIBORSKE LEKARNE</b>	<b>44</b>
5.1	Predstavitev javnega zdravstvenega zavoda	44
5.2	Aktivnosti pri uvedbi novega plačnega sistema	47
5.3	Prevedba tipičnih delovnih mest	48
5.4	Prevedba specifičnih delovnih mest	49
5.4.1	Problem izenačene ocenitve vodij lekarn	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.4.2	Možnosti in pogoji za napredovanje v višji plačni razred	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.4.3	Primer prezaposlitve iz gospodarske dejavnosti v javni sektor	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.4.4	Plačilna lista javnega uslužbenca	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>6</b>	<b>RAZISKAVA O NEKATERIH REZULTATIH PREHODA NA NOV PLAČNI SISTEM V JAVNEM ZDRAVSTVENEM ZAVODU</b>	<b>55</b>
6.1	Ugotovitve ob prevedbi plač javnih uslužbencev	55
6.2	Finančne ugotovitve s statističnim prikazom	56
6.3	Prikaz števila zaposlenih po plačnih razredih	60
6.4	Bistveni problemi ob prehodu na nov plačni sistem in njihovo reševanje	61
6.5	Rezultati ankete o uvedbi novega plačnega sistema	62
6.6	Predlogi za izboljšanje	67
<b>7</b>	<b>ZAKLJUČEK</b>	<b>70</b>
	LITERATURA IN VIRI	72
	PRILOGE	74

## KAZALO PONAZORITEV

### KAZALO GRAFIKONOV

Graf 1: Razporeditev zaposlenih v plačni skupini E in J je naslednja: .....	56
Graf 2: Zaposleni po tarifnih razredih .....	57
Graf 3: Indeks rasti plač po tarifnih razredih .....	60
Graf 4: Razporeditev zaposlenih v plačne razrede .....	60
Graf 5: Struktura anketiranih po spolu .....	63
Graf 6: Pregled starostne strukture .....	63
Graf 7: Struktura anketiranih po stopnji izobrazbe .....	64
Graf 8: Struktura anketiranih po zasedbi delovnega mesta .....	64
Graf 9: Seznanjenost anketiranih s sistemom določanja plače .....	65
Graf 10: Mnenje anketirancev o ustreznosti plačila za delo .....	65
Graf 11: Struktura anketiranih glede na dejavnike zadovoljstva .....	66

### KAZALO SLIK

Slika 1: Sestava plače v javnem sektorju .....	29
Slika 2: Organizacijska shema zavoda .....	46

### KAZALO TABEL

Tabela 1: Tarifne skupine po ZRPJZ .....	10
Tabela 2: Povprečna trimesečna bruto plača za obdobje 01.2010 do 04.2010 .....	11
Tabela 3: Primerjava povprečnih izplačanih plač .....	13
Tabela 4: Število zaposlenih v javnem sektorju od 2005 do 2010 .....	14
Tabela 5: Posamezna področja v javnem sektorju (število zaposlenih in masa plač) .....	14
Tabela 6: Praktični prikaz izračuna plače v Mariborskih lekarnah pred reformo .....	20
Tabela 7: Plačne skupine in plačne podskupine .....	31
Tabela 8: Plačna lestvica, veljavna od 1. julija 2010 .....	33
Tabela 9: Tarifni razredi .....	34
Tabela 10: Najnižji plačni razredi za posamezen tarifni razred .....	35
Tabela 11: Vrste prispevkov in davkov .....	43
Tabela 12: Prevedba tipičnih delovnih mest v lekarni .....	48
Tabela 13: Prikaz ocenitve delovnih mest vodij lekarn po prejšnjem sistemu .....	50
Tabela 14: Prikaz ocenitve delovnih mest vodij po ZSPJS .....	50
Tabela 15: Prikaz ocenitve na delovnem mestu »Farmacevt III« .....	53
Tabela 16: Podatki o prevedbi nekaterih tipičnih delovnih mest v zavodu .....	58

### SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC

AJPES	Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve
KPJS	Kolektivna pogodba za javni sektor
KPND	Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti
RS	Republika Slovenija
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih



ZJU    Zakon o javnih uslužbencih  
ZRPJZ    Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih  
ZSPJS    Zakon o sistemu plač v javnem sektorju

# 1 UVOD

Bistvena značilnost plače je, da predstavlja temeljni vir sredstev za preživljanje zaposlenemu in njegovi družini, hkrati pa ima še močno socialno funkcijo, saj so zaposleni večinoma eksistenčno odvisni od plače, ki jo pridobivajo na osnovi lastnega dela. Plača naj bi bila enaka količini vloženega in opravljenega dela, kar pomeni sorazmerje med delom in plačilom. Bistvo sorazmernosti je, da naj vsak dobi toliko, kot mu pripada. Pri tem so pomembna merila in vrednotenja, na podlagi katerih je mogoče oceniti in določiti, koliko plačila pripada posamezniku za opravljeno delo.

Znano je, da so ljudje postali zelo občutljivi in zahtevni, ko se govori, kolikšno plačilo si dejansko zaslužijo za opravljeno delo. Delo zaposlenih v različnih dejavnostih javnega sektorja je težko ocenjevati. Treba je dobro poznati celoten potek izvajanja dela in poznati metode, s katerimi se lahko delo v javnem sektorju ocenjuje.

Sistem financiranja v javnem sektorju je v Sloveniji doživel že veliko sprememb. Bistvo vseh pa je, da je treba proračunska sredstva dobro načrtovati in z njimi racionalno upravljati. Pred reformo plačnega sistema v javnem sektorju je plače zaposlenih v javni upravi v Sloveniji urejal Zakon o razmerjih plač v javnem sektorju ter še številni ostali predpisi, ki jih je bilo več kot 40. Vsi pa so v sistem plač vnašali precejšnjo zmedo, nepreglednost in neprimerljivost. V letu 2002 je bil sprejet nov Zakon o sistemu plač javnih uslužbencev, s katerim se je začel uveljavljati nov plačni sistem v javnem sektorju v Sloveniji.

Plače in plačni sistem so postali v zadnjem času zelo aktualna tema za zaposlene v javnem sektorju kot tudi za ostalo javnost. Prenova plačnega sistema je izjemno občutljiva sprememba, zato je pomembno, da so podlage za uvedbo novega sistema temeljito in dobro pripravljene. Področje plač v javnem sektorju je velikega pomena tako z vidika zagotavljanja dobrih in kakovostnih storitev, ki jih opravljajo javni uslužbenci, in tudi z vidika finančnih učinkov v proračunu. Plače zaposlenih v javnem sektorju predstavljajo velik del odhodkov iz državnega proračuna.

V javni sektor spadajo vse dejavnosti in organizacije, ki so financirane iz proračunov, kot so: državna uprava, vojska, policija, šolstvo, zdravstvo in druge. Te dejavnosti so zelo pomembne za skladno delovanje države, njen razvoj in dobro počutje prebivalcev v državi. V javnem sektorju je zaposlena dobra petina vsega aktivnega prebivalstva Slovenije, povprečna izobrazbena struktura pa je nekoliko višja kot v gospodarstvu.

Namen diplomskega dela je prikazati urejenost sistema plač v javnem sektorju in razlike med urejenostjo plačnega sistema pred uvedbo reforme in po njej, na konkretnih primerih pojasniti in ugotoviti bistvene značilnosti novega plačnega sistema ter opisati pristop k reševanju problemov, ki so nastajali ob prevedbi plač v konkretnem javnem zdravstvenem zavodu.

Cilj diplomske naloge je s pomočjo temeljite obravnave problematike in analize priti do ugotovitev, kako bi bilo mogoče urediti plačni sistem v konkretnem javnem zavodu, da bi bil ta še boljši in pravičnejši, ter kako bi bilo mogoče ob poenotenju delovnih mest, sistemu nagrajevanj, napredovanj in drugih možnih uporabnih orodij pri urejanju plač doseči, da bi bili zaposleni v javnem zavodu čim bolj motivirani za opravljanje svojega dela.

Uporabljene metode pri ustvarjanju diplomskega dela temeljijo na konkretni predstavitvi in pristopu z namenom podrobnega opisa izbrane teme in z njo povezane problematike.

Diplomsko delo je razdeljeno na šest poglavij. Prvo poglavje je namenjeno uvodu, v katerem so predstavljena izhodišča diplomskega dela, namen, cilji in metode, in predstavlja problematiko prehoda in urejenosti novega sistema plač v javnem sektorju. Prvi del diplomskega dela obravnava primerjavo glavnih značilnosti plačnega sistema v javnem sektorju po prejšnjih – starih predpisih, ki so urejali plače v javnem sektorju do leta 2008.

V drugem poglavju so opredeljeni pojmi javni sektor, zaposleni v javnem sektorju, plačni sistem in pojem plače. V tretjem poglavju je prikazano obdobje pred reformo plačnega sistema v javnem sektorju, pravne podlage za urejenost plač javnih uslužbencev do leta 2008, sestava plače, prikazani so številni dodatki k osnovni plači.

Četrto poglavje obravnava prehod na nov plačni sistem v javnem sektorju s podrobno predstavitvijo sprememb, ki jih je v začetni fazi prinesla plačna reforma. Prikazani so postopki glede prevedbe delovnih mest javnih uslužbencev in uvrstitve delovnih mest v plačne razrede, sistem napredovanja, dodatki k osnovnim plačam, sistem ocenjevanja delovne uspešnosti, odprava plačnih nesorazmerij, podane so primerjave podatkov med starim in novim plačnim sistemom v javnem zdravstvenem zavodu.

Konkretni postopki uvedbe novega plačnega sistema v javnem zdravstvenem zavodu so podani v petem poglavju, ki je v celoti namenjeno prikazu aktivnosti, ki so potekale v zvezi z uvajanjem novega plačnega sistema v zavodu Mariborske lekarne. V tem poglavju so predstavljeni primeri prezaposlitve javnih uslužbencev iz gospodarske dejavnosti v javni sektor.

V raziskovalnem delu diplomskega dela so podani učinki novega plačnega sistema, ki temeljijo na konkretnih podatkih 200 zaposlenih v javnem zdravstvenem zavodu. Na podlagi pridobljenih podatkov so v tem poglavju diplomskega dela prikazani bistveni problemi pri prehodu na nov plačni sistem in postopki za njihovo reševanje.

V zaključku diplomskega dela so podane ugotovitve in spoznanja v zvezi z uvedbo novega plačnega sistema v javnem sektorju, podani so predlogi, ki temeljijo na teh ugotovitvah in s pomočjo katerih bi lahko bila uvedba plačnega sistema v javnem zdravstvenem zavodu enostavnejša, bolj razumljiva za javne uslužbence in v prenekaterem primeru pravičnejša.

## **2 OPREDELITEV OSNOVNIH POJMOV**

### **2.1 OPREDELITEV POJMA JAVNI SEKTOR**

Glede na opredelitve pojma javni sektor, ki se pojavljajo v različni literaturi in zakonih, sta se v Sloveniji izoblikovali dve uradni definiciji javnega sektorja, in sicer širša in ožja.

Po širši definiciji javni sektor skladno s Standardno klasifikacijo dejavnosti (Uradni list RS, št. 2/2002; priloga 1) zajema naslednje dejavnosti:

- O – javna uprava, obramba in obvezna socialna varnost,
- P – izobraževanje,
- Q – zdravstvo in socialno varstvo,
- R – kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti ter
- S – druge dejavnosti.

Ožja definicija javnega sektorja je določena in uzakonjena z Zakonom o javnih uslužbencih. Zakon po tej definiciji opredeljuje naslednje javnopravne oblike, v katerih so organizirane osebe javnega prava v Republiki Sloveniji:

- državni organi in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti,
- javne agencije, javni skladi, javni zavodi in javni gospodarski zavodi,
- druge osebe javnega prava, če so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna lokalne skupnosti.

Iz te definicije so izvzete gospodarske družbe in javna podjetja, v katerih ima večinski delež oziroma prevladujoč vpliv država ali lokalna skupnost.

Ti dve obliki sta iz ožje definicije javnega sektorja izvzeti, ker ne bi bilo sistemsko pravilno urejati plač enako kot za pravne osebe, ki se financirajo iz državnega proračuna in proračunov lokalnih skupnosti (Klinar, 2006, str. 42).

Javni sektor zajema vse osebe javnega prava ter javna podjetja, ki opravljajo dejavnost javnega pomena. Pri tem gre za subjekte, katerih ustanovitelj ali večinski lastnik je država oziroma občina. V javni sektor sodijo neposredni in posredni proračunski uporabniki.

V našem pravnem sistemu pojem javne službe zajema samo dejavnosti neoblastnega značaja, ki zagotavljajo javne dobrine. Javne službe lahko razdelimo na gospodarske in negospodarske, ki so določene s posameznimi področnimi zakoni. Oba »krovna zakona«, Zakon o gospodarskih javnih službah in Zakon o zavodih, ne določata, katere dejavnosti so javne službe, temveč urejata le režim njihovega izvajanja (Virant, 2004, str. 131).

Negospodarske javne službe srečamo na področjih dejavnosti vzgoje in izobraževanja, znanosti, kulture, športa, zdravstva, socialnega varstva, otroškega varstva, invalidskega

varstva in socialnega zavarovanja. Zakon o zavodih določa, da se kot javne službe opravljajo z zakonom oziroma odlokom občine določene dejavnosti, katerih trajno in nemoteno opravljanje zagotavlja v javnem interesu država ali občina.

Zakon o zdravstveni dejavnosti določa, da se zdravstvena dejavnost kot javna služba opravlja v okviru mreže javne zdravstvene službe. Javna zdravstvena služba se opravlja na primarni (osnovna zdravstvena dejavnost in lekarniška dejavnost), sekundarni (specialistična ambulantna in bolnišnična dejavnost) in terciarni ravni (dejavnost klinik in inštitutov). Javna zdravstvena služba se financira iz sredstev zdravstvenega zavarovanja (Virant, 2004, str. 135).

## **2.2 ZAPOSLENI V JAVNEM SEKTORJU**

Javni uslužbenci so osebe, ki opravljajo službo v javnem sektorju in imajo sklenjeno pogodbo o delovnem razmerju. S tem izrazom so običajno označene tiste osebe, ki trajno in profesionalno opravljajo službo v državnih organih in organih lokalnih skupnosti.

Področje zaposlenih v javnem sektorju posebej ureja Zakon o javnih uslužbencih, ki ločuje funkcionarje od javnih uslužbencev. Funkcionarji v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti niso javni uslužbenci. To so ministri, predstojnik vladnih služb in organov v sestavi in župani.

Javni uslužbenci so zaposleni v:

- državnih organih in upravah samoupravnih lokalnih skupnosti,
- javnih agencijah, javnih skladih, javnih zavodih in javnih gospodarskih zavodih,
- drugih osebah javnega prava, če so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna lokalnih skupnosti.

Zakon o javnih uslužbencih v prvem delu (do 22. člena) ureja sistem javnih uslužbencev v celotnem javnem sektorju, drugi del zakona pa vsebuje posebne določbe za javne uslužbence v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti.

Zakon nadalje ločuje dve skupini javnih uslužbencev, in sicer uradnike in strokovno-tehnične javne uslužbence. Uradniki so osebe, ki izvršujejo javne naloge v javno korist, so nepristranski in politično nevtralni. Uradnikom sta omogočena kariera in napredovanje, ki sta odvisna od njihove strokovne usposobljenosti, strokovnih kvalitet ter rezultatov njihovega dela. Strokovno-tehnični javni uslužbenci pa v javnem sektorju opravljajo druga spremljajoča dela na področju finančnega in kadrovskega poslovanja ter druga dela, ki jih je potrebno opravljati zaradi nemotenega izvajanja javnih nalog organa.

Javni uslužbenci, zaposleni v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti, opravljajo naloge, pomembne za celotno družbeno skupnost, saj so del aparata, ki je zadolžen za izvrševanje javnega interesa. Pomen dela javnih uslužbencev je v marsičem drugačen kot pomen dela zaposlenih v zasebnem sektorju. Delo javnih uslužbencev nima vpliva le na

organizacijo, v kateri delajo, temveč ima širši vpliv, saj javna uprava upravlja z javnimi zadevami in strokovno servisira politične organe, da lahko odločajo o javnih zadevah.

Med javne uslužbence spadajo tudi zaposleni v javnih agencijah, javnih skladih, javnih zavodih in javnih gospodarskih zavodih ter drugih osebah javnega prava, ki so uporabniki proračunskih sredstev. V ta sklop spadajo zaposleni v različnih negospodarskih dejavnostih: šolstvo, zdravstvo, socialno varstvo, kultura, znanost.

Položaj javnih uslužbencev je specifičen tudi zato, ker se sredstva za njihove plače zagotavljajo iz proračuna in ker učinka njihovega dela skorajda ni mogoče izmeriti. To je še ena posebnost: ker je delodajalec država, lokalna skupnost ali druga oseba javnega prava, je treba posebej skrbno – mnogo skrbneje kot v zasebnem sektorju, kjer je dopustno izbiro prepustiti subjektivni volji delodajalca – varovati vrednoto enake dostopnosti do službe (Virant, 2004, str. 188).

## **2.3 POJEM PLAČE**

Zagotavljanje človeku potrebnih dobrin je pogojeno z določenimi sredstvi. Sredstva običajno pridobimo z osebnim prejemkom oziroma plačo. Plača pa je odvisna od več dejavnikov. V gospodarskih dejavnostih oz. zasebnem sektorju je višina plačila odvisna od učinkovitosti pri delu in kakovosti opravljenega dela ter predvsem od povpraševanja na trgu. Sistem v gospodarskih dejavnostih je tržno naravnani, pri čemer je pomembno, da je podjetje tržno uspešno in da proizvaja dobiček, ker če dobička ni, je s tem omejena tudi višina plače. V negospodarskih dejavnostih oz. javnem sektorju teh meril ni mogoče postaviti tako enostavno. Javni sektor deluje za javno dobro in v javnem interesu in ne deluje tržno, zato je določanje teh meril precej težje.

S sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi se javni uslužbenec zaveže opravljati delo za delodajalca zaradi plačila. Plača je pravica javnega uslužbenca in obveznost delodajalca. Javni uslužbenec in delodajalec se s sklenitvijo pisne pogodbe o zaposlitvi dogovorita o znesku osnovne plače. Pomeni, da je plača bistveni element pogodbe o zaposlitvi. Plačilo za delo je sestavljeno iz plače, dodatkov, dela plače za delovno uspešnost, dela plače za poslovno uspešnost oziroma morebitnih drugih vrst plačil, če je tako določeno s kolektivno pogodbo. Plača mora biti vedno v denarni obliki (ZDR, 126. člen).

Sistem plač v javnem sektorju temelji na Zakonu o sistemu plač v javnem sektorju (v nadaljevanju ZSPJS) in Kolektivni pogodbi za javni sektor (v nadaljevanju KPJS). Nov plačni sistem je bil v javnem sektorju uveden s 1. avgustom 2008.

Neto plača je prejemek, ki ga javni uslužbenec prejme na svoj račun potem, ko mu delodajalec odtegne tisti del akontacije dohodnine ter dajatve za socialno in pokojninsko zavarovanje, za katere je zavezanec sam javni uslužbenec. Plača je zaslužek za opravljeno delo, obračunana za preteklo obdobje. Med stroške plače delodajalca spadajo tudi nadomestila plače, ki pripadajo javnemu uslužbencu za čas, ko je upravičeno odsoten z

dela. Plače se izplačujejo redno v rednih časovnih presledkih, kot določa zakonodaja in interni akti delodajalcev.

Po načelih Mednarodne organizacije za delo in ratifikaciji teh dokumentov v slovenski zakonodaji morajo podjetja uresničevati določila, ki jih je sprejela Mednarodna organizacija za delo.

Javni uslužbenci, ki so zaposleni za polni delovni čas, imajo pravico do plačila za opravljeno delo najmanj v višini minimalne plače, kot to določa Zakon o minimalni plači (Uradni list RS, št. 13/2010). Od 1. marca 2010 je znesek minimalne plače 734,15 EUR. Minimalna plača je bila prvič uvedena leta 1995.

Zakonodaja naj ureja predvsem vsa temeljna in splošna vprašanja glede pravic do plačila za opravljeno delo, višina plače pa naj bo prepuščena kolektivnim pogajanjem med sindikati in delodajalci. Primerno bi bilo, da v zvezi z višino plače država ureja le minimalno plačo, natančnejša določitev višine plače pa naj bo prepuščena posameznim delodajalcem in zaposlenim ter njihovim interesnim zastopstvom, torej sindikatom (glej Kresal, 2001, str. 212–218).

Plačilo za delo, ki ga javni uslužbenec opravi, ima pomembno vlogo pri motivaciji in učinkovitosti za uspešno opravljanje dela. Javni uslužbenec, ki s plačilom ni zadovoljen, lahko še slabše dela, kar pa lahko posledično pripelje do še nižje plače.

Pogajanje iskalca zaposlitve za zasedbo delovnega mesta z novim delodajalcem o konkretni višini plače znotraj javnega sektorja v praksi ni mogoče. Vprašanj na razgovoru za sprejem v službo, kot so »S kakšno plačo bi bili zadovoljni?« ni smiselno postavljati.

Javni sektor ima oblikovane pravilnike in druge akte, usklajene z zakonodajo, s katerimi je določena osnovna plača za posamezno delovno mesto. Kako pa se bo plača javnega uslužbenca gibala, navzgor ali navzdol, pa je v precejšnji meri odvisno od njegovih rezultatov dela, ki jih pokaže v času svoje zaposlitve. Ob tem mislimo na variabilni del plače, ki pomeni dodatno nagrado ali motivacijo za javnega uslužbenca, ki dobro in uspešno dela ter pri svojem delu dosega delovne rezultate nad pričakovanimi. Uspešen javni uslužbenec lahko na podlagi različnih kriterijev za ocenjevanje njegove delovne uspešnosti doseže višjo ocenitev dela in s tem tudi večjo plačo. Drugače pa pomeni za javnega uslužbenca, ki slabše dela in zaradi tega dobi slabšo oceno in posledično tudi slabše plačilo, tudi dodatno spodbudo, da bo svoje delo v prihodnje bolje opravil in za rezultate pričakoval večje plačilo.

Višina prislužene plače, ki zaposlenim in njihovim družinam omogoča normalno življenje, posledično vpliva na njihovo prizadevnost, da delo opravijo bolje. Uspešnost posameznega zaposlenega ali skupine zaposlenih pripomore k uspešnosti posameznih organizacijskih enot. Ustvarjalnost zaposlenih, inovativnost, zvestoba podjetju, občutek pripadnosti ter drugi pozitivni dejavniki pa so tisti, ki doprinesejo k uspešnosti celotne dejavnosti. Znano

je, da so tisti zaposleni, ki so seznanjeni z rezultati svojega dela in količino dela, ki so jo prispevali k doseganju ciljev neke dejavnosti, bolj zavzeti za opravljanje dela.

## **2.4 PLAČNI SISTEM**

Sistem plačevanja javnih uslužbencev za opravljeno delo je eden od glavnih elementov in pokazateljev, ki kažejo na urejenost odnosov in položaja med delavci in delodajalci. Skozi zgodovino so se odnosi med delavci in delodajalci spreminjali, hkrati z njimi pa tudi plačilni sistemi. Prav tako so spreminjajoče se gospodarske razmere narekovale, da se je plačni sistem nenehno spreminjal.

Današnje posodobitve v organiziranosti poslovanja, v urejenosti razporejanja delovnih mest, opisih del in nalog in zahtevani usposobljenosti za opravljanje dela so privedle do posodobitev v plačnem sistemu. Primeren plačni sistem pomembno vpliva na uspešnost poslovanja, dobro počutje ljudi pri delu in na njihovo delovno učinkovitost.

Plačni sistemi se medsebojno bistveno razlikujejo predvsem glede na to, ali govorimo o plačnem sistemu uslužbenskega sistema ali o plačnem sistemu v zasebnem sektorju. V javnem sektorju je plačni sistem urejen z zakonom in podzakonskimi predpisi, ki urejajo splošna merila in izhodišča za oblikovanje plač javnih uslužbencev. S plačnim sistemom v javnem sektorju, ki ureja plače za funkcionarje in javne uslužbence, so natančno opredeljena pravila za določanje plač, obračunavanje in izplačevanje ter pravila za določanje obsega sredstev za plače. Plačni sistem določa skupne temelje v javnem sektorju za uveljavitev načela enakega plačila za opravljeno delo na primerljivih delovnih mestih, zagotavlja preglednost sistema plač ter stimulativnosti plač (ZSPJS, 2. člen).

Zaradi narave dela je plačni sistem v zasebnem sektorju zagotovo enostavnejši. Rezultate dela je lažje izmeriti ter nato na podlagi izmerjenih rezultatov določili višino plače. Vemo, da lahko delodajalec s primernim plačnim sistemom okrepi učinkovitost in uspešnost dela zaposlenih, kar ob vzpostavitvi ciljnega vodenja in zagnanega izvajanja pozitivno vpliva na poslovno uspešnost.

Ugotavljanje delovne uspešnosti v uslužbenskih razmerjih je mnogo težje. V vseh sodobnih uslužbenskih sistemih po svetu veljajo posebni pogoji dela kot tudi posebni plačni sistemi oziroma sistemi nagrajevanja.

Poseben plačni sistem za javne uslužbence poznajo le države, v katerih so uslužbenska razmerja urejena z javnim pravom. Plače običajno ureja zakon. Sindikati javnih uslužbencev se o problematiki plač sicer pogajajo, vendar država na koncu enostransko in oblastno uredi plače z zakonom (Virant, 2004, str. 206).

Plačni sistem je sredstvo za ureditev razmerja plač znotraj javnega sektorja, ki bi moral biti (Ferfila, 2002, str. 282):

- racionalno oblikovan,



- del kadrovske politike,
- zadovoljiti posebne zahteve,
- dovolj fleksibilen za uresničitev sprememb in privlačen za ustrezen in dovolj strokoven kader,
- relevanten za postavljanje plačilnih nivojev dovolj visoko, da javni uslužbenci nebi zapuščali javnega sektorja,
- motivacijsko sredstvo za uslužbence in za doseganje individualnih in skupnih rezultatov,
- sprejemljiv za javne uslužbence, kar pomeni, da omogoča vzpostaviti dobre in jasno zasnovane odnose med uslužbencem in delodajalcem ter zagotoviti primerno plačilo za delo,
- njegov cilj bi moral biti doseganje minimalnih in sprejemljivih stroškov.

Enostavnost in preglednost sistema plač pripomore k temu, da zaposleni vidijo učinke svojega dela pri izplačilu svoje plače. Plačni sistem naj temelji na poslovni strategiji in poslanstvu posamezne dejavnosti tudi znotraj javnega sektorja, obdržati mora predpise, pravila ter pri tem v določeni meri upoštevati želje in potrebe zaposlenih.

V javnem sektorju je potrebno pri določitvi plač razlikovati dva dela:

- plačni sistem in
- določitev posameznih plač v okviru plačnega sistema.

Medtem ko je plačni sistem le sistem, ki opredeljuje način oblikovanja in sestavo plače, postopek določanja plač in splošne okvirje možnih vrednosti ter je v svojem bistvu predmet in podlaga strokovnega oblikovanja, je določitev posameznih plač znotraj plačnega sistema posledica vrednostne oziroma politične odločitve (Kerševan, 1999, str. 531).

Za javni sektor na splošno velja, da je zaposlitev v dejavnostih, ki jih zajema, dokaj varna. Plača javnemu uslužbencu je zagotovljena, plačani so vsi prispevki in dodatna zavarovanja (zakonsko določena vključitev v dodatno pokojninsko zavarovanje). Predvsem zaradi povečanja števila zaposlenih v javnem sektorju se vse bolj pojavljajo zahteve po omejevanju javnofinančnih izdatkov in hkrati večji učinkovitosti javnega sektorja. Plačni sistem je postal tako usmerjen predvsem k temu, da se omeji poraba javnofinančnih sredstev, hkrati pa se bi zagotovil nek primerljiv in pregleden sistem med posameznimi delovnimi mesti znotraj javnega sektorja. Glavni namen urejenosti plačnega sistema v javnem sektorju je torej v njegovi učinkovitosti, pravičnosti plačila za opravljeno delo ter varčevanju s sredstvi javnih financ.

## **3 PRIPRAVE NA SPREMEMBO PLAČNEGA SISTEMA V JAVNEM SEKTORJU**

### **3.1 SISTEM PLAČ PRED UVEDBO SPREMEMB**

#### **3.1.1 Obdobje od 1990 do 1994**

Plače in druge prejemke zaposlenih v državnih organih je v obdobju od 1990 do leta 1994 urejal Zakon o delavcih v državnih organih (Ur. list RS, št. 15/90), ki je v času od uveljavitve doživel številne spremembe. Osnova za obračun osebnega dohodka kot zakon naziva prejemke za delo, je bil znesek, ki je bil kot izhodiščna plača določen za prvi tarifni razred. Znesek je bil dogovorjen s kolektivno pogodbo za negospodarstvo ali panožno kolektivno pogodbo. Koeficient za preračun plače je bil določen za posamezne skupine delovnih mest v razponih oz. razmerjih od 1 do 6. Tako dobljen znesek je predstavljal osnovni osebni dohodek delavca, delovne izkušnje pa so se vrednotile tako, da se je znesek osebnega dohodka povečal za 0,5 % za vsako leto delovne dobe, vendar največ za 20 %. Podatki o osebnih dohodkih delavcev v državnih organih na podlagi tega zakona niso bili javni.

#### **3.1.2 Obdobje od 1994 do 2008**

Pomembne spremembe v sistem plač je prinesel Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v drugih lokalnih skupnostih (Ur. list RS, št. 18/94). Zakon je razširil krog javnih uslužbencev na zaposlene v javnih zavodih s področja šolstva, kulture, zdravstva, socialnega varstva, znanosti in tehnologije in druge. Ta zakon spreminja termin »osebni dohodek« v »plača«.

ZRPJZ je v plačni sistem prinesel več novosti, med katerimi je najpomembnejši sistem napredovanja zaposlenih na določenem delovnem mestu. Spremenjen pa je bil tudi sistem obračunavanja plač, ki je določal, da plačo sestavljajo:

- osnovna plača,
- del plače za delovno uspešnost in
- dodatki.

Osnova za obračun je bila izhodiščna plača za I. tarifni razred, dogovorjena s Kolektivno pogodbo za negospodarske dejavnosti. Del plače za delovno uspešnost je pripadal javnemu uslužbencu, ki je bistveno presegal pričakovane delovne rezultate ali če je bil nadpovprečno delovno obremenjen. Dodatek za delovno uspešnost je lahko znašal največ 20 % od osnovne plače javnega uslužbenca.

Delovna mesta so bila razvrščena po klasifikaciji v devet tarifnih skupin, glede na vrsto in stopnjo strokovne izobrazbe. Znotraj tarifnih skupin so bila navedena tipična delovna mesta, za katera so bili določeni količniki v posebni tabeli, kot prilogi Zakona o razmerjih

plač. Plača se je izračunala na podlagi višine količnika, ki je pomenila tudi označbo za plačne razrede. Sestavni del plače je bil še dodatek za delovno dobo, dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času ali v posebnih pogojih dela, ki se pojavijo občasno in niso zajeti v vrednotenju delovnega mesta, ter drugi s kolektivno pogodbo določeni dodatki.

V skladu s Kolektivno pogodbo za javni sektor so javnim uslužbencem k plači pripadali še prejemki za regres za letni dopust, jubilejne nagrade, odpravnine ob upokojitvi, solidarnostne pomoči, povračila stroškov v zvezi z delom (regres za prehrano, prevozni stroški, potni stroški na službenih potovanjih).

**Tabela 1: Tarifne skupine po ZRPJZ**

Tarifna skupina	Stopnja strokovne izobrazbe
I.	Osnovna šola
II.	Program za usposabljanje
III.	Srednja 2-letna izobrazba
IV.	Srednja 3-letna izobrazba
V.	Srednja 4-letna izobrazba
VI.	Višja izobrazba
VII.	Visoka izobrazba
VIII.	Magisterij
IX.	Doktorat znanosti

Vir: ZRPJZ, 6. člen.

Javni uslužbenci so lahko napredovali v višji plačilni razred na podlagi Pravilnika o napredovanju zaposlenih v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 41/94). Pravilnik je določal število plačilnih razredov, za koliko so lahko javni uslužbenci, razvrščeni v posamezne tarifne skupine napredovali, in sicer:

- za tri plačilne razrede v tarifnih skupinah I, II, III, IV
- za štiri plačilne razrede v tarifnih skupinah V in VI
- za pet plačilnih razredov v tarifnih skupinah VII, VIII, IX

Pravilnik je določal še postopek napredovanja, pogoje in način napredovanja ter kriterije, potrebne za napredovanje. Preverjanje pogojev se je opravljalo trikrat letno, najvišje možno število napredovanj pa je bilo od tri do pet plačilnih razredov.

Javni uslužbenci so praviloma lahko napredovali vsaka tri leta, pri čemer je bila upoštevana dejanska delovna doba na delovnih mestih enake ali podobne zahtevnosti v poklicu. Za delovna mesta enake ali podobne zahtevnosti so se na podlagi pravilnika o napredovanju štela delovna mesta v isti tarifni skupini. Pogoj za napredovanje je bil, da je zaposleni na določenem delovnem mestu dosegel potrebno število točk glede na uvrstitev v tarifni razred iz različnih kriterijev, in sicer:

- dodatna funkcionalna znanja,
- interdisciplinarna usposobljenost,
- samostojnost in zanesljivost pri delu,
- ustvarjalnost,
- delovna uspešnost.

V obdobju veljavnosti ZRPJZ so bile sprejete še številne kolektivne pogodbe, ki so na podlagi določil tega zakona ter na podlagi drugih zakonov in podzakonskih predpisov s tega področja uveljavile možnost različnih dodatkov. Zato so se porušila temeljna razmerja osnovnega zakona, dodatki pa so postali način, s katerim so se povečevale osnovne plače. Zaradi porušenih razmerij je postal sistem zastarel, nepregleden in neobvladljiv, zato je doživljal vse pogostejše kritike.

### **3.1.3 Gibanje plač v javnem sektorju v obdobju od januarja 2007 do aprila 2010**

V Mesečnem poročilu o plačah pri pravnih osebah Statistični urad Republike Slovenije objavlja podatke o plačah v Sloveniji. Na Statistični urad podatke pošilja Agencija za javnopravne evidence (v nadaljevanju AJPES). Podatki se zbirajo za zaposlene osebe pri pravnih subjektih. V raziskovanja niso vključeni samostojni podjetniki, ki opravljajo samostojno dejavnost, in kmetje. Povprečna mesečna plača za posamezne mesece v obdobju od januarja 2007 do aprila 2010 je razvidna iz tabele 2 in prikazuje predvsem trend rasti plač, ki je v letu od 2007 do konca leta 2008 naraščala hitreje kot konec leta 2009 in v začetku 2010.

**Tabela 2: Povprečna trimesečna bruto plača za obdobje 01 2010 do 04 2010**

<b>Trimesečje/leto</b>	<b>Bruto plača EUR</b>	<b>Neto plača EUR</b>	<b>Indeks rasti plač</b>
januar–marec 2007	1.212,82	792,97	
april–junij 2007	1.263,57	822,34	103,70
julij–september 2007	1.279,40	833,08	105,06
oktober–december 2007	1.331,57	866,54	109,28
januar–marec 2008	1.344,39	874,16	110,24
april–junij 2008	1.359,72	881,91	111,22
julij–september 2008	1.392,57	901,50	113,69
oktober–december 2008	1.477,41	945,99	119,30
januar–marec 2009	1.407,79	912,53	115,08
april–junij 2009	1.422,56	920,95	116,14
julij–september 2009	1.424,41	923,26	116,43
oktober–december 2009	1.502,33	963,94	121,56
januar–marec 2010	1.459,65	944,72	119,14

Vir: AJPES (2010).

Podatki o gibanju plač so najbolj občutljiva kategorija ekonomske statistike. Natančni podatki o plačah so načeloma tajni. V obdobju do leta 2008 so bili v javnem sektorju javni podatki o plačah v tistem delu, ki določa osnovno plačo, to pomeni osnovni količnik javnega uslužbenca pomnožen z vrednostjo količnika. Dodatki k plači in doseženo število napredovanj pa je spadalo pod kategorijo tajnih podatkov. Zato so bili pridobljeni podatki o plačah v javnem sektorju sorazmerno skromni in niso omogočali dovolj točne podlage za konkretne vsebinske analize plač.

### **3.2 RAZLOGI ZA SPREMEMBO SISTEMA PLAČ V JAVNEM SEKTORJU**

Urejenost plač v javnem sektorju je zelo pomembno področje predvsem zaradi zagotavljanja kakovostnih storitev javne uprave, v času vse večje finančne krize pa tudi z vidika porabe javnofinančnih sredstev.

V zadnjih letih je bila v Sloveniji problematika plač velikokrat predmet najrazličnejših ostrih polemik in razprav, posledično tudi stavk v javnem sektorju. Stavkovne zahteve pa niso bile vedno usmerjene le na višino plač, šlo je tudi za primerjave med plačami na enakih oziroma podobnih delovnih mestih in primerljivih skupinah javnih uslužbencev.

Plače javnih uslužbencev je pred reformo urejal ZRPJZ. Ta zakon ni bil prilagojen spremembam na trgu delovne sile in vedno večji zahtevnosti dela na konkretnih delovnih mestih. Za povečevanje plač zaradi zahtevnosti dela se je zato uvedla praksa določanja mnogih novih dodatkov na osnovi Kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti oziroma na podlagi številnih drugih kolektivnih pogodb za posamezne dejavnosti v okviru javnega sektorja. Ti dodatki so večinoma pomenili le splošno višanje plač in ne vrednotenja posebnosti posameznega delovnega mesta. Glede na to, da je bilo število na novo uvedenih dodatkov izredno veliko, se je posledično porušilo razmerje, določeno v ZRPJZ (Vodovnik, 2007, str. 18–19).

Pravna ureditev plač v javnem sektorju je postajala vedno bolj nepregledna in s tem težko primerljiva. Dokaz neurejenosti sistema plač v javnem sektorju je več kot 40 sprejetih zakonov in podzakonskih aktov, ki so urejali omenjeno problematiko v javnem sektorju.

Neprimerljivost in nepreglednost plač je dodatno povzročalo še dejstvo, da v skupni sistem niso bile vključene tudi plače funkcionarjev. Sistem plačevanja funkcionarjev je temeljil na posebnih pravilih. Za izračun plač funkcionarjev in ostalih javnih uslužbencev sta se uporabljali različni osnovi za obračun, ki sta se tudi različno usklajevali. Zaradi navedenega je bila pravna ureditev sistema plač v javnem sektorju izredno razdrobljena, neprimerljiva in nepregledna (Klinar, 2006, str. 513).

V letu 2001 so se pričeli pripravljati postopki za spremembo plačnega sistema v javnem sektorju. Namen sprejema novega ZSPJS je bil urediti sistem plač funkcionarjev, direktorjev in ostalih javnih uslužbencev v okviru javnega sektorja, uveljaviti načelo enakega plačila za delo na primerljivih delovnih mestih, funkcijah in nazivih ter zagotoviti

preglednost in stimulativnost plač. Eden temeljnih namenov ZSPJS pa je bil omejiti število dodatkov oziroma jih vključiti v osnovno plačo delovnega mesta (Šisernik, 2008, str. 10).

Pri urejanju plačilnega sistema za javne uslužbence je treba pozornost posvetiti zlasti vprašanju, kakšno naj bo razmerje med plačami v javnem sektorju na eni strani in v zasebnem sektorju na drugi strani ter kakšna naj bodo razmerja plač znotraj javnega sektorja. Plačni sistem mora biti takšen, da zagotavlja javnemu uslužbencu ekonomsko podlago za življenje. Le takšna plača lahko zagotavlja javnemu uslužbencu lojalnost in nepodkupljivost, hkrati pa motivira sposobnejše ljudi, da se zaposlujejo v javni upravi (Virant, 2004, str. 206).

**Tabela 3: Primerjava povprečnih izplačanih plač**

Obdobje	Javni sektor – povprečna izplačana plača v EUR	Zasebni sektor – povprečna izplačana plača v EUR	Indeks javni sektor/zasebni sektor
Januar 2008	1.577	1.273	123
December 2008	1.807	1.361	132
Januar 2009	1.830	1.339	136
December 2009	1.833	1.404	130
April 2010	1.828	1.416	129

Vir: AJ PES, 2010

Plače v javnem sektorju presegajo plače v zasebnem gospodarstvu. Kot kažejo podatki, prikazani v tabeli 3, so bile plače v javnem sektorju pred uvedbo novega plačnega sistema za več kot 20 % višje kot v zasebnem sektorju, še višja je bila ta razlika po uvedbi novega plačnega sistema. Razlika se je povečala predvsem zaradi odprave plačnih nesorazmerij v javnem sektorju. Na višino povprečnih plač v javnem sektorju v primerjavi s plačami v gospodarstvu pa prav gotovo vpliva tudi razmerje izobrazbene strukture. V javnem sektorju je namreč večji delež zaposlenih z višjo stopnjo strokovne izobrazbe, kot v gospodarstvu.

V tabeli 4 je prikazana rast števila zaposlenih v javnem sektorju v obdobju od 2005 do avgusta 2010. V tem obdobju je skupno poraslo število javnih uslužbencev za 6.765.

**Tabela 4: Število zaposlenih v javnem sektorju od 2005 do 2010**

Leto	Štev. zaposlenih	Povečanje štev. zaposlenih v primerjavi z letom 2005
Januar 2005	151.498	
Januar 2006	151.748	+ 250
Januar 2007	152.830	+ 1.332
Januar 2008	153.636	+ 2.138
Januar 2009	155.437	+ 3.939
Januar 2010	157.011	+ 5.513
Avgust 2010	158.263	+ 6.768

Vir: AJPES (2010)

Po podatkih Statističnega urada je bilo v sredini leta 2010 skupno število vseh zaposlenih v Sloveniji 745.673, od tega je bilo število zaposlenih v javni upravi 158.263, kar pomeni, da je od skupnega števila vseh zaposlenih v Republiki Sloveniji v javni upravi zaposlenih 21,22 % javnih uslužbencev in funkcionarjev.

Tabela 5 prikazuje nekaj konkretnih števil o tem, kolikšna je bila poraba davkoplačevalskega denarja za posamezna področja v javnem sektorju (konec leta 2009), po podatkih AJPES-a:

**Tabela 5: Posamezna področja v javnem sektorju (število zaposlenih in masa plač)**

Elementi javnega sektorja	Štev. zaposlenih	Masa plač
nevladni proračunski uporabniki	830	2,3 mio. EUR
vladne službe	1.332	3,0 mio. EUR
ministrstva in organi v sestavi	28.002	52,3 mio. EUR
upravne enote	2.726	4,2 mio. EUR
sodišča in tožilstva	4.921	9,1 mio. EUR
občine	4.671	8,0 mio. EUR

krajevne skupnosti in mestne četrti	57	0,1 mio. EUR
vrtni, šole, univerze	55.958	102,3 mio. EUR
zdravstvo in lekarne	31.872	63,0 mio. EUR
zavodi s področja socialnega varstva	10.520	14,0 mio. EUR
zavodi s področja kulture	6.220	11,4 mio. EUR
zavodi s področja raziskovanja in znanosti	2.474	5,1 mio. EUR
zavodi s področja kmetijstva in gozdarstva	1.725	2,9 mio. EUR
javne službe gospodarskih dejavnosti	453	0,7 mio. EUR
javne službe malega gospodarstva	133	0,2 mio. EUR
gasilci	640	1,1 mio. EUR
državne agencije	714	1,6 mio. EUR
ZPIZ, ZZZS, ZZAP, jamstveni sklad	2.635	4,7 mio. EUR
državni javni skladi	248	0,5 mio. EUR
občinski javni skladi	124	0,2 mio. EUR
manjšinske organizacije	26	0,04 mio. EUR
SKUPAJ ZAPOSLENIH V JAVNEM SEKTORJU (junij 2009)	156.584	287 mio. EUR (povprečno na zaposlenega 1834 EUR)

Vir: AJPES (2009)

### 3.3 PLAČA IN DRUGI PREJEMKI V ZVEZI Z DELOM PRED LETOM 2008

V skladu s KPND je bila plača javnega uslužbenca pred uvedbo novega plačnega sistema sestavljena iz:

- osnovne plače,
- dela plače za delovno uspešnost,
- dodatkov na podlagi kolektivne pogodbe,
- bonitete.

**Osnovna plača** je bila sestavljena iz količnika delovnega mesta oziroma količnika, ki ga je javni uslužbenec pridobil po napredovanju. Osnovna plača delovnega mesta je



predstavljala plačo brez napredovanj ali pa je vsebovala tudi priznana napredovanja zaposlenega. Količniki so bili razvrščeni v devet tarifnih skupin, ki jih je določal zakon, glede na stopnjo zahtevane strokovne izobrazbe. Znotraj tarifnih skupin pa so bili količniki razvrščeni v plačilne razrede.

Del **plače za delovno uspešnost** (KPND, 37. člen) je pripadal javnemu uslužbencu, ki je bistveno presegal delovne rezultate ali je bil nadpovprečno delovno obremenjen. Ta del plače je lahko znašal največ 20 % osnovne plače javnega uslužbenca.

Javni zavodi znotraj javnega sektorja, ki so pridobivali del sredstev s prodajo blaga in storitev na trgu, so lahko del teh sredstev izplačevali javnim uslužbencem, za kar so morali predhodno pridobiti soglasje ustanovitelja zavoda.

**Dodatke**, ki so se prišteli k osnovni plači, je predvideval ZDR in KPND. Javni uslužbenci so bili upravičeni do naslednjih dodatkov:

- a) dodatki, izraženi v količniku, so pripadali zaposlenim na določenih delovnih mestih, in sicer: za vpliv delovnega okolja in obremenitve pri delu. Višina dodatka je bila določena v posebnem dogovoru, katerega so sklenili in podpisali podpisniki kolektivne pogodbe dejavnosti. Med številnimi dodatki je npr. dodatek za zahtevnost in izpostavljenost dela, ki je pripadala zaposlenim na delovnih mestih s področja farmacevtske dejavnosti in strokovnih služb zavoda; dodatek za posebne obremenitve in odgovornosti v zdravstvu je bil določen z dogovorom, katerega podpisnik je bilo ministrstvo za zdravje in sindikati dejavnosti. Ta dodatek je bil določen glede na delovna mesta v tarifnih skupinah od IV do VIII;
- b) dodatki, izraženi v % od osnovne plače, so dodatki za občasne težje delovne pogoje, dodatek za delovno dobo, za delo mentorja pripravniku;
- c) dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času so dodatki za izmensko delo, za delo v deljenem delovnem času, za delo ponoči, za delo v nedeljo, na dan praznika in dela prostega dne po zakonu, za delo preko polnega delovnega časa.

**Boniteta** je ugodnost v obliki storitve, proizvoda ali druge ugodnosti v naravi, ki jo prejme zaposleni od delodajalca ali druge osebe v zvezi z zaposlitvijo. Med bonitete se všttevajo uporaba službenega vozila, zavarovalne premije in druga podobna plačila, uporaba službenega mobilnega telefona, uporaba parkirnega prostora, izobraževanje zaposlenih, ki ni v interesu delodajalca, in razna darila.

**Nadomestilo plače** pripada zaposlenemu, ko je upravičeno odsoten z dela. To je v primeru koriščenja letnega dopusta ali drugih z zakonom določenih odsotnosti zaradi izobraževanja in izpopolnjevanja, zaradi bolezni, odsotnosti zaradi praznikov in drugih zakonsko opravičenih odsotnosti z dela. Osnova za obračun nadomestila plače je bila plača javnega uslužbenca, kot jo je ta prejel v preteklem mesecu, če pa je bila odsotnost z dela zaradi bolezni, je osnova za nadomestilo plače zaposlenega v zadnjih treh mesecih. Znesek nadomestila v času bolniških odsotnosti je odvisen od vrste oz. razloga odsotnosti, določen v skladu z navodili o zdravstvenem zavarovanju.

Med **druge osebne prejemke** spadajo: regres za letni dopust, jubilejne nagrade, odpravnine ob upokojitvi, solidarnostne pomoči.

Na podlagi zakona in kolektivne pogodbe zaposlenim pripadajo naslednja **povračila v zvezi z delom**: povračila stroškov prehrane med delom, stroškov prevoza na delo in z dela, stroškov za službena potovanja in izobraževanja, drugih stroškov, povezanih z delom.

### **3.4 IZPLAČEVANJE PLAČ V MARIBORSKIH LEKARNAH PRED UVEDBO NOVEGA SISTEMA**

Pravne podlage za obračunavanje in izplačevanje plač v javnem zdravstvenem zavodu Mariborske lekarne v obdobju pred uvedbo novega plačnega sistema najdemo v:

- Zakonu o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in organih lokalnih skupnosti,
- Kolektivni pogodbi za dejavnost zdravstvenega in socialnega varstva Slovenije,
- Pravilniku o napredovanju delavcev, zaposlenih v zdravstvu,
- Pravilniku o plačah, dodatkih, nadomestilih plače, drugih prejemkih in stroških v zavodu Mariborske lekarne.

Poleg naštetih temeljnih aktov pa so bile plače javnim uslužbencem v Mariborskih lekarnah izplačane še na podlagi predpisov v zvezi s stroški dela ter številnimi spremembami zgoraj navedenih aktov.

#### **3.4.1 Postopek določanja plače javnega uslužbenca**

Zavod Mariborske lekarne kot delodajalec in javni uslužbenec sta ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi določila osnovno plačo. Osnovna plača je bila določena glede na zahtevnost in odgovornost dela na delovnem mestu, na katerega je bil javni uslužbenec razporejen. Razvrstitev delovnega mesta v tarifno skupino je izhajala iz sistemizacije delovnih mest na osnovi zahtevane stopnje strokovne izobrazbe.

Znesek izhodiščne bruto plače oziroma količnik za I. tarifno skupino se je določal in usklajeval na podlagi določil KPND in kolektivne pogodbe dejavnosti. Pri razvrstitvi javnega uslužbenca v plačilni razred so bili upoštevani razponi osnovnih plač znotraj devet tarifnih skupin. Poleg teh okvirjev pa se je moral pri uvrstitvi v posamezni plačni razred upoštevati še seznam tipičnih delovnih mest zdravstvene in lekarniške dejavnosti, določenih v prilogi Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva. Za tista delovna mesta, ki niso bila navedena v seznamu tipičnih delovnih mest, pa se je plačni razred določil v aktu zavoda oziroma v sistemizaciji delovnih mest zavoda, pri čemer so bila upoštevana določila KPND in plačni razredi za podobna oz. primerljiva delovna mesta v seznamu tipičnih delovnih mest.

### **3.4.2 Napredovanje na delovnem mestu**

Javni uslužbenci so lahko na istem delovnem mestu napredovali v višji plačilni razred. Na istem delovnem mestu je bilo možnih pet napredovanj. Področje napredovanj, postopek, pogoje in način napredovanja, kriterije za napredovanje je urejal Pravilnik o napredovanju zaposlenih v zdravstvu. Zaposleni so napredovali praviloma na vsaka tri leta, če so izpolnjevali predpisane pogoje.

Pogoji za napredovanje na delovnem mestu pa so bili (Pravilnik o napredovanju, 13. člen):

- dodatna funkcionalna znanja,
- interdisciplinarna usposobljenost delavca za opravljanje del na različnih delovnih mestih v okviru poklica,
- samostojnost in zanesljivost pri delu,
- ustvarjalnost, nadpovprečna delovna uspešnost, izkazana v daljšem času.

Neposredni vodja posameznega javnega uslužbenca je na posebnem obrazcu za napredovanje ugotovil zadostno število točk za napredovanje in podal predlog za razporeditev v plačilni razred glede na izpolnjevanje pogojev za napredovanje. Na podlagi predloga in izpolnitve zahtevanih kriterijev je napredovanje javnega uslužbenca potrdil direktor zavoda.

Kriteriji za napredovanje so bili relativno blagi, saj je lahko javni uslužbenec napredoval v višji plačni razred, če se je npr. v obdobju treh let udeležil v povprečju treh ali štirih seminarjev ali predavanja. V Mariborskih lekarnah smo lahko večkrat ugotavljali, da so se zaposleni udeleževali izpopolnjevanj tudi iz razloga, da so dosegli zadostno število točk za izpolnitev pogojev za napredovanje, kasneje pa interesa za izpopolnjevanje ni bilo več.

### **3.4.3 Dodatki za težje delovne pogoje**

Javni uslužbenci v zavodu Mariborske lekarne, ki so na delovnem mestu opravljali delo pod težjimi pogoji in škodljivimi vplivi delovnega okolja, so bili upravičeni do povišanja plače iz naslova oteženih delovnih pogojev. Če so se ti pogoji pojavljali stalno, so bili upoštevani pri določitvi plačilnega razreda delovnega mesta in so bili zajeti v osnovni plači. V primeru, ko so se oteženi delovni pogoji pojavljali občasno, so bili ti dodatki določeni in obračunani kot dodatek k osnovni plači. Višina tega dodatka je bila odvisna od časa trajanja dela pod oteženimi pogoji in vplivi delovnega okolja.

V lekarniški dejavnosti se je izplačeval dodatek za vplive delovnega okolja in obremenitve pri delu javnim uslužbencem na delovnem mestu farmacevt receptor v lekarni in na delovnem mestu farmacevtski tehnik v lekarni. Za ocenitev teh oteženih vplivov se je upošteval kriterij osvetlitve in bleščanja na delovnem mestu. Za občasno delo v takih pogojih, ki obsega več kot 1/3 delovnega časa, se je javnemu uslužbencu k osnovni plači prištel dodatek v višini 0,10 količnika izhodiščne plače.

V skladu s KPND so zaposleni v Mariborskih lekarnah prejeli dodatek k osnovni plači za zahtevnost in izpostavljenost dela. Dodatek je bil različen glede na področje dela zaposlenega (za delo na področju farmacije, področje administrativnih dejavnosti, dela s področja strokovnih služb zavoda). Višina dodatka, izražena v količniku, je bila odvisna od višine plačnega razreda.

Javnim uslužbencem v tarifnih skupinah od IV do IX je pripadal še dodatek za posebne obremenitve in odgovornosti, in sicer glede na uvrstitev v plačilni razred v razponu od 0,05 do 0,35 količnika osnovne plače.

#### **3.4.4 Drugi dodatki iz delovnega razmerja**

Za težje pogoje dela so pripadali javnim uslužbencem v Mariborskih lekarnah dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času, ki so se obračunavali le za čas, ko so delali v pogojih, zaradi katerih jim je dodatek pripadal v skladu s KPND. To so dodatki: za izmensko delo, delo v deljenem delovnem času, nočno delo, delo v nedeljo in ob praznikih. Osnova za izračun dodatkov je bila osnovna plača javnega uslužbenca, preračunana na urno postavko.

Dodatek za mentorstvo je pripadal javnemu uslužbencu, ki je bil ob svojem rednem delovnem času določen za uvajanje pripravnikov (farmaceutov ali farmacevtskih tehnikov) na usposabljanju v lekarni. Mentorju je pripadal za vsako mentorsko uro, določeno s programom pripravištva, dodatek v določeni višini urne postavke njegove osnovne plače. Mentorje v lekarniški dejavnosti imenuje Lekarniška zbornica Slovenije za mentorstvo pripravnikom farmacevtom in farmacevtskim tehnikom, ki imajo čas in program pripravištva predpisan v posebnih aktih o pripravištvu lekarniških strokovnih delavcev. Dodatek za dežurstvo in stalno pripravljenost je javnemu uslužbencu pripadal za čas, v katerem med dežurstvom ali v stalni pripravljenosti opravlja storitve. Ker lekarne opravljajo neprekinjeno oskrbo prebivalstva z zdravili, je čas dežurstva praviloma nočni čas dela in pa delo ob nedeljah in praznikih, 24 ur na dan in vse dni v letu, ko se delo opravlja v dežurni lekarni.

#### **3.4.5 Plača na podlagi delovne uspešnosti**

Javni uslužbenec, ki je bil pri svojem delu nadpovprečno uspešen in je dosegal nadpovprečne delovne rezultate, je bil upravičen do dela plače iz povečane delovne uspešnosti. Ta del plače se je določal in obračunaval v odstotku na osnovno plačo javnega uslužbenca, višina pa je bila odvisna od vrednosti njegovega plačnega razreda.

Na podlagi internega akta Mariborskih lekarn *Merila in kriteriji za nagrajevanje uspešnosti javnih uslužbencev v zavodu* so bili upoštevani naslednji kriteriji: kakovost dela, znanje in strokovnost, količina dela, iniciativnost in sposobnost prilagajanja, odnos do dela in delovnih sredstev, uspešnost vodenja in organiziranja dela. Obseg teh sredstev je določal Zakon o razmerjih plač v zavodih.

Ker lekarniški zavodi del sredstev pridobivajo tudi na trgu s prodajo blaga in storitev, je zavod od ustanovitelja pridobil soglasje, da se je ta del sredstev, sorazmerno prihodkom s tega dela dejavnosti, lahko povečal.

**Tabela 6: Praktični prikaz izračuna plače v Mariborskih lekarnah pred reformo**

	<b>Vrsta prejema</b>	<b>Izračun</b>
	Osnova preteklega meseca za nadomestila	Števek rednega dela, preračunano na ure nadomestila
	Plačni razred zaposlenega	Višina plačnega razreda glede na uvrstitev delovnega mesta z upoštevanimi napredovanji
	Izhodiščna plača	Izhodiščna plača za I. tarifni razred na podlagi Kolektivne pogodbe za javni sektor
	% minulega dela	% minulega dela glede na doseženo število let delovne dobe (0,5 % za vsako leto + 0,25 % za ženske po 25. letu delovne dobe)
	Bruto urna postavka	(Plačni razred zaposlenega X izhodiščna plača) / štev. mesečnega fonda ur = 174
	<b>OSNOVNA PLAČA</b>	
1	Redno delo	Število ur opravljenega dela X bruto urna postavka
2	Nočno delo	Število ur opravljenega dela X bruto urna postavka
3	Nedeljsko delo	Število ur opravljenega dela X bruto urna postavka
4	Praznično delo	Število ur opravljenega dela X bruto urna postavka
5	Nadurno delo	Število ur opravljenega dela X bruto urna postavka X 150 %
	<b>NADOMESTILA</b>	
5	Državni praznik	Osnova preteklega meseca X štev. ur nadomestila
6	Letni dopust	Osnova preteklega meseca X štev. ur nadomestila
7	Izobraževanje, izpopolnjevanje	Osnova preteklega meseca X štev. ur nadomestila
8	Boleznina	Osnova preteklega meseca X štev. ur nadomestila
	<b>DODATKI</b>	
9	Minulo delo	Osnovna plača X % minulega dela
10	Dodatek za izmensko delo	(Štev. ur X bruto urna postavka) X 10 %
11	Dodatek za nočno delo	(Štev. ur X bruto urna postavka) X 50 %
12	Dodatek za nedeljsko delo	(Štev. ur X bruto urna postavka) X 100 %
13	Dodatek za praznično delo	(Štev. ur X bruto urna postavka) X 130 %
14	Dodatek za deljen delovni čas	1–2 uri 15 %; 2 ali več ur 20 % od osnove
15	Dodatek za mentorstvo	(Štev. ur X bruto urna postavka) X 30 %
16	Dodatek iz KP dejavnosti 76. člen	(Količnik dodatka X izhodiščna plača) / 174 X ure za osnovno plačo
17	Dodatek iz KP dejavnosti 89 b.	(Količnik dodatka X izhodiščna plača) / 174 X ure

	člen	za osnovno plačo
18	Dodatek iz KP dejavnosti 89 c. člen	(Količnik dodatka X izhodiščna plača) / 174 X ure za osnovno plačo
19	Stimulacija 1	3 % stimulacije od osnovne plače na podlagi Zakona o razmerjih plač
20	Stimulacija 2	% stimulacije uspešnosti iz prihodkov na trgu
	<b>REFUNDIRANI DEL PLAČE</b>	
21	Nega družinskega člana	(Osn. iz leta pred nastankom X količnik ZZSZ X št. ur) X 80 %
22	Boleznina nad 30 dni	(Osn. iz leta pred nastankom X količnik ZZSZ X št. ur) X 90 %
23	Nesreča pri delu nad 30 dni	(Osn. iz leta pred nastankom X količnik ZZSZ X št. ur) X 100 %
	<b>BRUTO PLAČA</b>	
24	Prispevki iz bruto plače	22,10 % OD BRUTO PLAČE
25	Osnova za dohodnino	Bruto plača, zmanjšana za prispevke in olajšave
26	Akontacija dohodnine	Akontacija po lestvici za odmero dohodnine
	<b>NETO PLAČA</b>	
27	Prehrana med delom	Za vsak dan prisotnosti znesek, določen v KP gospodarstva
28	Prevoz na delo in z dela	Za vsak dan prisotnosti cena najcenejšega javnega prevoza
	<b>SKUPAJ OSTALI PREJEMKI</b>	
29	Krediti	
30	Članarina sindikata	
31	Prostovoljno ZZ	
32	Plačila v pokojninski steber	
	<b>SKUPAJ ODTEGLJAJI</b>	
	<b>IZPLAČILO PLAČE</b>	

Vir: lasten

## **4 PREHOD NA NOV PLAČNI SISTEM**

### **4.1 PRAVNE PODLAGE ZA NOV PLAČNI SISTEM**

Pravne podlage za postopek prehoda na nov plačni sistem izhajajo iz ZDR, glede določb, ki jih ta zakon ne ureja dovolj podrobno, pa je treba upoštevati še KPJS.

ZSPJS je akt, ki ureja sistem plač v javnem sektorju, pravila za določanje plač, obračunavanje in izplačevanje. Ureja tudi pravila za določanje obsega sredstev za plače in postopek vpeljave novega plačnega sistema.

Javni uslužbenci, zaposleni v Javnem zdravstvenem zavodu Mariborske lekarne Maribor, so prešli na nov plačni sistem v okviru prehoda celotnega javnega sektorja s 1. avgustom 2008. Prvo plačo v skladu z novim plačnim sistemom so javni uslužbenci prejeli z izplačilom v mesecu septembru 2008.

Javni zdravstveni zavodi so posredni proračunski uporabniki, zato spadajo v javni sektor, kar posledično pomeni, da delovnopravno področje urejata ZDR in ZJU. Ker slednji v večjem delu velja le za javne uslužbenke v državnih organih, je ZDR pglavitna podlaga urejanja delovnopravnih razmerij v javnih zdravstvenih zavodih.

Glavni cilji šestletnih prizadevanj od sprejetja zakona do uvedbe novega plačnega sistema so (povzeto po Ramšak Pešec, 2008):

- odprava plačnih nesorazmerij. Pri postavitvi tega cilja je bilo temeljno vodilo odprava neupravičenih plačnih nesorazmerij med primerljivimi delovnimi mesti v javnem sektorju;
- uvedba enotnega oziroma skupnega plačnega sistema za javne uslužbenke in funkcionarje, zaposlene v javnem sektorju;
- uvedba fleksibilnosti plačnega sistema, ki višino plače povezuje z učinkovitostjo in rezultati dela v javnem sektorju. Pri uresnitvi tega cilja daje nov plačni sistem večji poudarek ter možnost nagrajevanja uspešnosti javnih uslužbenecv, kar pomeni določitvi fleksibilnega dela plače. Cilj zagotovitve fleksibilnega dela plače je tudi izboljšanje kakovosti storitev javnega sektorja;
- enotnost, preglednost in obvladljivost plačnega sistema z vidika javnih financ v novem plačnem sistemu pomeni obvladovanje plačnega sistema z določitvijo plačnega razreda delovnega mesta, pri čemer je določeno število plačnih razredov ter določena njihova vrednost.

Po sprejetju ZSPJS v letu 2002 je bil ta zakon večkrat spremenjen in dopolnjen. Za javne uslužbenke, zaposlene v javnih zavodih, so konkretne podlage za določanje plač prepuščene kolektivnim pogodbam in podzakonskim aktom. V juliju 2008 sta bili sklenjeni dve kolektivni pogodbi, ki veljata za celotni javni sektor, to sta:

- Kolektivna pogodba o skupni metodologiji za uvrščanje orientacijskih delovnih mest in nazivov v plačne razrede in
- Kolektivna pogodba za javni sektor.

Na podlagi določil ZSPJS je bila v začetku junija 2008 sprejeta KPJS in za tem še Aneks h kolektivni pogodbi za dejavnosti zdravstva in socialnega varstva, ki določa in uvršča delovna mesta in nazive plačne skupine E – to so delovna mesta na področju zdravstva, plačne skupine F – to so delovna mesta na področju socialnega varstva, in plačne skupine J – spremljajoča delovna mesta.

Pri uvrščanju delovnih mest in nazivov je bilo treba upoštevati uvrstitve orientacijskih delovnih mest in nazivov iz KPJS, ki so sprejeti kot priloga h kolektivni pogodbi. V skladu z določili ZSPJS je bilo treba v treh mesecih od sprejema KPJS zagotoviti izplačilo plač v skladu s sprejetimi novimi predpisi.

Vlada je sprejela še ostale podzakonske akte, potrebne za izvedbo novega plačnega sistema; to so:

- Uredba o plačah direktorjev v javnem sektorju (Ur. list RS, št. 73/05 s spremembami in dopolnitvami),
- Uredba o delovni uspešnosti iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu (Ur. list RS, št. 69/08),
- Uredba o delovni uspešnosti iz naslova povečanja obsega dela za javne uslužbenke (Ur. list RS, št. 89/08),
- Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede (Ur. list RS, št. 51/08),
- Uredba o enotni metodologiji in obrazcih za obračun in izplačilo plač v javnem sektorju (Ur. list RS, št. 93/08).

Do poletja 2008 so bile sprejete vse pravne podlage za uvedbo novega plačnega sistema za javne uslužbenke v vseh dejavnostih javnega sektorja. Na podlagi teh pravnih aktov je bil izpolnjen pogoj, da se je lahko izvedel hkraten prehod, ki je zajemal skoraj 150.000 zaposlenih v celotnem javnem sektorju.

Tehnično izvedbo uvrstitve zaposlenih v plačne razrede in prevedbo plač je podpirala računalniška simulacija, ki jo je izdelal Direktorat za plače v javnem sektorju na Ministrstvu za javno upravo RS. Na internetnih straneh ministrstva je bilo mogoče najti številna vprašanja zaposlenih v javnem sektorju. Ministrstvo za javno upravo je bilo pristojno predvsem podajati razlage in napotila za pravilno razumevanje določb pravnih aktov, ki so podlaga za implementacijo plačnega sistema.

Vlada je določila okvirni terminski plan, na podlagi katerega je bilo treba:

- izdelati oziroma uskladiti sistemizacijo delovnih mest. Minimalna vsebina sistemizacije, ki je obvezna za proračunske uporabnike, je opredeljena v ZSPJS in vsebuje le delovna mesta iz Kataloga funkcij, delovnih mest in nazivov;



- izdelati je bilo treba prevedbo plač javnih uslužbencev, kot so jih prejeli pred uvedbo novega sistema, ter izračunati razliko nesorazmerij, prikazati dinamiko četrtn odprave nesorazmerij;
- javni uslužbenci so prejeli aneks h kolektivni pogodbi, katerega obvezno vsebino določa ZSPJS (48. člen). Ob uvedbi novega plačnega sistema javni uslužbenci niso prejeli novih pogodb o zaposlitvi, temveč aneks k pogodbi;
- plače v skladu z novim plačnim sistemom so bile izplačane v septembru 2008. Pri obračunu je bilo upoštevano dogovorjeno povečanje plač za 2 % glede na izplačane plače v juliju 2008.

Glede zastavljenih ciljev, ki jih je prinesel ZSPJS, zajema nov plačni sistem v javnem sektorju predvsem nekaj naslednjih novosti (povzeto po Ramšak Pešec, 2008):

- nova plačna zakonodaja velja za ves javni sektor in s tem zagotavlja enoten sistem plačne ureditve za vse subjekte javnega sektorja. Ti subjekti so:
  - a) državni organi in lokalne skupnosti,
  - b) javne agencije, javni skladi, javni zavodi ter javni gospodarski zavodi,
  - c) druge osebe javnega prava, ki so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna lokalne skupnosti;
- v smislu enotne plačne zakonodaje pa niso del javnega sektorja javna podjetja ali gospodarske družbe, v katerih ima večinski delež oziroma prevladujoč vpliv država ali lokalna skupnost;
- za subjekte v javnem sektorju, za katere velja enoten plačni sistem, so določeni skupni temelji sistema: sistem določanja in usklajevanja plač, določitev obsega sredstev za plače, določanje osnovne plače, delovne uspešnosti, možni dodatki k osnovni plači javnega uslužbenca, pravila in postopki napredovanja v višji plačni razred, postopek spreminjanja razponov med najvišjo in najnižjo plačo oziroma razmerij med plačnimi skupinami ter plačnimi podskupinami, način zagotavljanja javnosti, preglednosti in primerljivosti plač v javnem sektorju. Za zagotavljanje teh skupnih temeljev plačnega sistema so določeni tudi nosilci, postopki in izvedbene aktivnosti;
- nova plačna zakonodaja opredeljuje postopek določanja osnovnih plač javnih uslužbencev. Uvrščanje večine delovnih mest v plačne razrede je urejeno s kolektivnimi pogodbami, ki urejajo določene panoge.

#### **4.1.1 Zakon o sistemu plač v javnem sektorju**

ZSPJS, sprejet v juliju leta 2002, je najpomembnejši splošni pravni akt, ki ureja sistem plač v javnem sektorju, določa pravila za njihovo odločanje, obračunavanje in izplačevanje ter pravila za določanje obsega sredstev za plače, opredeljuje postopek za spremembe razmerij med plačnimi skupinami in podskupinami v javnem sektorju.

V prvem delu so navedeni cilji ZSPJS, ki določajo skupne temelje sistema plač v javnem sektorju, in sicer za uveljavitev načela enakega plačila za delo na primerljivih delovnih mestih, nazivih in funkcijah, za zagotovitev preglednosti sistema plač ter stimulativnosti

plač. V nadaljevanju je pojasnjen pomen nekaterih izrazov, kot so javni sektor, funkcionar, javni uslužbenec, sistemizacija delovnih mest, plačne skupine, plačna lestvica, plačni razredi, opredeljeni so pojmi o plači.

Drugi del ZSPJS opredeljuje določanje obsega sredstev za plače in usklajevanje plač. Nadalje zakon določa sestavo plače, osnovno plačo te usklajevanje osnovnih plač. Zakon daje možnost socialnim partnerjem, da s posebnim dogovorom odločijo, da se del sredstev nameni v prostovoljno pokojninsko zavarovanje javnih uslužbencev.

V tretjem delu so določene plačne skupine in plačne podskupine ter uvrstitve delovnih mest in nazivov v tarifne razrede. Tarifni razredi izražajo stopnjo zahtevnosti delovnih mest in nazivov glede na zahtevano izobrazbo oziroma usposobljenost.

Četrty del ZSPJS govori o določanju osnovne plače javnega uslužbenca. Plača je določena s plačnim razredom, v katerega je uvrščeno delovno mesto javnega uslužbenca. Osrednji del opredeljuje orientacijska delovna mesta, ki omogočajo primerjavo v plačnih skupinah in se ovrednotijo z uporabo skupne metodologije. Pri tem je treba upoštevati naslednje kriterije:

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

Zakon določa, da se uvrstitev delovnih mest in nazivov v plačne razrede opravi upoštevaje uvrstitev orientacijskih delovnih mest in nazivov. Uvrstitev ovrednotenih orientacijskih delovnih mest in nazivov v plačne razrede se določi s kolektivno pogodbo za javni sektor.

Peti del zakona govori o napredovanju javnih uslužbencev v višji plačni razred, o pogojih za napredovanje ter o določitvi plačnega razreda javnega uslužbenca ob njegovi prvi zaposlitvi. Pogoj za napredovanje v višji plačni razred je delovna uspešnost, izkazana v triletnem napredovalnem obdobju, ki se ocenjuje glede na:

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

Zakon v šestem delu ureja, da so javni uslužbenci lahko upravičeni tudi do:

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

Nadalje zakon določa obseg sredstev za delovno uspešnost ter komu delovna uspešnost pri plači pripada.

V sedmem delu zakona so naštetih dodatki k plačam, ki pripadajo javnim uslužbencem:

- položajni dodatek,
- dodatek za delovno dobo,
- dodatek za mentorstvo,
- dodatek za specializacijo, magisterij ali doktorat, če to ni pogoj za zasedbo delovnega mesta,
- dodatki za manj ugodne delovne pogoje in dodatki za nevarnosti in posebne obremenitve, ki niso upoštevani v vrednotenju delovnega mesta,
- dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času.

Osmi del ZSPJS govori o postopku spreminjanja razponov med najvišjo in najnižjo plačo oziroma razmerij med plačnimi skupinami in plačnimi podskupinami. Za spremljanje izvajanja tega zakona in za spremljanje politike plač v javnem sektorju je ustanovljen poseben organ, ki ga sestavljajo predstavniki državnih organov in združenj lokalnih skupnosti ter sindikatov javnega sektorja. Imenuje se Svet za sistem plač v javnem sektorju.

ZSPJS zagotavlja javnost, preglednost in primerljivost plač v javnem sektorju. Plače v javnem sektorju so javne, pri čemer so javnosti dostopni podatki o delovnem mestu, nazivu ali funkciji, o osnovnih plačah, o dodatkih ter delu plače za delovno uspešnost, razen dodatka za delovno dobo.

ZSPJS v desetem delu določa, da ima vlada pristojnost sklepanja kolektivnih pogodb na strani delodajalca. Nadalje zakon določa postopek sklenitve kolektivnih pogodb in roke za njihovo uveljavitev. Nadzor nad izvajanjem zakona izvaja ministrstvo, pristojno za sistem plač v javnem sektorju, to je Ministrstvo za javno upravo, ministrstva, pristojna za posamezno področje v javnem sektorju, ter ministrstvo, pristojno za finance, v okviru proračunskega nadzora.

Kako izvesti prevedbo osnovne plače javnega uslužbenca ter uvrstiti javnega uslužbenca v plačni razred, je določeno v 49. a členu ZSPJS. V 49. b členu zakon opredeljuje, kateri dodatki se po posameznih plačnih skupinah upoštevajo za določitev osnovnih plač. 49. c člen zakona določa način odprave nesorazmerij v osnovnih plačah javnih uslužbencev ter način in termine odprave nesorazmerij. Nadalje zakon določa, da se v skladu z 49. členom tega zakona izvede primerjava med plačo, določeno na podlagi predpisov in kolektivnih pogodb, ki se uporabljajo do začetka izplačila plač.

Z uveljavitvijo ZSPJS so prenehale veljati vse določbe zakonov in drugih predpisov, ki so urejali plače zaposlenih v javnih zavodih do avgusta 2008.

#### **4.1.2 Kolektivna pogodba za javni sektor**

KPJS je osrednji dokument ob prehodu na nov plačni sistem v javnem sektorju. Določa in usklajuje orientacijska delovna mesta, opredeljuje osnovno plačo v javnem sektorju,

določa višino dodatkov k plači in osnove ter kriterije za delovno uspešnost. Poglavje delovne uspešnosti in dodatkov je v KPJS urejeno enotno za celotni javni sektor in se v kolektivnih pogodbah za posamezne dejavnosti oziroma poklice ureja posebej.

KPJS opredeljuje orientacijska delovna mesta plačnih skupin od C do J. Orientacijska delovna mesta in nazivi, navedeni v tej kolektivni pogodbi, so izbrana delovna mesta, ki omogočajo primerjavo znotraj plačnih skupin. Seznam orientacijskih delovnih mest vsebuje šifro delovnega mesta, ime delovnega mesta, tarifni razred in plačni razred brez napredovanja, v katerega je delovno mesto uvrščeno.

Kolektivna pogodba v nadaljevanju predvideva višine in način uskladitve osnovnih plač ter višino sredstev za odpravo plačnih nesorazmerij v obdobju do leta 2010. Obseg sredstev za plačilo redne delovne uspešnosti in osnove za določitev obsega sredstev in izplačil tega dela plače so določeni v drugem delu kolektivne pogodbe. Javnemu uslužbencu se del plače za delovno uspešnost določi na podlagi kriterijev, kot so: znanje in strokovnost, kakovost in natančnost, odnos do dela in delovnih sredstev, obseg in učinkovitost dela ter inovativnost.

Lahko povzamemo, da je temeljni namen KPJS:

- določiti uvrstitve orientacijskih delovnih mest javnih uslužbencev v plačne razrede,
- vzpostaviti pravila za določitev plače za delovno uspešnost in dodatkov k plači.

Poleg omenjenih vsebin KPJS ureja še način usklajevanja plač v obdobju po uvedbi plačnega sistema, usklajevanje sredstev, ki so namenjena za regres za letni dopust ter sredstev za dodatne premije kolektivnega pokojninskega zavarovanja javnih uslužbencev.

Nesorazmerja v osnovni plači, ki predstavljajo razliko med osnovno plačo plačnega razreda, v katerega je javni uslužbenec uvrščen ob prvem obračunu plač po novem ZSPJS in osnovno plačo plačnega razreda, v katerega je preveden njegov znesek plače, odpravijo v deležih po  $\frac{1}{4}$  in v dinamiki, ki jo določa ZSPJS in KPJS.

Na podlagi doseženih pogajanj med Vlado Republike Slovenije na strani delodajalca in reprezentativnimi sindikati javnega sektorja kot stranke na strani javnih uslužbencev sta bila v obdobju po letu 2008 sklenjena dva nova aneksa h KPJS.

Ta dva aneksa med drugim določata spremembo dinamike usklajevanja odprave plačnega nesorazmerja. Javni uslužbenci so že prejeli odpravo dveh četrтин plačnih nesorazmerij in sicer:

- prva četrтина je bila izplačana ob uvedbi plačnega sistema z veljavnostjo od 1. 5. 2008,
- drugo četrτίno so javni uslužbenci prejeli pri izplačilu plače za januar 2009.

## **4.2 ZNAČILNOSTI NOVEGA PLAČNEGA SISTEMA**

Ena od glavnih značilnosti novega plačnega sistema je po zagotovilih predlagateljev v njegovi večji preglednosti. Preglednost in primerljivost vseh osnovnih plač v javnem sektorju naj bi zagotavljala enotna plačna lestvica.

Pri posameznih zahtevnejših poklicih se posebnosti kažejo z uvrstitvijo v plačnih skupinah s tem, da se zahtevnost izkazuje glede na določitev najnižjega in najvišjega plačnega razreda znotraj plačne skupine. Namesto osnovnega količnika delovnega mesta in k temu dodanih več različnih dodatkov se z novim plačnim sistemom uvaja osnovna plača, izražena z ustreznim plačnim razredom.

Pomembna značilnost novega plačnega sistema je možnost napredovanja v višji plačni razred. Vsak javni uslužbenec ima možnost napredovanja na delovnem mestu, in sicer do 10 plačnih razredov.

Preglednejša je tudi ureditev dodatkov k plači oziroma variabilnega dela plače. Podlaga za določitev tega dela plače temelji na treh kriterijih delovne uspešnosti: redna delovna uspešnost, povečan obseg dela in variabilni del plače.

V sistem plačnega sistema so vključeni vsi zaposleni, katerim se plače izplačujejo oziroma financirajo iz javnih sredstev, to so t. i. proračunski uporabniki, ki pridobivajo sredstva iz državnega proračuna, blagajne pokojninsko-invalidskega zavarovanja, blagajne obveznega zdravstvenega zavarovanja ali iz občinskih proračunov. Nov plačni sistem naj bi prinesel transparentnost z vidika porabe davkoplačevalskega denarja in z vidika primerjave osnovnih plač vseh javnih uslužbencev, zaposlenih v javnem sektorju.

Z uvedbo novega plačnega sistema se bi naj v javnem sektorju odpravila številna nesorazmerja v osnovnih plačah oziroma neskladnosti pri ocenjevanju zahtevnosti delovnih mest. Dinamika odprave plačnih nesorazmerij še ni končana, saj se je s sprejetjem aneksov h KPJS premaknila v obdobje do leta 2011.

Prevedba delovnih mest javnih uslužbencev se je izvedla na način, da je bilo za vsakega javnega uslužbenca upoštevano število napredovanj na delovnem mestu, kot jih je dosegel v času pred uvedbo novega plačnega sistema. Pri tistih javnih uslužbencih, ki so z uvrstitvijo v najbližji plačni razred pridobili manj, kot so dejansko že napredovali po prejšnjem sistemu, se jih je uvrstilo v plačni razred z upoštevanjem vseh napredovanj.

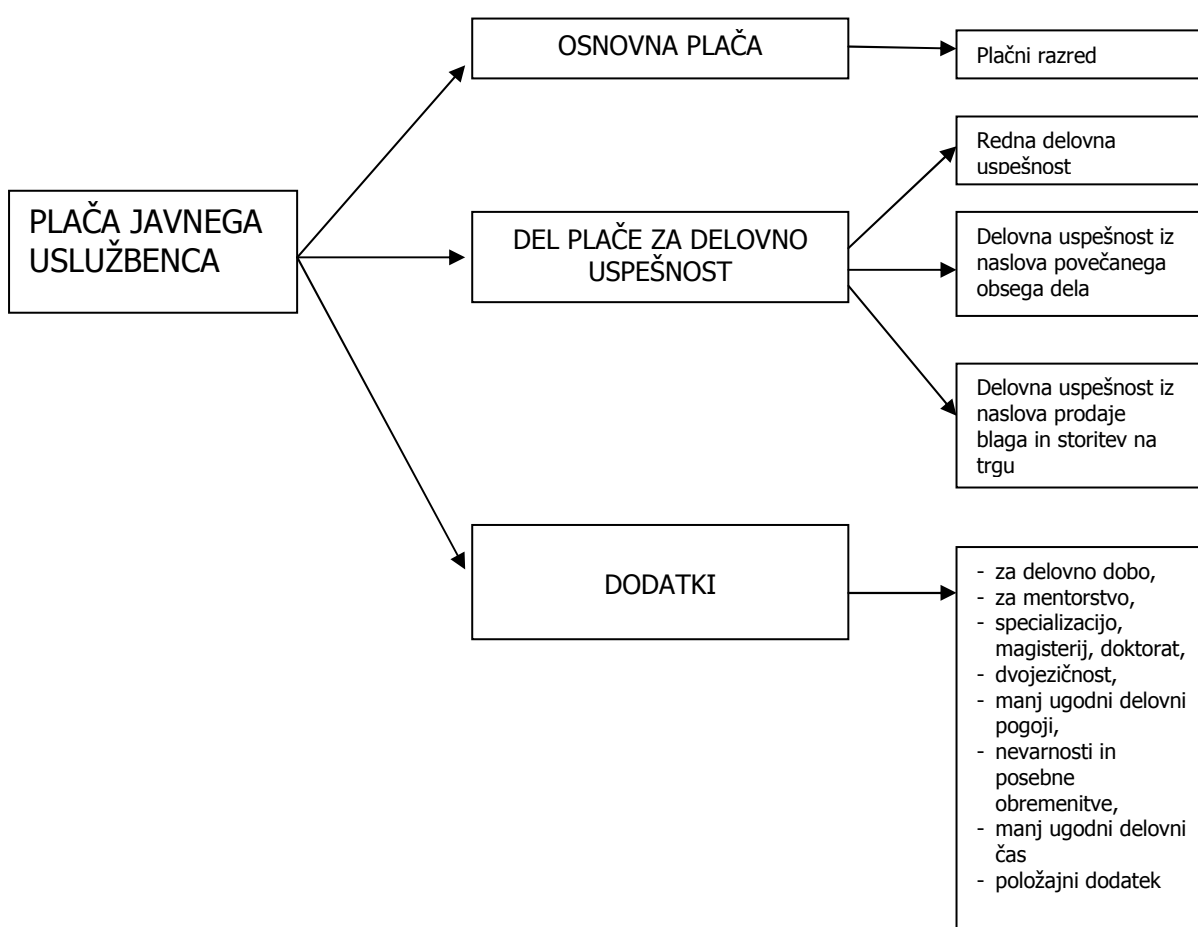
Pri prevedbah je bilo treba upoštevati omejitve, in sicer da nova uvrstitev v plačni razred javnega uslužbenca ne more biti višja, kot je za določeno delovno mesto predviden najvišji plačni razred, ki ga je možno doseči z vsemi napredovanji.

#### 4.2.1 Opredelitev plače javnega uslužbenca

V skladu z ZSPJS (3. člen) se plača javnemu uslužbencu določi s pogodbo o zaposlitvi, odločbo oziroma sklepom, v katerem se določi plačni razred in druge sestavine plače. Delodajalec je dolžan javnemu uslužbencu ob izročitvi pisne pogodbe o zaposlitvi podati tudi pisno obrazložitev, v kateri so pojasnjene podlage za določitev plače javnega uslužbenca ter višino posameznih delov plače.

Plača javnega uslužbenca je sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov k plači, kar prikazuje slika 1.

**Slika 1: Sestava plače v javnem sektorju**



Vir: lasten

ZSPJS določa (5. člen), da je plača javnega uslužbenca sestavljena iz treh delov (Klinar, 2006, str. 519):

- osnovna plača je del plače, ki ga prejme javni uslužbenec ali funkcionar na posameznem delovnem mestu, nazivu ali funkciji za opravljeno delo v polnem delovnem času in za pričakovane rezultate dela v posameznem mesecu. V osnovni plači je všteto tudi napredovanje javnega uslužbenca,

- del plače za delovno uspešnost je tisti del plače, ki ga lahko prejme javni uslužbenec ali funkcionar za nadpovprečno uspešno opravljeno delo v določenem obdobju,
- dodatki so del plače javnega uslužbenca ali funkcionarja za posebne pogoje, nevarnosti in obremenitve, ki niso upoštevane pri vrednotenju zahtevnosti delovnega mesta, naziva ali funkcije

Znesek osnovne plače je določen z uvrstitvijo javnega uslužbenca v ustrezni plačni razred iz plačne lestvice glede na razporeditev na delovno mesto in ob upoštevanju doseženega števila napredovanj. Z ZSPJS se določi vsakokratna vrednost plačnih razredov iz plačne lestvice, ki mora biti usklajena s KPJS (Ferfila, 2002, str. 287).

Takšna opredelitev plače se uporablja tako za javne uslužbence kot tudi za funkcionarje, s tem da funkcionarji niso nujno deležni vseh teh elementov (npr. praviloma ne napredujejo in niso deležni posebnih plačil iz naslova delovne uspešnosti ipd.). Razlika med funkcionarji in javnimi uslužbenci je tudi v načinu določitve posameznih delov plače. Za javne uslužbence se struktura plače določi s kolektivnimi pogodbami in uredbami, za funkcionarje pa se plača določa z zakonom ali odlokom državnega zbora.

ZSPJS določa (52. a člen), da se vrednosti plačnih razredov praviloma usklajujejo enkrat letno. Višina uskladitve se dogovori s KPJS med vlado in reprezentativnimi sindikati. Vsakokratna spremenjena vrednost plačnih razredov se določi z zakonom.

Osnovna plača predstavlja fiksni del plače, ki ga prejema javni uslužbenec na posameznem delovnem mestu za opravljeno delo v polnem delovnem času in za pričakovane rezultate dela ter za posamezni mesec. Osnovna plača, ki predstavlja pretežni del plače, vsebuje tudi napredovanja javnega uslužbenca, prav tako predstavlja osnovo za obračun gibljivega dela plače (Klinar, 2006, str. 287).

#### **4.2.2 Plačne skupine in plačne podskupine**

Plačne skupine sestavljajo delovna mesta ali nazivi, značilni za enaka ali podobna delovna mesta v vseh dejavnostih javnega sektorja. Plačne skupine pa se glede na podobne značilnosti delovnih mest delijo še na plačne podskupine. Plačne skupine in plačne podskupine predstavljajo osnovno razdelitev javnih uslužbencev v javnem sektorju.

**Tabela 7: Plačne skupine in plačne podskupine**

PLAČNE SKUPINE	PLAČNE PODSKUPINE
A – Funkcije v državnih organih in lokalnih skupnostih	A1 – Predsednik Republike in funkcionarji izvršilne oblasti A2 – Funkcionarji zakonodajne oblasti A3 – Funkcionarji sodne oblasti A4 – Funkcionarji v drugih državnih organih A5 – Funkcionarji v lokalnih skupnostih
B – Poslovodni organi pri uporabnikih proračuna	B1 – Ravnatelji, direktorji in tajniki
C – Uradniški nazivi v državni upravi in v upravah lokalnih skupnosti ter v drugih državnih organih	C1 – Uradniki v drugih državnih organih C2 – Uradniki v državni upravi, sodni upravi in upravah lokalnih skupnosti C3 – Policisti C4 – Vojaki C5 – Cariniki C6 – Inšpektorji, pazniki in drugi uradniki s posebnimi pooblastili
D – Delovna mesta na področju vzgoje, izobraževanja in športa	D1 – Visokošolski učitelji in visokošolski sodelavci D2 – Predavatelji višjih strokovnih šol, srednješolski in osnovnošolski učitelji in drugi strokovni delavci D3 – Vzgojitelji in ostali strokovni delavci v vrtcih
E – Delovna mesta na področju zdravstva	E1 – Zdravniki E2 – Farmacevtski delavci E3 – Medicinske sestre/zdravstveni tehniki E4 – Zdravstveni delavci
F – Delovna mesta na področju socialnega varstva	F1 – Strokovni delavci F2 – Strokovni sodelavci
G – Delovna mesta na področju kulture in informiranja	G1 – Umetniški poklici G2 – Drugi poklici na področju kulture in informiranja
H – Delovna mesta in nazivi na področju Znanosti	H1 – Raziskovalci H2 – Strokovni sodelavci
I – Delovna mesta v javnih agencijah, javnih skladih, drugih javnih zavodih in javnih gospodarskih zavodih ter pri drugih uporabnikih proračuna	I1 – Strokovni delavci
J – Spremljajoča delovna mesta (velja za ves javni sektor)	J1 – Strokovni delavci J2 – Administrativni delavci J3 – Ostali strokovno-tehnični delavci

Vir: ZSPJS, 7. člen



Za plačne podskupine od A1 do J3 so razponi plačnih razredov določeni v razmerju od 1 do 65. V najvišje plačne razrede se lahko uvrstijo le najzahtevnejša delovna mesta. Vrednost najvišjih plačnih razredov najdemo v plačni podskupini od A1 do A4, to so funkcije v državnih organih in lokalnih skupnostih. V katalogu funkcij, delovnih mest in nazivov v plačnih podskupinah od A1 do J3, ki ga je sprejela Vlada RS na podlagi ZSPJS in podzakonskih predpisih, so navedena delovna mesta in višina plačnega razreda. Proračunski uporabniki morajo v aktih o sistemizaciji obvezno upoštevati katalog ter sistemizirati samo v njem navedena delovna mesta.

#### **4.2.3 Uvrstitev delovnih mest v plačne razrede**

Uvrstitev delovnih mest v plačne razrede se izvede s plačno lestvico ter upošteva uvrstitev orientacijskih delovnih mest na podlagi kataloga delovnih mest v javnem sektorju. Uvrstitev ovrednotenih delovnih mest iz kataloga se določi s Kolektivno pogodbo za javni sektor. Delovna mesta v plačnih skupinah D, E, F, G, H in J ter v plačnih podskupinah C1, C2, C3, C5 in C6 se uvrstijo v plačne razrede s kolektivnimi pogodbami dejavnosti, plačne skupine C4 z uredbo vlade ter v plačni skupini I z uredbo vlade ali s kolektivno pogodbo.

Vsak plačni razred pomeni eno od ravni osnovne plače v javnem sektorju. Plačni razred v plačni lestvici predstavlja najvišji in najnižji plačni razred oziroma osnovno plačo v javnem sektorju oziroma osnovni plačni razpon za celotni javni sektor. Višina plačnega razreda javnega uslužbenca je odvisna od uvrstitve skupine oziroma podskupine v tarifni razred.

Znesek osnovne plače se določi z uvrstitvijo v posamezni plačni razred iz plačne lestvice. Razlika med vrednostmi posameznih plačnih razredov je približno 4 odstotke.

V zadnji spremembi ZSPJS sredi leta 2010 je bilo potrjeno usklajevanje plač v javnem sektorju z veljavnostjo od 1. julija 2010. Osnovne plače plačnih razredov so se povišale za 0,65 odstotka.

Plačni razponi na podlagi plačne lestvice na podlagi zadnje uskladitve znašajo od 476,05 EUR za prvi plačni razred in 5.858,58 EUR za 65. plačni razred. Razmerje osnovnih plač v javnem sektorju znaša 1 : 12,3.

**Tabela 8: Plačna lestvica, veljavna od 1. januarja 2011**

Plačni razred	1. JANUAR 2011	Plačni razred	1. JANUAR 2011
1	478,67	34	1.746,39
2	497,83	35	1.816,24
3	517,73	36	1.888,90
4	538,45	37	1.964,45
5	559,98	38	2.043,03
6	582,39	39	2.124,76
7	605,66	40	2.209,76
8	629,90	41	2.298,14
9	655,11	42	2.390,04
10	681,31	43	2.485,66
11	708,56	44	2.585,09
12	736,90	45	2.688,49
13	766,37	46	2.796,02
14	797,03	47	2.907,88
15	828,91	48	3.024,18
16	862,07	49	3.145,15
17	896,56	50	3.270,96
18	932,42	51	3.401,80
19	969,71	52	3.537,87
20	1.008,50	53	3.679,38
21	1.048,85	54	3.826,57
22	1.090,80	55	3.979,62
23	1.134,43	56	4.138,79
24	1.179,81	57	4.304,37
25	1.226,99	58	4.476,53
26	1.276,08	59	4.655,59
27	1.327,11	60	4.841,81
28	1.380,20	61	5.035,48
29	1.435,41	62	5.236,91
30	1.492,83	63	5.446,38
31	1.552,54	64	5.664,24
32	1.614,63	65	5.890,80
33	1.679,22		

Vrednosti dodatkov, ki se spreminjajo na osnovi sprememb plačne lestvice:

C040 – specializacija 46,54 EUR

C040 – magisterij 72,41 EUR

C040 – doktorat 118,94 EUR

C060 – dodatki za manj ugodne delovne razmere – ionizirajoče sevanje 1,04 EUR

C061 – dodatki za manj ugodne delovne razmere – za pripravo in uporabo citostatikov ter nego 1,04 EUR

C062 – dodatki za manj ugodne delovne razmere – za pripravo citostatikov in delo s kužnimi, onesnaženimi odpadki 0,51 EUR

Vir: ZSPJS, priloga 1

Tarifni razredi so opredeljeni v prilogi KPJS in pomenijo dejansko stopnjo zahtevane strokovne izobrazbe javnega uslužbenca na določenem delovnem mestu. V sistemu plač javnih uslužbencev imamo 65 plačnih razredov, razdeljenih v 9 tarifnih razredov. Plačni razredi se dejansko lahko prekrivajo s tarifnimi razredi, in sicer v primeru, ko je javni uslužbenec razvrščen v višji plačni razred na podlagi večjega števila doseženih napredovanj. Stopnja zahtevnosti delovnih mest glede na zahtevano izobrazbo in usposobljenost je razvidna iz tabele tarifnih razredov (tabela 9).

**Tabela 9: Tarifni razredi**

<b>Tarifni razred</b>	<b>Zahtevnost del na delovnem mestu</b>	<b>Uspešno končano izobraževanje oziroma pridobljena usposobljenost, ki je praviloma potrebna za opravljanje delovnih nalog</b>
I	Enostavna dela	<ul style="list-style-type: none"> <li>- najmanj 6 razredov 8-letnega osnovnošolskega izobraževanja oziroma sedem razredov 9-letnega</li> <li>- uspešno končano 8- ali 9-letno osnovnošolsko izobraževanje</li> </ul>
II	Manj zahtevna dela	<ul style="list-style-type: none"> <li>- poklicno usposabljanje po osnovnošolskem izobraževanju</li> </ul>
III	Srednje zahtevna dela	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nižje poklicno izobraževanje oziroma poklicno izobraževanje, ki je trajalo manj kot tri leta</li> </ul>
IV	Zahtevna dela	<ul style="list-style-type: none"> <li>- srednje poklicno izobraževanje oziroma poklicno izobraževanje v trajanju tri leta ali več</li> </ul>
V	Bolj zahtevna dela	<ul style="list-style-type: none"> <li>- srednje splošno izobraževanje, poklicno izobraževanje z opravljenim mojstrskim ali temu ekvivalentnim izpitom</li> <li>- maturitetni tečaj z opravljenim maturo</li> <li>- srednje tehniško in drugo strokovno izobraževanje ali</li> <li>- srednje poklicno-tehniško izobraževanje</li> </ul>
VI	Zelo zahtevna dela	<ul style="list-style-type: none"> <li>- višje strokovno izobraževanje</li> <li>- višješolsko izobraževanje, ki omogoča prehodnost v univerzitetnih programih</li> <li>- višješolsko specialistično izobraževanje</li> </ul>
VII	Visoko zahtevna dela	<ul style="list-style-type: none"> <li>- visokošolsko strokovno izobraževanje</li> <li>- univerzitetno izobraževanje</li> </ul>
VIII	Najbolj zahtevna dela	<ul style="list-style-type: none"> <li>- podiplomsko specialistično izobraževanje</li> <li>- specializacija v zdravstvu</li> <li>- pravniški državni izpit</li> <li>- podiplomsko magistrsko izobraževanje</li> </ul>
IX	Izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	<ul style="list-style-type: none"> <li>- doktorat znanosti</li> </ul>

Vir: ZSPJS, 8. člen

V primeru, da javni uslužbenec v času prevedbe ni izpolnjeval pogojev glede zahtevane stopnje strokovne izobrazbe, je bil uvrščen v ustrezni plačni razred na način, da se mu je plačni razred, določen za posamezno delovno mesto in na katerega je bil javni uslužbenec uvrščen, znižal za dva plačna razreda. Če pa je imel javni uslužbenec v času prevedbe več kot 23 let delovne dobe, se mu je njegova plača v primeru neizpolnjevanja zahtevane izobrazbe znižala za en plačni razred. Javni uslužbenci, ki so bili v sistemizaciji delovnih mest razvrščeni na delovna mesta do vključno VI. tarifnega razreda in niso izpolnjevali zahtevane strokovne izobrazbe, niso bili deležni odbitka plačnih razredov.

**Tabela 10: Najnižji plačni razredi za posamezni tarifni razred**

<b>Tarifni razred</b>	<b>Najnižji plačni razred brez napredovanja</b>
I	1
II	3
III	7
IV	10
V	12
VI	19
VII/1	25
VII/2	29
VIII	31
IX	36

Vir: KPJS, 15. člen

#### **4.2.4 Napredovanje na delovnem mestu**

ZSPJS (17. člen) določa pogoje za napredovanje javnih uslužbencev v višji plačni razred. Pogoj za napredovanje je delovna uspešnost javnega uslužbenca, ki se ocenjuje glede na:

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

Sistem napredovanj javnih uslužbencev ureja Uredba o napredovanjih javnih uslužbencev v plačne razrede. Uredba določa način in postopek preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje javnih uslužbencev na delovnem mestu v višji plačni razred.

Javne uslužbenke ocenjuje odgovorna oseba ali neposredno nadrejeni javnega uslužbenca enkrat letno, ocenjevalno obdobje je od 1. 1. do 31. 12. preteklega leta. Oceniti je treba vse javne uslužbenke, tiste, ki so zaposleni za nedoločen ali določen čas, za polni ali krajši delovni čas. Postopek ocenjevanja javnih uslužbencev se izvede vsako leto najkasneje do

15. marca. Ocenitev je pisna, ocenjevalec mora izpolniti ocenjevalni list ter javnega uslužbenca seznaniti z oceno in jo utemeljiti.

Ocene, s katerimi se izrazi delovna uspešnost, so izražene s točkami:

- odlično – 5 točk
- zelo dobro – 4 točke
- dobro – 3 točke
- zadovoljivo – 2 točki
- nezadovoljivo – se ne točkuje

Točke se vpišejo v poseben obrazec, imenovan evidenčni list napredovanja. Preverjanje pogojev napredovanja se ugotovi na podlagi seštevka treh letnih ocen. Napredovalno obdobje je čas od zadnjega napredovanja oziroma od prve zaposlitve javnega uslužbenca v javnem sektorju. Napredovalno obdobje se ne prekine, če javni uslužbenec preide na drugo delovno mesto in k drugemu delodajalcu v okviru javnega sektorja. V tem primeru obdrži enak tarifni razred.

Za en plačni razred napreduje javni uslužbenec, ki v napredovalnem obdobju, to je v trajanju treh zaporednih let od prve zaposlitve v javnem sektorju, zbere naslednje število točk:

- prvo in drugo napredovanje: najmanj 11 točk
- tretje in četrto napredovanje: najmanj 12 točk
- peto napredovanje: najmanj 13 točk
- nadaljnja napredovanja: najmanj 14 točk

Izjemoma lahko javni uslužbenec napreduje za dva plačna razreda hkrati, če ob prvem napredovanju zbere najmanj 14 točk, ob nadaljnjih napredovanjih pa 15 točk, kar pomeni, da je v treh zaporednih letih dobil trikrat oceno odlično.

Uredba določa, da je maksimalno število napredovanj na delovnem mestu za 10 plačnih razredov.

Ob napredovanju prejme javni uslužbenec pisno obvestilo o številu plačnih razredov napredovanja in o plačnem razredu osnovne plače, hkrati pa mu delodajalec izroči tudi pisni predlog aneksa k pogodbi o zaposlitvi. Javnemu uslužbencu pripada plača na osnovi plačnega razreda, pridobljenega z napredovanjem, in sicer od 1. aprila v letu, ko izpolni pogoje za napredovanje v višji plačni razred.

#### **4.2.5 Dodatki k plači javnih uslužbencev**

ZSPJS (2. člen) določa, da so dodatki del plače javnega uslužbenca, ki jih ta prejme dodatno k osnovnemu plačilu za posebne pogoje, nevarnosti in obremenitve, ki niso upoštevane pri vrednotenju zahtevnosti delovnega mesta. Višine dodatkov so določene v KPJS. 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 oziroma funkcije,
- dodatki za nevarnost in posebne obremenitve, ki niso upoštevane v vrednotenju delovnega mesta, naziva oziroma funkcije in
- dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času.

#### **4.2.5.1 Položajni dodatek**

Položajni dodatek je del plače, ki pripada javnim uslužbencem, ki izvršujejo pooblastila v zvezi z vodenjem, usklajevanjem in organiziranjem dela v organizacijski enoti, v kateri so zaposleni najmanj trije javni uslužbenci. Kriterija, na podlagi katerih se določi višina položajnega dodatka, sta:

- število zaposlenih na sistemiziranih delovnih mestih in v nazivih v notranji organizacijski enoti,
- izobrazbena struktura javnih uslužbencev v notranji organizacijski enoti.

Višina položajnega dodatka lahko znaša od 4 do 10 % osnovne plače javnega uslužbenca.

#### **4.2.5.2 Dodatek za delovno dobo**

Dodatek za delovno dobo je del plače, s katerim se vrednotijo delovne izkušnje, pridobljene v celotni delovni dobi javnega uslužbenca in znaša 0,33 % od osnovne plače za vsako dopolnjeno leto delovne dobe. Javnim uslužbenkam se dodatek poveča za 0,10 % za vsako dopolnjeno leto delovne dobe nad 25 let.

#### **4.2.5.3 Dodatek za mentorstvo**

Javnemu uslužbencu, ki ob svojem rednem delovnem času opravlja mentorstvo pripravniku, specializantu ali delavcu na usposabljanja, pripada za vsako s programom določeno mentorsko uro dodatek za mentorstvo, ki znaša 20 % urne postavke osnovne plače javnega uslužbenca, ki je mentor. Dodatek se obračuna le za čas, ko javni uslužbenec opravlja delo mentorja.

#### **4.2.5.4 Dodatek za specializacijo, magisterij ali doktorat**

Dodatek za specializacijo po končanem univerzitetnem izobraževanju, za znanstveni magisterij ali dodatek za doktorat pripada javnim uslužbencem v primeru, da pridobljena izobrazba v sistemizaciji delovnega mesta ni opredeljena kot pogoj za zasedbo določenega

delovnega mesta. Dodatek je določen v nominalnem znesku in se usklajuje na enak način, kot osnovne plače javnih uslužbencev.

#### **4.2.5.5 Dodatek za dvojezičnost**

Dodatek za dvojezičnost pripada javnim uslužbencem, ki delajo na območju občin, v katerih živi italijanska ali madžarska narodna skupnost. Dodatek znaša od 3 do 15 % osnovne plače. Višina dodatka je odvisna od delovnega mesta, na katerega je razporejen javni uslužbenec.

#### **4.2.5.6 Dodatki za manj ugodne delovne pogoje**

Dodatki za manj ugodne delovne pogoje pripadajo javnim uslužbencem, če delo opravljajo v takšnih delovnih pogojih, kot jih določa KPJS (39. člen) in ti pogoji niso upoštevani v osnovni plači. To so kontrolirana območja ionizirajočega sevanja ali izpostavljenost pri delu s citostatiki ter kontaminiranimi odpadki. Višina tega dodatka znaša od 0,5 do 1,00 EUR za vsako začetno uro dela v teh pogojih.

Poleg teh so javni uslužbenci upravičeni še do dodatkov za nevarnosti in posebne obremenitve pri delu, če ti pogoji dela niso vključeni v osnovni plači. Višina teh dodatkov ne sme presegati 20 % osnovne plače javnega uslužbenca.

#### **4.2.5.7 Dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času**

ZSPJS (32. člen) določa, da javnim uslužbencem za delo v delovnem času, ki je zanje manj ugoden, pripadajo naslednji dodatki:

- dodatek za izmensko delo, ki ga javni uslužbenec opravlja v popoldanski in nočni izmeni oziroma za redno delo v popoldanskem času, pripada dodatek v višini 7 % urne postavke osnovne plače. Dodatek se obračunava le za čas, ko javni uslužbenec dela v teh pogojih;
- dodatek za delo v deljenem delovnem času v višini 13 % urne postavke osnovne plače javnega uslužbenca, če prekinitve delovnega časa v istem dnevu traja 2 uri ali več. Dodatek se obračuna le za čas dela, ki ga opravi po prekinitvi;
- dodatek za delo v neenakomerno razporejenem delovnem času pripada javnemu uslužbencu, kateremu je polni delovni čas razporejen na manj kot štiri dni v tednu. Dodatek znaša 10 % urne postavke osnovne plače javnega uslužbenca in se obračuna za čas, ki presega 8 ur dela dnevno. Neenakomerna razporeditev dela je tudi v primeru, ko javni uslužbenec dela več kot pet zaporednih dni v tednu – v tem primeru mu pripada dodatek za delo, ki ga opravi šesti delovni dan;
- dodatek za delo ponoči znaša 30 % urne postavke osnovne plače javnega uslužbenca in se obračuna za čas, ko ta dela ponoči;
- dodatek za delo v nedeljo, delo na dan, ki je z zakonom določen kot dela prost dan, se obračuna le za čas, ko javni uslužbenec dela v teh pogojih, in znaša za delo v

nedeljo 75 %, za delo na dan praznika pa 90 % urne postavke osnovne plače javnega uslužbenca,

- dodatek za delo preko polnega delovnega časa pripada javnemu uslužbencu za čas, ko ta dela preko polnega delovnega časa in znaša 30 % urne postavke osnovne plače javnega uslužbenca.

#### **4.2.6 Ocenjevanje delovne uspešnosti javnih uslužbencev**

Dodatek za delovno uspešnost je del plače javnega uslužbenca, ki ga ta lahko prejme za nadpovprečno uspešno opravljeno delo v določenem obdobju, kot to določa ZSPJS (21. člen). Nadalje zakon opredeljuje tri različne kriterije delovne uspešnosti:

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

Dodatno plačilo javnih uslužbencev k osnovni plači naj bi bila neka nagrada in spodbuda za dobro opravljeno oziroma nadpovprečno dobro opravljeno delo.

##### **4.2.6.1 Redna delovna uspešnost**

Podrobneje merila in kriterije za določanje redne delovne uspešnosti opredeljuje KPJS. Nova zakonodaja določa, da je ta del plače le izjemoma za najuspešnejše javne uslužbenca in znaša letno največ dve mesečni osnovni plači. Izplačuje se lahko mesečno, polletno ali ob koncu leta. V novem sistemu je pomemben tudi letni razgovor nadrejenega z javnim uslužbencem, ki omogoča doslednejše ugotavljanje delovne uspešnosti.

Osnova za obračun redne delovne uspešnosti posameznega javnega uslužbenca je njegova osnovna plača za čas rednega dela v ocenjevalnem obdobju. Postopek ugotavljanja doseganja kriterijev za določitev dela plače za redno delovno uspešnost se za vsakega posameznega javnega uslužbenca izvede mesečno, trimesečno ali dvakrat letno glede na politiko kadrovanja delodajalca, kjer je javni uslužbenec zaposlen. Ocenjevanje se opravi na posebnem ocenjevalnem listu. Pri izplačilu januarske plače javni uslužbenec prejme obvestilo o tem, v koliko ocenjevanjih je bil v preteklem letu ocenjen in kolikšno število točk je dosegel pri posameznem ocenjevanju.

Kriteriji za določitev dela plače za delovno uspešnost so:

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

Vsak posamezni kriterij za ugotavljanje delovne uspešnosti je ovrednoten z 1 točko, ki pomeni doseganje nadpovprečnih delovnih rezultatov pri posameznem kriteriju. Seštevek



Števila točk, ki jih javni uslužbenec doseže, je podlaga za določitev višine dela plače za redno delovno uspešnost, pri čemer lahko javni uslužbenec v ocenjevalnem obdobju doseže po vseh petih kriterijih skupaj največ 5 točk.

Vlada Republike Slovenije in reprezentativni sindikati javnega sektorja so konec leta 2009 podpisali dogovor, ki temelji na Zakonu o interventnih ukrepih zaradi gospodarske krize (Ur. list RS, št. 98/2009), da javnim uslužbencem del plače za redno delovno uspešnost ne pripada v obdobju od decembra 2009 do decembra 2010.

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

Pogoje, merila in obseg sredstev za del plače za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela za javne uslužbence določa Uredba o delovni uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela za javne uslužbence (Ur list RS, št. 53/08).

Javni uslužbenec je upravičen do dela plače iz naslova povečanega obsega dela v primeru, ko povečan obseg dela opravi pri opravljanju rednih delovnih nalog ali pri opravljanju del v okviru sodelovanja pri posebnih projektih, za katere so zagotovljena dodatna finančna sredstva. Del plače javnega uslužbenca iz naslova povečanega obsega dela lahko znaša največ 20 % njegove osnovne plače. V primeru, ko javni uslužbenec prejema sredstva iz tega naslova, se mu za opravljanje povečanega obsega dela ne sme odrediti dela preko polnega delovnega časa.

#### **4.2.6.3 Delovna uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu**

Del plače za delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu določa posebna Uredba o delovni uspešnosti iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu (Ur. list 58/08). Obseg sredstev, ki se lahko uporabi za plačilo te delovne uspešnosti, določi pristojni minister s pravilnikom, vendar sme del teh sredstev znašati največ 60 % dosežene razlike med prihodki in odhodki prodaje blaga in storitev na trgu. Ta sredstva predstavljajo prihodke, pridobljene z dejavnostjo, ki jo določeni del javnega sektorja lahko opravlja poleg javne službe ter je opredeljena s posebnimi predpisi.

Prihodki od prodaje blaga in storitev na trgu, v konkretnem primeru lekarniškega zavoda, predstavljajo prihodke, ki jih javni zdravstveni zavod pridobiva z lekarniško dejavnostjo, ki jo opravlja poleg dejavnosti javne službe, to je prosta prodaja zdravil in drugega zdravstvenega materiala uporabnikom, ki niso predpisani na recept.

Vodstva zavodov morajo obvestiti zaposlene, kakšen delež delovne uspešnosti bodo prejeli pri izplačilu plače. Kako se sredstva iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu delijo med zaposlene, je odvisno od internih aktov, ki opredeljujejo način razdeljevanja teh sredstev.

Različna višina razdeljevanja sredstev med zaposlene se opravi na podlagi individualnih ocenjevanj javnih uslužbencev. Kriteriji so predpisani v individualnem aktu ali povzeti iz Uredbe o redni delovni uspešnosti.

Tak način individualnega ocenjevanja spodbuja pozitivno tekmovalnost in kreativnost med zaposlenimi v smislu boljšega poslovanja in povečanja kakovosti storitev, ki jih opravljajo javni uslužbenci v javnem zavodu.

#### **4.2.7 Varovana plača javnega uslužbenca**

Varovana plača je zadnja plača, ki jo je javni uslužbenec prejel za polni delovni čas, preden je vstopil v nov plačni sistem. Pri izračunu varovane plače ni upoštevan del plače za delovno uspešnost ter dodatki, kot npr. dodatek za mentorstvo in dodatek za delo v manj ugodnem delovnem času. Znesek varovane plače je primerljivi znesek plače, določen po predpisih in kolektivnih pogodbah, ki so se uporabljali do začetka uveljavitve izplačil plač javnim uslužbencem po ZSPJS.

Vsota zneskov, ki se izračunajo javnemu uslužbencu tako, da se k nominalnemu znesku osnovne plače prištejejo še dodatki, ki jih je prejemal pred prevedbo (dodatek na zahtevnost delovnega mesta, na posebne pogoje dela), predstavlja znesek varovane plače. V primeru, da bi javni uslužbenec v novem sistemu prejemal nižjo plačo, je upravičen do izplačila razlike do varovane plače, kar pomeni varovanje nominalnega zneska osnovne bruto plače.

Bistveni pomen varovane plače je v tem, da ob prehodu na novi plačni sistem nihče od zaposlenih v javnem sektorju ni prejel nižje osnovne plače po novem sistemu glede na izplačano osnovno bruto plačo v juliju 2008, torej pred uvedbo novega sistema.

#### **4.2.8 Prevedena plača javnega uslužbenca**

Razlikujemo prevedeno plačo javnega uslužbenca in prevedeno plačo delovnega mesta. Prevedena plača javnega uslužbenca je osnovna bruto plača plačnega razreda, v katerega je uvrščen nominalni znesek osnovne plače iz prevedbe javnega uslužbenca. Prevedena plača delovnega mesta pa je osnovna bruto plača plačnega razreda, v katerega se uvrsti nominalni znesek osnovne bruto plače iz prevedbe delovnega mesta.

Pri prevedbi plače se upoštevajo osnovni količnik delovnega mesta in pripadajoči dodatki, ki jih v 49. b členu opredeljuje ZSPJS. Upošteva se količnik, ki ga je javni uslužbenec dosegel na podlagi napredovanj na delovnem mestu pred opravljeno prevedbo plače. Pri prevedbi se upošteva največ 5 plačnih razredov napredovanja.

Do uveljavitve novega plačnega sistema veljavna Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (Ur. l. RS 15/94 in spremembe) je določala, da javnim uslužbencem, zaposlenim v lekarniških zavodih, k osnovni plači pripadajo še

dodatki za vplive okolja in obremenitev pri delu, dodatek za zahtevnost in izpostavljenost dela in dodatek za posebne obremenitve in odgovornosti. Ti trije dodatki so se upoštevali pri preračunu prevedene plače in so bili vštet v osnovno plačo javnega uslužbenca.

#### 4.2.9 Odprava plačnih nesorazmerij

Nesorazmerje v osnovni bruto plači javnega uslužbenca predstavlja razliko med osnovno plačo plačnega razreda, v katerega je javni uslužbenec uvrščen ob prvem obračunu plače po novem sistemu, in osnovno plačo plačnega razreda, v katerega je hkrati preveden nominalni znesek njegove osnovne plače.

V primeru, ko je za delovno mesto, na katerega je javni uslužbenec uvrščen na podlagi KPJS ali kolektivne pogodbe dejavnosti, določen višji plačni razred od dejansko prevedenega plačnega razreda, se javnemu uslužbencu v njegovi osnovni plači določi višji plačni razred. Razlika v tem primeru pomeni znesek odprave plačnega nesorazmerja v osnovni plači.

V skladu z ZSPJS (49. č člen) se postopna odprava razlike med osnovno plačo višjega plačnega razreda in osnovno plačo plačnega razreda, v katerega je bil javni uslužbenec uvrščen ob prevedbi, izvede v rokih in na način, ki je bil prvotno dogovorjen v KPJS na naslednji način:

- 1. 5. 2008 prva  $\frac{1}{4}$  nesorazmerja v osnovni plači se opravi z vstopom v nov plačni sistem, vendar s poračunom od 1. 5. 2008,
- 1. 1. 2009 druga  $\frac{1}{4}$  nesorazmerja v osnovni plači,
- 1. 9. 2009 tretja  $\frac{1}{4}$  nesorazmerja v osnovni plači,
- 1. 3. 2010 četrta (zadnja)  $\frac{1}{4}$  nesorazmerja v osnovni plači.

V letu 2009 je vlada z reprezentativnimi sindikati sklenila dva dogovora, ki sta omejila rast plač v javnem sektorju. Z dogovorjenimi ukrepi je prišlo do zamika odprave plačnih nesorazmerij, in sicer je bila tretja četrtnina prestavljena na 1. 1. 2010. Vendar niti to ni obveljalo, saj je bilo izplačilo tretje četrtine na podlagi dogovorov, sprejetih v mesecu oktobru 2010, ponovno prestavljeno, in sicer na 1. 10. 2010, izplačilo zadnje četrtine pa za leto kasneje, to je na 1. 10. 2011.

Zaradi finančne krize pa vlada za leti 2011 in 2012 napoveduje ponovno čas socialnih dialogov, ker bo potrebno maso plač zaradi nezadostnih prilivov v javni proračun ohraniti oziroma ustaviti njen porast, da se s tem zmanjša proračunski primanjkljaj.

V času pisanja diplomskega dela dokončnega dogovora glede odprave plačnih nesorazmerij še ni bilo. Predvideno je sprejetje novega aneksa h KPJS, ki bi zaradi zaostrenih finančnih razmer odpravo druge polovice plačnih nesorazmerij preložil na dve zaporedni leti, ko bo gospodarska rast v Sloveniji preseгла 2,5 %.

#### 4.2.10 Prispevki in davki v javnem sektorju

Prispevki in davki so zneski, ki jih od svoje bruto plače plačuje javni uslužbenec oziroma jih plačuje delodajalec v skladu s predpisi, ki urejajo davke in prispevke. V tabeli 10 so prikazani prispevki in davki ločeno glede na to, kdo je zavezanec za plačilo in v kakšnem odstotku.

**Tabela 11: Vrste prispevkov in davkov**

Tip	Vrsta		%	Plačnik
Prispevki iz plače	Prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje		15,50	Javni uslužbenec
Prispevki iz plače	Prispevek za zdravstveno zavarovanje		6,36	Javni uslužbenec
Prispevki iz plače	Prispevek za zaposlovanje		0,14	Javni uslužbenec
Prispevki iz plače	Prispevek za starševsko varstvo		0,10	Javni uslužbenec
Prispevki od plače	Prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje		8,85	Delodajalec
Prispevki od plače	Prispevek za zdravstveno zavarovanje		6,56	Delodajalec
Prispevki od plače	Prispevek za zaposlovanje		0,06	Delodajalec
Prispevki od plače	Prispevek za starševsko varstvo		0,10	Delodajalec
Prispevki od plače	Prispevek za poškodbe pri delu in poklicne bolezni		0,53	Delodajalec
Prispevki od plače	Prispevek za obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje in zavarovalna doba s povečanjem		Stopnja	Delodajalec
Davčni odtegljaj	Davčni odtegljaj	Stopnja	Osnova je dohodek iz delovnega razmerja (37. čl. ZDoh-2), zmanjšan za obvezne prispevke za socialno varnost in olajšave z upoštevanjem določb (127. člen ZDoh-2)	
Stopnje dohodnine od 1. januarja 2011 (v EUR)	Če znaša neto letna davčna osnova		Znaša dohodnina	
		do 7.634,40	16 %	
	nad 7.634,40	do 15.268,77	1.221,50 + 27 % nad 7.734,40	
	nad 15.268,77		3.282,78 + 41 % nad 15.268,77	

Vir: Uredba o enotni metodologiji in obrazcih za obračun in izplačilo plač v javnem sektorju (Ur. list RS 14/09, 4. člen)

## **5 PRIKAZ UVEDBE NOVEGA PLAČNEGA SISTEMA V ZDRAVSTVENEM ZAVODU MARIBORSKE LEKARNE**

Javni zavodi s področja zdravstva spadajo v javni sektor in so posredni proračunski uporabniki. To posledično pomeni, da delovnopravno področje ureja Zakon o javnih uslužbencih, ker pa ta v večjem delu velja za javne uslužbence v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti, je zato Zakon o delovnih razmerjih glavna podlaga za ureditev delovnopravne vsebine v javnih zdravstvenih zavodih. Sistem plač javnih uslužbencev pa v celotnem javnem sektorju ureja ZSPJS, ki določa pravila za oblikovanje osnovnih plač, obračunavanje in izplačevanje plač ter pravila za določanje obsega sredstev za plače. ZSPJS določa tudi postopek za vpeljavo novega plačnega sistema.

### **5.1 PREDSTAVITEV JAVNEGA ZDRAVSTVENEGA ZAVODA**

Mariborske lekarne so bile ustanovljene leta 1963, ko je pričel veljati sporazum občin Maribor Center, Tezno in Tabor o združitvi lekarn v nov zdravstveni zavod, ki je takrat imel 8 lekarniških poslovnih enot.

Mariborske lekarne so danes drugi največji zavod med 24 lekarniških zavodov v Sloveniji. S svojimi 17 lekarniških poslovnimi enotami oskrbujejo z zdravili predvsem prebivalce Mestne občine Maribor in tudi v več okoliških občinah. Na dan 1. 8. 2008 je bilo v Mariborskih lekarnah zaposlenih 223 javnih uslužbencev, od teh je 147 javnih uslužbencev, ki spadajo v plačno skupino E, 76 je javnih uslužbencev, ki spadajo v plačno skupino J.

Lekarna je ustanovljena z namenom opravljanja javne službe in preskrbe z zdravili in drugim materialom za nego in zdravljenje. Lekarniške enote so organizirane skladno z lekarniško mrežo in na zahtevo občin, v katerih pristojnosti je ustanavljanje oziroma organiziranje primarne zdravstvene dejavnosti, kamor sodi tudi lekarniška dejavnost. Mariborske lekarne skrbijo za izvajanje neprekinjene 24-urne oskrbe prebivalcev z zdravili.

Galenski laboratorij je enota v okviru zdravstvenega zavoda, ki opravlja proizvodno dejavnost. Spada med večje galenske laboratorije in z galenskimi izdelki oskrbuje Mariborske lekarne pa tudi druge lekarne po Sloveniji. Proizvaja farmacevtske proizvode, kozmetične proizvode in prehranska dopolnila, za katere ima pridobljeno dovoljenje za promet.

Zavod ima upravo zavoda, v okviru katere delujejo naslednje službe:

- Finančno-računovodska služba, ki vodi postopke za pripravo zaključnega računa, tekoče spremlja potrebe likvidnostnih sredstev, pripravlja knjigovodske listine, vodi finančno poslovanje zavoda, skrbi za zakonito porabo javnih sredstev, pripravlja razna medletna poročila, informacije, analize in predloge, ki so podlaga za poslovanje zavoda;

- splošno kadrovska služba vodi, organizira in izvaja dela na področju pravnih aktov, vodi predpisane kadrovske postopke, sodeluje z vodji služb in enot in je administrativna podpora pri njihovem delu;
- služba za raziskave in razvoj je namenjena strokovni podpori pri uvajanju novih izdelkov v Galenskem laboratoriju, novih kontrolno-analiznih metod v Analiznem laboratoriju, strokovni podpori Službe za trženje ter v sodelovanju z lekarniškimi enotami tudi razvoju novih lekarniških storitev. Skrbi za področje registracije zdravil, pripravo strokovnih gradiv in informacij o zdravilih;
- služba za trženje, katere poglavitna naloga je s svojimi raznovrstnimi aktivnostmi ponuditi izdelke uporabnikom. Tržne aktivnosti so usmerjene v dograjevanje in izgradnjo pozicije Mariborskih lekarn na domačem trgu, kakor tudi na mnogih drugih trgih;
- kontrolno-analizni laboratorij je organiziran kot del uprave zavoda. Njegova naloga pa je zagotavljanje kakovosti izdelkov Mariborskih lekarn;
- služba za informatiko skrbi za razvoj in vzdrževanje informacijskega sistema v okviru zavoda in podporo uporabnikom. Informacijski sistem pokriva področje vodenja nabave in prodaje zdravil, vodenje zalog blaga. Mariborske lekarne so tudi nosilec projekta slovenske baze podatkov o zdravilih, ki je prva uradna nacionalna baza podatkov o vseh registriranih zdravilih v Sloveniji.

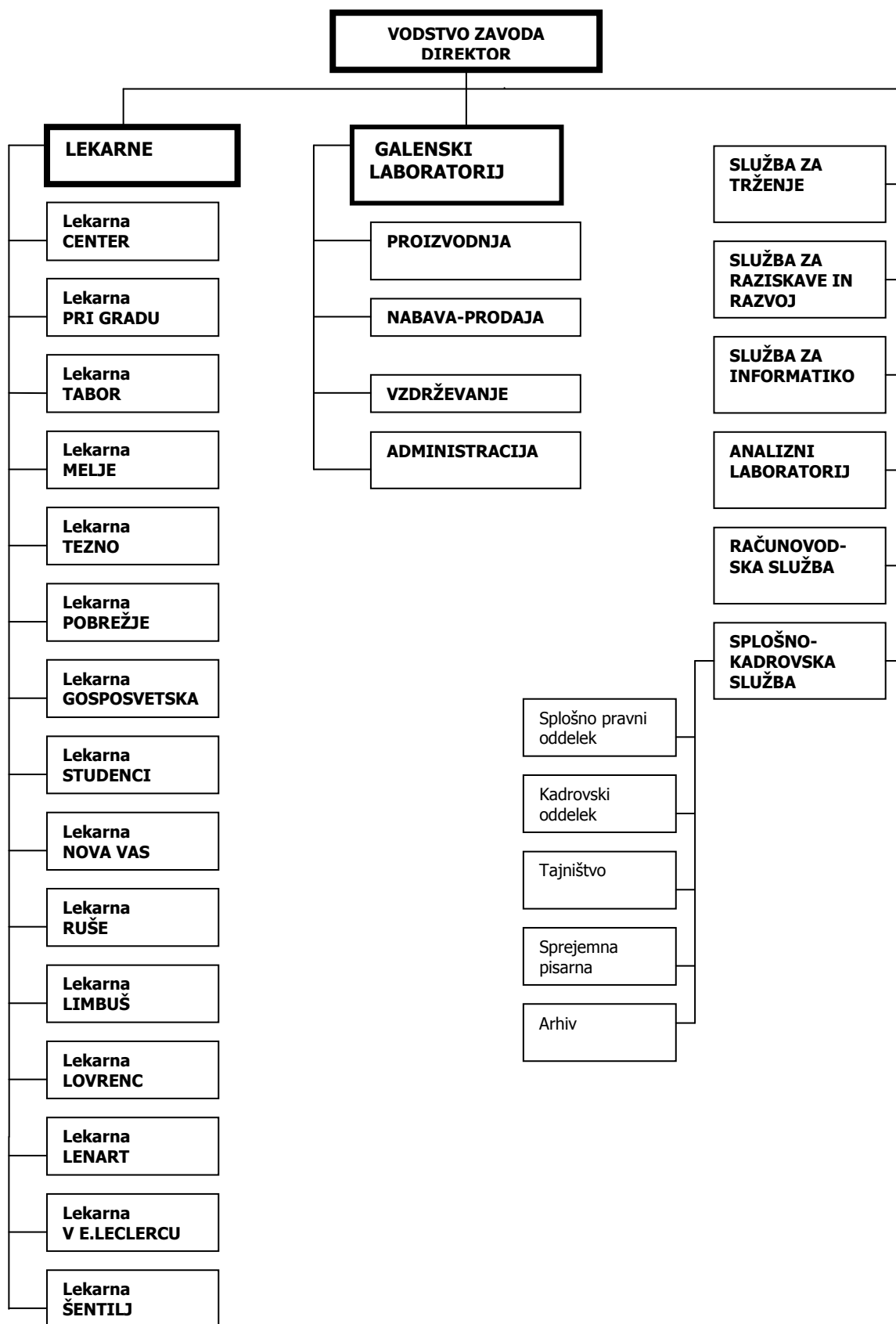
Poslanstvo lekarne je celovita preskrba prebivalstva z varnimi, učinkovitimi in kakovostnimi zdravili ter strokovni nasveti o optimalni uporabi zdravil. Vizija lekarne je biti med najboljšimi v dejavnosti med državami članicami EU. Cilj lekarne pa je uporabnikom nuditi lekarniške storitve nad njihovimi pričakovanji.

Lekarniška dejavnost je del zdravstvene dejavnosti, ki zagotavlja preskrbo prebivalstva z zdravili. V lekarni se izdajajo zdravila na recept in brez recepta ter magistralno pripravljena zdravila. Poleg zdravil pa se v Mariborskih lekarnah prebivalci oskrbijo še z medicinskimi pripomočki, sredstvi za nego in varovanje zdravja ter vrhunsko negovalno kozmetiko.

V letu 2002 so Mariborske lekarne Maribor pridobile naziv *učni zavod z organizirano mentorsko službo za izvajanje praktičnega pouka dijakov srednje farmacevtske šole in študentov fakultete za farmacijo*. Mariborske lekarne so pooblaščenice za opravljanje pripravništva za poklic magister farmacije in farmacevtski tehnik.

Mariborske lekarne so razvile sodoben računalniški program, ki vsebuje nacionalno bazo podatkov o zdravilih. Z uporabo tega programa je v lekarnah bistveno olajšano delo farmacevtov, ker vsebuje vse podatke o medsebojnem učinkovanju zdravil, neželene učinke in je v pomoč pri svetovanju uporabnikom lekarniških storitev.

Slika 2: Organizacijska shema zavoda



Vir: lasten

## **5.2 AKTIVNOSTI PRI UVEDBI NOVEGA PLAČNEGA SISTEMA**

Za uveljavitev novega plačnega sistema je bilo treba uskladiti oziroma izdelati sistemizacijo delovnih mest, kot to opredeljuje ZSPJS (7. člen). Nova in dopolnjena sistemizacija je bila sprejeta v začetku leta 2008, njen sprejem pa je zahteval številna usklajevanja z reprezentativnim sindikatom v zavodu. Akt o sistemizaciji delovnih mest je po predhodnem pozitivnem mnenju reprezentativnega sindikata potrdil in podpisal direktor zavoda.

Podlaga za pripravo akta o sistemizaciji delovnih mest je bila tudi Kolektivna pogodba dejavnosti zdravstva in socialnega varstva oz. aneks k tej kolektivni pogodbi. Izbor delovnih mest ustreza dejavnostim, za katere je zavod ustanovljen in jih opravlja. Posebno navodilo Ministrstva za zdravje RS je bilo, da akt o sistemizaciji ne sme določati delovnih mest, ki niso opredeljena v kolektivni pogodbi dejavnosti oz. aneksu h kolektivni pogodbi.

Katalog funkcij, delovnih mest in nazivov, v katerem je zbran spisek vseh delovnih mest v javnem sektorju, ne vsebuje vseh delovnih mest, ki so že bila sistemizirana v zavodu pred uveljavitvijo novega plačnega sistema.

Zavod Mariborske lekarne v okviru svoje dejavnosti vključuje tudi Galenski laboratorij, kjer opravlja v okviru verificirane dejavnosti s strani Ministrstva za zdravje tudi proizvodnjo več registriranih zdravil, ki jih je možno prodajati izven lekarniških enot zavoda. Zaradi izvajanja dodatne dejavnosti je v zavodu Mariborske lekarne organiziran poseben oddelek za trženje, v katerem so zaposleni javni uslužbenci z nazivi delovnih mest, kot so : vodja trženja, referent za trženje in prodajni referent. Navedenih delovnih mest katalog delovnih mest ne vsebuje, niti delovnih mest, ki bi bila po nazivu ali vsebini podobna tem. Za sprejem sistemizacije teh delovnih mest je bilo treba sprožiti postopek dopolnitve nabora delovnih mest. Glede razširitve nabora delovnih mest je bilo treba pridobiti pozitivno mnenje reprezentativnega sindikata v zavodu, soglasje na spremembo oz. dopolnitev pa je podalo tudi pristojno Ministrstvo za zdravje RS.

Za vse zaposlene in za vsa delovna mesta je bila izdelana prevedba plače ter izračunana razlika nesorazmerja med osnovno plačo javnih uslužbencev po prejšnjem sistemu in prevedeno plačo po novem sistemu.

Uvrstitev zaposlenih v plačne razrede ter tehnično izvedbo prevedb plač je podpirala računalniška aplikacija simulacije, ki jo je na spletnih straneh objavil Direktorat za plače v javnem sektorju pri Ministrstvu za javno upravo RS. Za dajanje uradnih razlag glede novega plačnega sistema v javnem sektorju je bila pristojna posebna Komisija za razlago KPJS pri Ministrstvu za javno upravo, ki je na spletu objavljala obvezne razlage določil kolektivne pogodbe.



Izvedba postopkov prevedbe tipičnih delovnih mest v novi plačni sistem je bila razmeroma zapletena, poleg tega pa je javnim uslužbencem tudi težko razumljiva.

Aneks k pogodbi o zaposlitvi, ki so ga javni uslužbenci prejeli v podpis v začetku avgusta 2008, je bil vsebinsko pripravljen na podlagi smernic Ministrstva za javno upravo ter v skladu z določili ZSPJS (48. a člen).

Izplačilo plače po novem plačnem sistemu je bilo v septembru 2008. Pri izplačilu so javni uslužbenci prejeli plačo, povečano za 2 % s poračunom od 1. 5. 2008.

Javni uslužbenci pa so po prejemu aneksa zahtevali jasno razlago vsebine prejetega dokumenta in preverjali pravilnost izračuna plače po novem, uvrstitev na delovno mesto in v ustrezni plačni razred ter število upoštevanih napredovanj.

### 5.3 PREVEDBA TIPIČNIH DELOVNIH MEST

Na podlagi ZSPJS je bil sklenjen Aneks h kolektivni pogodbi dejavnosti zdravstva in socialnega varstva, v katerem so določena tipična delovna mesta, na katera je bilo mogoče prevesti obstoječa delovna mesta.

Delovni mesti *farmaceutski tehnik* in *farmacevt* sta bili prevedeni na naslednji način:

**Tabela 12: Prevedba tipičnih delovnih mest v lekarni**

<b>Ime delovnega mesta po prejšnjih predpisih</b>	<b>Prevedeno ime delovnega mesta</b>
Farmaceutski tehnik – izdaja zdravil B, C	Farmaceutski tehnik III
Farmaceutski tehnik s specialnimi znanji	Farmaceutski tehnik II
Diplomirani farmacevt – izdaja zdravil	Farmacevt III
Diplomirani farmacevt s specialnimi znanji	Farmacevt II

Vir: lasten

V zakonu je posebej določeno, da je treba prevesti delovna mesta in ne posameznega javnega uslužbenca, ki je zaposlen na določenem delovnem mestu, kar pomeni, da če je imel javni uslužbenec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi npr. za delovno mesto diplomirani farmacevt – izdaja zdravil, je lahko preveden le v delovno mesto farmacevt III (ne more biti preveden v neko drugo delovno mesto, npr. farmacevt I ali farmacevt II).

V Mariborskih lekarnah ni bila možna prevedba na delovno mesto farmacevtski tehnik I in farmacevt I. Razlog za »neuvrstitev« na ti dve delovni mesti je v tem, da do uveljavitve novega ZSPJS v sistemizaciji delovnih mest ni bilo več kot dveh delovnih mest farmacevtskih tehnikov in farmacevtov.

Na delovno mesto diplomirani farmacevt – izdaja zdravil (kar je enako kot sedaj farmacevt III, po novem plačnem sistemu je to 32, plačni razred) se lahko zaposli oseba z izobrazbo magister farmacije po opravljenem pripravništvu in strokovnem izpitu oziroma se zaposli na enakem delovnem mestu in začne svojo službo opravljati kot pripravnik s 70 % osnovno plačo, po novem sistemu pa je to 6 plačnih razredov nižja uvrstitev – 26. plačni razred.

Prevedba v delovno mesto farmacevt I, II ali pa III bi bila edino možna le, če bi bila po dosedanji sistemizaciji delovnih mest v zavodu sistemizirana tri delovna mesta.

ZSPJS (14. člen) posebej določa, da javnim uslužbencem, ki opravljajo dela na delovnem mestu z nižjo izobrazbo od zahtevane, pripada osnovana plača, ki je za dva plačna razreda nižja od plače delovnega mesta, na katerem javni uslužbenec opravlja svoje delo. V primeru, ko pa ima javni uslužbenec več kot 23 let delovne dobe, je njegova plača nižja za en plačni razred. Ti odbitki se uporabljajo za delovna mesta v VII. tarifni skupini.

ZSPJS (49. člen) nadalje določa tako imenovano varovano plačo, kar poenostavljeno pomeni, da nova prevedena plača ne more biti nižja kot plača, ki jo je javni uslužbenec prejemal pred uvedbo novega plačnega sistema.

Za pravilno prevedbo delovnih mest odgovarja zavod oziroma njegova odgovorna oseba, ki je pristojna za urejanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja. Direktor zavoda je torej odgovoren za razporejanje javnih uslužbencev in izvedbo prevedbe plač.

## **5.4 PREVEDBA SPECIFIČNIH DELOVNIH MEST**

Uvrščanje vodstvenih delovnih mest v Mariborskih lekarnah je bilo izvedeno v skladu s kriteriji, ki izhajajo iz Aneksa h kolektivni pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva.

Vodje posameznih lekarn so bili pred prevedbo delovnih mest po novem sistemu ocenjeni glede na velikost lekarniške enote, število izvajalcev v tej enoti ter glede na dosežen promet v lekarni. Pri osnovni oceni delovnih mest so bila upoštevana primerljiva delovna mesta po dotedanjih predpisih. Določen je bil izhodiščni plačilni razred, ki mu je bil dodan dodatek za vodenje. Pri določitvi višine dodatka pa so bili upoštevani še merljivi in nemerljivi kazalniki.

Med merljivimi kazalniki so bili upoštevani:

- število zaposlenih, za katere je vodja lekarne na delovnem mestu odgovoren,
- izobrazbena struktura javnih uslužbencev v lekarniški enoti,
- velikost prihodka lekarne.

Med nemerljive kazalnike pa se uvrščajo: zahtevnost, odgovornost in kompleksnost vodenja, pri čemer pod zahtevnost spada vsebina dela, raznolikost dela na posameznem

delovnem mestu, prilagodljivost, nenehno usposabljanje in izpopolnjevanje. Pod odgovornost in kompleksnost vodenja pa spada odgovornost za delo drugih, za sredstva in vpliv vodje na pravilno izvajanje službe ter obvladanje različnih dejavnikov, ki vplivajo na doseganje zastavljenih ciljev.

Na podlagi vseh zgoraj naštetih kriterijev in ob upoštevanju števila različno velikih lekarn so bila pred uvedbo novega plačnega sistema sistemizirana naslednja delovna mesta, kot je razvidno iz tabele 13:

**Tabela 13: Prikaz ocenitve delovnih mest vodij lekarn po prejšnjem sistemu**

<b>Delovno mesto</b>	<b>Osnovni količnik</b>	<b>Dodatek za vodenje</b>	<b>Skupni količnik</b>
Vodja lekarniške podružnice	4,00	0,70	4,70
Vodja lekarne – do 7 zaposlenih	4,00	0,80	4,80
Vodja lekarne – od 8 do 15 zaposlenih	4,00	1,00	5,00
Vodja lekarne – nad 15 zaposlenih	4,00	1,30	5,30
Vodja organizacijske enote lekarne	4,00	1,60	5,60

Vir: lasten

Ob uskladitvi sistemizacije in prevedbi delovnih mest v skladu z veljavnimi predpisi, ki urejajo prehod na novi plačni sistem, so bila delovna mesta prevedena v nazive delovnih mest, kot je prikazano v tabeli 14. Vsa delovna mesta vodij lekarn so bila prevedena v enako delovno mesto, in sicer: vodja II z 38. plačnim razredom, ker glede na nivo vodenja dosegajo zahtevane kriterije za to delovno mesto. Na ta osnovni plačni razred vodjem glede na velikost lekarne in število zaposlenih pripada na podlagi priloge 5 Aneksa h kolektivni pogodbi dejavnosti zdravstva in socialnega varstva (Ur. list 60/08) še dodatek k osnovnemu plačnemu razredu.

**Tabela 14: Prikaz ocenitve delovnih mest vodij po ZSPJS**

<b>Delovno mesto</b>	<b>Osnovni plačni razred delovnega mesta</b>	<b>Plačni razred glede na nivo vodenja</b>	<b>Dodatni plačni razred po kriterijih</b>	<b>Skupni plačni razred</b>
Vodja II	38	2	2	42
Vodja II	38	2	3	43

Vir: lasten

#### **5.4.1 Problem izenačene ocenitve vodij lekarn**

Iz zgoraj prikazanega primera prevedbe delovnih mest vodij lekarn izhaja naslednje: osnovni plačni razred delovnega mesta *vodja II* je določen v razponu od 38 do največ 43. Prevedba delovnega mesta in uvrstitev v nivo vodenja, katerega začetek razpona znaša dva plačna razreda višje od tipičnega delovnega mesta v organizacijski enoti, kar pomeni osnovni plačni razred 38 + dodatno 2 plačna razreda. Vodja II pa lahko pridobi še glede na dodatne kriterije za uvrščanje vodilnih delovnih mest od 2 do 4 plačne razrede glede na:

- število zaposlenih v enoti, ki jo vodi,
- izobrazbeno strukturo zaposlenih v enoti,
- vpliv dejavnosti na poslovanje zavoda.

Vendar uvrstitev vodje lekarne z dodatnimi 4 plačnimi razredi ni bila možna, čeprav bi vodja ene od enot ta kriterij izpolnjeval, ker bi s temi točkami presegel zgornjo mejo ocenitve, ki je določena na 43. plačni razred ( $38 + 2 + 4 = 44$ ).

Ob pogledu na tabelo 12, ki prikazuje ocenitve vodij lekarn po prejšnjem sistemu, je razvidno, da je bila razlika po prejšnjem sistemu plač v osnovni ocenitvi kar precejšnja (razlika med osnovnim količnikom za 0,90 količnika).

V Mariborskih lekarnah je organiziranih 17 lekarniških enot, od katerih je v največji lekarni 26 zaposlenih, v najmanjši enoti pa so 3 zaposleni. Ko pa pogledamo ocenitev vodij v tabeli 13, ugotovimo, da je razlika med vodjem največje in najmanjše lekarne samo za en plačni razred. Na podlagi prikazanega lahko ugotovimo, da so vodje lekarn v ocenitvah zelo izenačeni.

#### **5.4.2 Možnosti in pogoji za napredovanje v višji plačni razred**

Glede na vse težje možnosti, kako najti ustrezno zaposlitev, je večina tistih, ki uspejo dobiti zaposlitev, zadovoljna že s tem, da lahko zasedejo prsto delovno mesto. Sčasoma pa seveda vsak stremi k temu, da bi napredoval, sploh če meni, da je pri svojem delu uspešen. ZSPJS uvaja v javnem sektorju enoten sistem napredovanja, ki določa, da imajo javni uslužbenci možnost napredovati vsaka tri leta, če za to izpolnjujejo posebne pogoje. Cilj napredovanja vsakega zaposlenega je z napredovanjem pridobiti višji količnik, ki plačo javnega uslužbenca uvrsti v višji količnik za osnovno ocenitev delovnega mesta.

Postopek preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje javnih uslužbencev v višji plačni razred je določen v posebni Uredbi o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede (Ur. list 51/08). Javni uslužbenec lahko napreduje v višji plačni razred, če izpolnjuje predpisane pogoje in v času od zadnjega napredovanja oziroma prve zaposlitve v javnem zavodu pridobi tri letne ocene, na podlagi katerih lahko napreduje.

Ocenjevalno obdobje v letu traja od 1. januarja do 31. decembra. V zavodu je ocenitev vseh javnih uslužbencev opravila direktorica zavoda, ki je z zaposlenimi opravila letni razgovor ter podala oceno delovne uspešnosti.

Postopek ocenjevanja za preteklo leto je bil izveden do 15. marca. Pri javnih uslužbencih, ki so izpolnili vse kriterije za napredovanje, je bila upoštevana ocena delovne uspešnosti na podlagi sprejete nove Uredbe za napredovanje javnih uslužbencev. Na podlagi te uredbe lahko javni uslužbenci po novem napredujejo največ za 10 plačnih razredov. Za obdobje pred letom 2008 pa so bile upoštewane ocenitve in število doseženih točk, ki so bile potrebne za napredovanje, in sicer na podlagi tedaj veljavnega Pravilnika o napredovanju zaposlenih v zdravstvu (Ur. list 41/94).

Javni uslužbenci, ki so izpolnili pogoje za napredovanje v višji plačni razred, so prejeli pisno obvestilo o napredovanju, v katerem je bilo navedeno število plačnih razredov napredovanja in plačni razred osnovne plače. Hkrati z obvestilom so prejeli še pisni predlog aneksa k pogodbi o zaposlitvi. Na podlagi pridobljenega napredovanja v višji plačni razred se plača obračuna od 1. aprila v letu, ko je izpolnjen pogoj za napredovanje.

Javni uslužbenci so lahko ocenjeni z ocenami: odlično, zelo dobro, dobro, zadovoljivo ali nezadovoljivo. Za en plačni razred napredujejo javni uslužbenci, ki zberejo najmanj 11 točk, če je to njihovo prvo ali drugo napredovanje, ob tretjem in četrtem napredovanju je potrebno zbrati 12 točk, ob petem 13, ob nadaljnjih napredovanjih pa najmanj 14 točk. Za dva plačna razreda napredujejo javni uslužbenci, ki ob prvem napredovanju zberejo najmanj 14 točk, ter ob nadaljnjih napredovanjih 15 točk. Zbranih 15 točk pomeni, da je bil javni uslužbenec v vseh treh letih odlično ocenjen za opravljanje svojega dela.

Pri ocenjevanju javnih uslužbencev je upoštevana strokovnost in kakovost opravljenega dela, npr. natančnost, samostojnost, zanesljivost in ustvarjalnost pri delu, organiziranje lastnega dela.

V internem Aktu o metodologiji in kriterijih za ocenjevanje je natančneje opredeljen postopek ocenjevanja javnih uslužbencev, zaposlenih v Mariborskih lekarnah.

#### **5.4.3 Primer prezaposlitve iz gospodarske dejavnosti v javni sektor**

Ob prehodu javnega uslužbenca na drugo delovno mesto v okviru javnega sektorja se napredovalno obdobje ne prekine v primeru, ko se javni uslužbenec zaposli na delovnem mestu, ki je razporejeno v istem ali nižjem tarifnem razredu, v enaki plačni podskupini oziroma na enakih ali sorodnih delovnih mestih v različnih plačnih podskupinah.

V primeru prezaposlitve v drug javni zavod mora delodajalec, pri katerem je bil javni uslužbenec zaposlen, tega oceniti in mu kopijo ocene izročiti, da jo javni uslužbenec lahko predloži novemu delodajalcu.

ZSPJS (19. člen) določa, da se javni uslužbenec ob zaposlitvi na delovno mesto uvrsti v plačni razred, v katerega je uvrščeno delovno mesto, za katerega je sklenil delovno razmerje. Nadalje zakon pravi, da se lahko javnega uslužbenca, če za to obstajajo utemeljeni razlogi, ob zaposlitvi uvrsti v plačni razred, ki je za enega ali dva plačna razreda višji od plačnega razreda delovnega mesta.

Iz razloga, ki ga navajata ZSPJS in Uredba o napredovanju javnih uslužbencev glede izpolnjevanja pogojev za napredovanje, pa novo zaposlenega javnega uslužbenca ni možno razvrstiti v višji plačni razred, kot je ocenjeno delovno mesto, če se je ta prezaposlil na primer iz gospodarske dejavnosti v javni sektor.

V Mariborskih lekarnah je bilo objavljeno prosto delovno mesto farmacevt III v lekarni. Na objavo delovnega mesta se je prijavil kandidat z opravljenim strokovnim izpitom in 12 let delovnih izkušenj. Delovne izkušnje je pridobil v zasebni lekarni, kjer je opravljal enaka oziroma podobna dela in naloge, kot jih vsebuje sistemizacija delovnega mesta v zavodu Mariborske lekarne. Zasebne lekarne ne sodijo v sklop javnega sektorja, zato zaposlitve kandidata ni bilo mogoče smatrati kot zaposlitev v okviru javnega sektorja, kot to navaja Uredba o napredovanju javnih uslužbencev (9. člen).

Ob upoštevanju zakonskega določila in določila, ki izhaja iz uredbe, konkretno pri tej zaposlitvi ni bilo mogoče upoštevati napredovanj, ker v predhodnem obdobju kot farmacevt ni bil ocenjen in ni bil zaposlen v javnem sektorju. Sklenjena je bila pogodba o zaposlitvi, javni uslužbenec pa je bil razvrščen v osnovni plačni razred delovnega mesta farmacevt III. V tabeli 15 je prikazana razlika med dvema zaposlenima javnima uslužbencema na enakem delovnem mestu in z različnimi delovnimi izkušnjami oziroma delovno dobo.

**Tabela 15: Prikaz ocenitve na delovnem mestu *farmacevt III***

<b>Delovno mesto</b>	<b>Delovne izkušnje</b>	<b>Število napredovanj</b>	<b>Plačni razred</b>	<b>Osnovna bruto plača</b>
Farmaceut III (novozaposlen iz gospodarstva)	12 let	nič	32	1.592,25
Farmaceut III (od začetka zaposlen v javnem zavodu)	6 let	dve	34	1.722,18

Vir: lasten

Iz prikazanega izhaja, da je javni uslužbenec z več delovnimi izkušnjami razvrščen dva plačna razreda nižje od sodelavca, ki ima na enakih delih in nalogah 6 let delovnih izkušenj. Ocenjen je enako kot farmacevt začetnik po opravljenem strokovnem izpitu. Ocenjevalno obdobje, ki traja tri leta, je v tem primeru edina priložnost, da javni

uslužbenec z izjemnimi delovnimi rezultati pridobi tri odlične ocene in na podlagi tega napreduje za dva plačna razreda.

#### **5.4.4 Plačilna lista javnega uslužbenca**

Uredba o enotni metodologiji in obrazcih za obračun in izplačilo plač v javnem sektorju (februar 2009) z zadnjimi dopolnitvami (april 2009) določa enotno metodologijo in obrazce za izplačilo in obračun plač v javnem sektorju.

Plača se javnemu uslužbencu izplačuje mesečno. Druge vrste izplačil (prevoz na delo, prehrana) se prav tako izplačujejo mesečno skupaj s plačo. V javnem sektorju se plača izplačuje najpozneje petnajsti dan v tekočem mesecu za pretekli mesec.

Z letnim delovnim koledarjem se določijo delovni dnevi, prazniki in drugi dela prosti dnevi. Povprečno se mesečna delovna obveznost določi na podlagi 40 delovnih ur tedensko in znaša mesečno 174 ur.

Ob nakazilu plače mora javni uslužbenec prejeti plačilno listo. Plačilna lista mora vsebovati naslednje podatke:

- priimek in ime javnega uslužbenca, šifro in naziv proračunskega uporabnika,
- obdobje obračuna, šifro in naziv delovnega mesta,
- štev. ur mesečne delovne obveznosti,
- prevedeno osnovno plačo, osnovno plačo za obračun in dodatke,
- nadomestila (dopust, praznik, boleznina),
- dodatke,
- znesek bruto plače,
- znesek prispevka in davka od osebnih prejemkov,
- zneske ostalih stroškov dela (prehrana, prevoz na delo),
- odtegljaje,
- neto plačo in znesek izplačila na transakcijski račun javnega uslužbenca.

Na podlagi ZSPJS so plače javnih uslužbencev javne. Javno so dostopni podatki o delovnem mestu, nazivu, o osnovni plači, o dodatkih ter delu plače za delovno uspešnost, razen dodatka za delovno dobo. Vendar ne glede na določilo zakona, ki govori o javnosti plač, plačilna lista javnega uslužbenca lahko vsebuje tudi občutljive in varovane osebne podatke, ki pa morajo biti v skladu z Zakonom o varstvu osebnih podatkov posebno zaščiteni in varovani.

## **6 RAZISKAVA O NEKATERIH REZULTATIH PREHODA NA NOV PLAČNI SISTEM V JAVNEM ZDRAVSTVENEM ZAVODU**

### **6.1 UGOTOVITVE OB PREVEDBI PLAČ JAVNIH USLUŽBENCEV**

Poglavitni namen zakona in podzakonskih aktov, ki urejajo novi plačni sistem, je bil doseči urejen, enoten, pregleden in fleksibilen plačni sistem. Odprava plačnih nesorazmerij v primerjavi enakih ali podobnih delovnih mest znotraj javnega sektorja bo potekala v štirih delih in se je s prvotno načrtovanega enoletnega obdobja razvlekla že v leto 2011 oziroma je obdobje odprave plačnih nesorazmerij še vedno nedorečeno.

Pričakovati je bilo, da so pogajanja o vzpostavitvi novega plačnega sistema v javnem sektorju, ki so potekala skoraj šest let, zaposlenim v javnem sektorju dala več jasnih razlag in poznanj, ki jih ta sistem prinaša. Vendar se je izkazalo, da so zaposleni dojeli pravi pomen novega plačnega sistema šele, ko so v roke prejeli svojo prvo plačo »po novem« in ugotovili, da je njihova plača drugačna.

Veliko zaposlenih je bilo ob prejemu plače razočaranih, ker so pričakovali splošen dvig plač. Sindikati v javnem sektorju so poudarjali, da gre za odpravo nesorazmerij, ki je nastala zaradi uveljavitve plačnega sistema v letu 1994 s sprejemom Zakona o razmerjih plač v javnem sektorju. Delovna mesta znotraj javnega sektorja, ki so primerljiva glede na zahtevnost del in nalog, so bila različno vrednotena. Nekatera delovna mesta so bila podvrednotena, nekatera pa prevrednotena. Predvsem zato so sedaj zaposleni na določenih delovnih mestih pridobili več, drugi pa manj. Vzpostavitev poštenih plačnih razmerij, ki bi prinesla pregleden in dokončen nabor delovnih mest v javnem sektorju, je glavni cilj novega plačnega sistema.

Ob uvedbi novega plačnega sistema so se med javnimi uslužbenci pojavila nezadovoljstva. V Mariborskih lekarnah je bilo največ pripomb na ocenitve delovnih mest zaznati med zaposlenimi na delovnih mestih farmacevtski tehnik in magister farmacije, ki se niso strinjali z izvedeno prevedbo delovnih mest. Po dodatnih temeljitih razlagah strokovnih služb so sprejeli dejstvo, ki ne dopušča prevedb delovnih mest, ki jih pred uveljavitvijo novega plačnega sistema v zavodu ni bilo v sistemizaciji. Sistemizacij delovnih mest po navodilih pristojnega Ministrstva za zdravje med samo izvedbo prevedb plač ni bilo dovoljeno spreminjati. Zaradi nestrinjanja javnih uslužbencev je bilo v Mariborskih lekarnah skupno 16 nepodpisanih aneksov k pogodbam o zaposlitvah od skupno 223 vseh zaposlenih.

Zaposleni v zavodu Mariborske lekarne so tudi na podlagi raznih zagotovil vodstva in razlag sindikata pričakovali v povprečju višji dvig njihove plače, kot so ga prejeli pri prvem izplačilu plač po novem. Nekateri zaposleni so dvomili v pravilnost izvedene prevedbe njihovega delovnega mesta in uvrstitve v plačni razred.

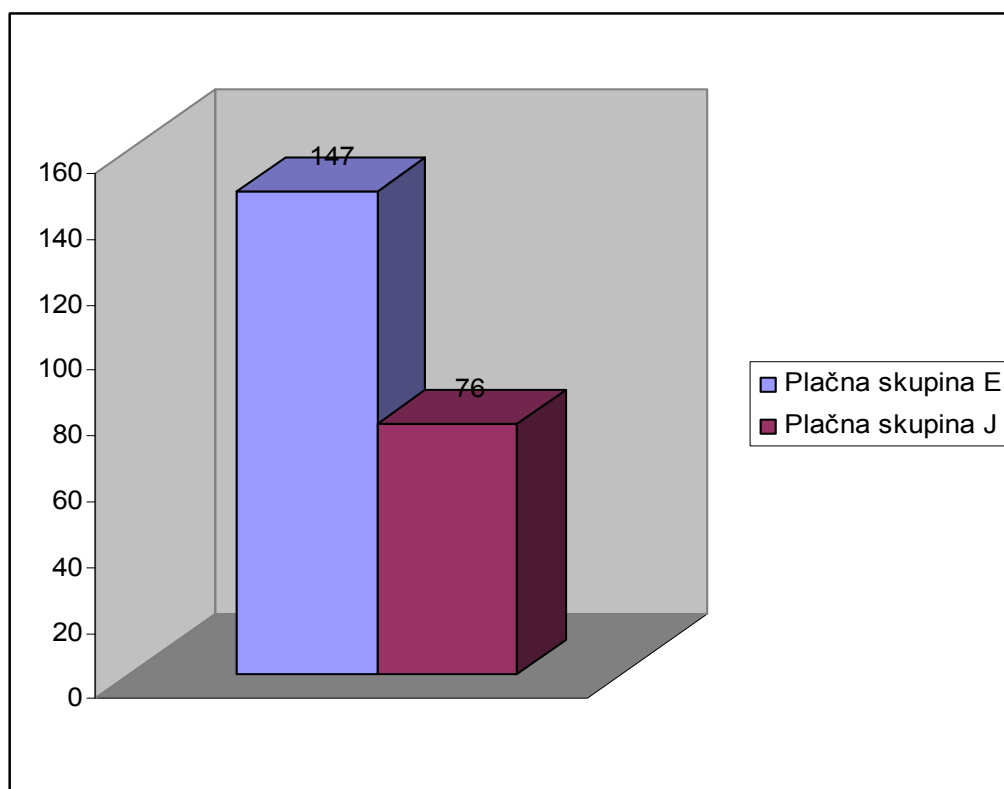


Vodstvo Mariborskih lekarn je od zaposlenih prejelo pet pritožb na aneks k pogodbi o zaposlitvi. Po ponovnim preverjanju izvedene prevedbe in dodatnem tolmačenju so javni uslužbenci anekse podpisali. V treh primerih pa so bile odpravljene ugotovljene napake, ki so nastale zaradi nepravilno zajetih podatkov v sistem simulacije prevedbe plače.

## 6.2 FINANČNE UGOTOVITVE S STATISTIČNIM PRIKAZOM

Statistični prikaz uveljavitve novega plačnega sistema temelji na podatkih za 223 zaposlenih v zavodu Mariborske lekarnе. Podatki so bili pridobljeni v računovodski službi in zajemajo podatke za čas pred uvedbo novega plačnega sistema in podatke, iz katerih so razvidni učinki in rezultati prehoda na novi plačni sistem v Mariborskih lekarnah.

**Graf 1: Razporeditev zaposlenih v plačni skupini E in J**

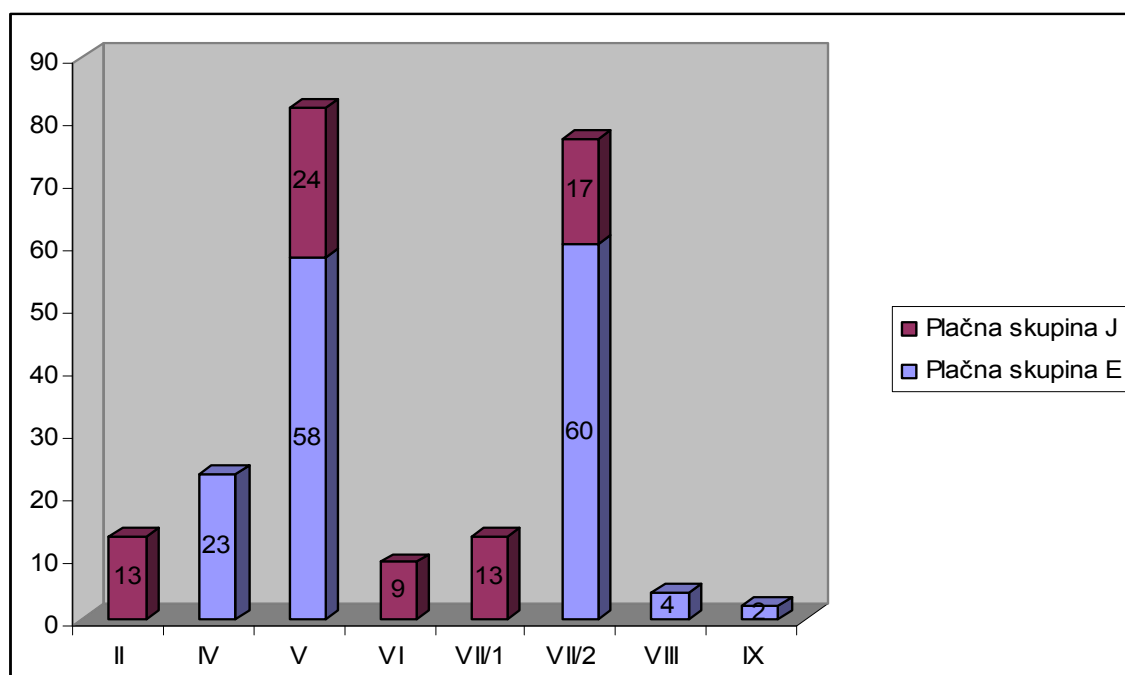


Vir: lasten

Iz grafa 1 je razvidno, da je v struktura zaposlenih v razmerju javnih uslužbencev, ki spadajo v plačno skupino E, skoraj enkrat večja, kot struktura zaposlenih v plačni skupini J.

V plačni skupini E so razporejeni: magistri farmacije, farmacevtski tehniki in laboranti v lekarnah in galenskem laboratoriju. V plačno skupino J pa spadajo strokovni delavci v računovodstvu in splošnih službah zavoda (ekonomisti, pravniki, ekonomski tehniki, administrativni delavci), lekarniški strežniki, embalerji galenskih proizvodov.

**Graf 2: Zaposleni po tarifnih razredih**



Vir: lasten

Prikaz zaposlenih po tarifnih razredih praviloma sovпада s stopnjami formalne šolske izobrazbe:

- II. tarifni razred je končana osnovna šola. V tej skupini so lekarniški strežniki (bivše čistilke v lekarnah);
- IV. tarifni razred je končano srednje poklicno izobraževanje. V tej skupini so laboranti, zaposleni v lekarniških enotah in galenskem laboratoriju zavoda;
- V. tarifni razred je končano 4-letno srednješolsko izobraževanje. V tej skupini so farmacevtski tehniki v lekarnah in izdelovalci galenskih izdelkov v Galenskem laboratoriju (58 javnih uslužbencev) ter ostali javni uslužbenci s srednjo šolo v strokovnih službah zavoda (ekonomski tehniki);
- VI. tarifni razred so javni uslužbenci, ki imajo končano višješolsko strokovno izobrazbo. V tej skupini so ekonomisti, višji upravni delavci, ki opravljajo delo v strokovnih službah zavoda;
- tarifni razred VII/1 so javni uslužbenci, ki imajo visokošolsko strokovno izobrazbo. To so diplomirani ekonomisti, ki delo opravljajo v računovodstvu in splošnih službah zavoda;
- tarifni razred VII/2 so zaposleni z univerzitetno izobrazbo. V tej skupini so magistri farmacije in univerzitetni diplomirani ekonomisti in pravniki;
- VIII. tarifni razred – vanj spadajo magistri farmacije z dokončanim magistrskim študijem;
- IX. tarifni razred – vanj spadajo javni uslužbenci z opravljenim doktoratom znanosti v službi za raziskave in razvoj v galenskem laboratoriju.

**Tabela 16: Podatki o prevedbi nekaterih tipičnih delovnih mest v zavodu**

IME DELOVNEGA MESTA	TARIFNA SKUPINA	OSN. KO-LIČNIK + DODATKI	PLAČA Z DODATKI	NOVO IME DELOVNEGA MESTA	TARIFNA SKUPINA	PLAČNI RAZRED	OSNOVNA PLAČA
Lekarniški delavec	II	1,80	438,91	Lekarniški strežnik	II	8	621,16
Laborant	IV	2,61	636,42	Farmaceutski procesničar	IV	15	817,43
Knjigovodja analitičnih evidenc	V	3,10	755,90	Finančno računovodski delavec V	V	20	994,51
Farmaceutski tehnik – izdaja zdravil	V	3,43	836,37	Farmaceutski tehnik III	V	19	896,27
Farmaceutski tehnik s spec. znanji	V	3,59	875,39	Farmaceutski tehnik II	V	20	994,51
Poslovni sekretar	VI	3,89	948,54	Višji strok. sodelavec v splošnih službah	VI	23	1.258,38
Diplomirani ekonomist	VII/1	4,48	1.092,40	Strok. sodelavec za ekonomsko področje	VII/1	28	1.361,07
Pravnik	VII/2	4,66	1.136,29	Strokovni sodelavec VII/2	VII/2	33	1.655,93
Diplomirani farmacevt – izdaja zdravil	VII/2	5,46	1.331,37	Farmaceut III	VII/2	32	1.592,25
Dipl. farmacevt s spec. znanji	VII/2	5,72	1.394,76	Farmaceut II	VII/2	34	1.722,18
Vodja lekarne III	VII/2	6,67	1.626,41	Vodja III	VII/2	36	1.862,71
Vodja lekarne II	VII/2	7,07	1.723,95	Vodja III	VII/2	36	1.862,71
Vodja analiznega laboratorija	VIII	7,07	1.723,95	Farmaceut specialist II	VIII	39	2.095,30

Vodja službe za raziskave in razvoj	IX	8,39	2.045,8 2	Farmacevt specialist konzultant	IX	44	2.549,25
-------------------------------------	----	------	--------------	---------------------------------	----	----	----------

Vir: lasten

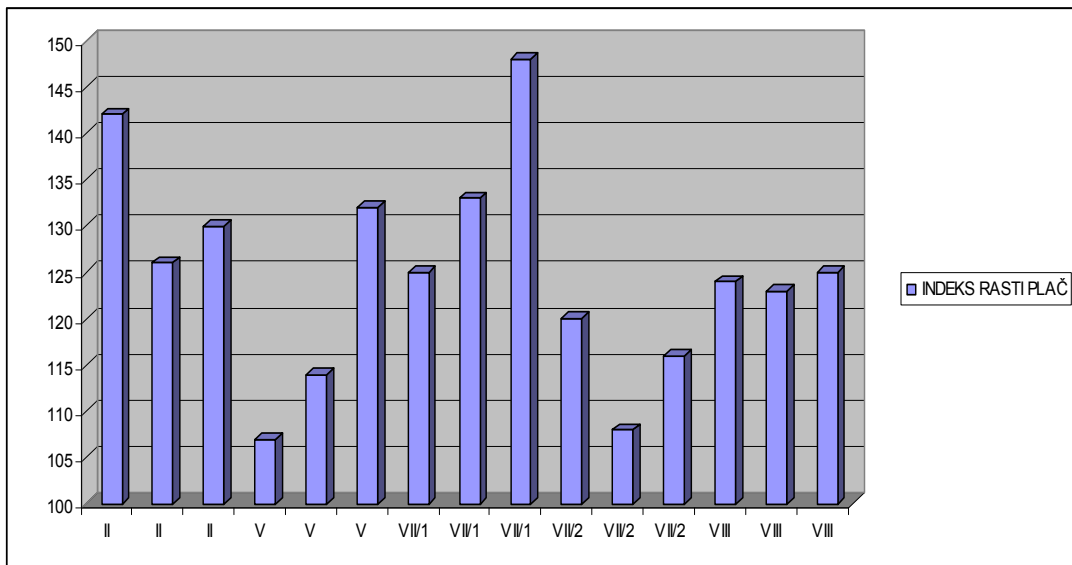
Tabela 16 prikazuje primerjavo prevedbe nekaterih tipičnih delovnih mest v zavodu. Osnovna plača z dodatki je plača, ki je preračunana iz osnovnega količnika delovnega mesta, dodani so dodatki na podlagi Kolektivne pogodbe, in to je bila podlaga za izračun prevedene plače, izplačane v septembru 2008.

Iz grafa 3 je razvidno indeksno razmerje porasta plač v posameznih tarifnih razredih glede na podlage za prevedbo in prevedene plače v novem sistemu. V obdobju julij–avgust 2008 so se bruto plače v zavodu Mariborske lekarne povišale precej neenakomerno. Bolj so se plače povišale v II. tarifni skupini ter na nekaterih delovnih mestih v V. in VII. tarifni skupini, manj pa so se plače povečale na spremljajočih delovnih mestih v V. tarifni skupini.

Povprečen dvig osnovnih plač v zavodu Mariborske lekarne ob uvedbi novega plačnega sistema je bil v višini 18,2 %. Okrog povprečnega dviga plač so uvrščena delovna mesta v tarifni skupini VII/2 (farmaceuti) ter javni uslužbenci v VI. tarifni skupini na spremljajočih delovnih mestih v računovodstvu. Najvišji porast plače je pri tarifni skupini VII/2, konkretno pri delovnem mestu pravnik. Pri ocenitvi delovnega mesta v prejšnjem plačnem sistemu je bil tarifni razred pravnega referenta v primerjavi z magistrom farmacije v lekarni višji, v novem plačnem sistemu pa je v katalogu delovnih mest ob prevedbi primerljivo delovno mesto strokovni sodelavec VII/2, ki je ocenjeno en plačni razred višje kot farmacevt III.

Pod poprečnega dviga plač pa so bili deležni javni uslužbenci na delovnih mestih vodja lekarne in farmacevtski tehniki v lekarnah. Pri vodji lekarne je to posledica ukinitve nekaterih dodatkov, ki so jih vodje prejeli v prejšnjem plačnem sistemu (dodatek za vodenje). Pri farmacevtskih tehnikih pa je nižji porast plač deloma tudi posledica nižjega dviga plač v nižjih tarifnih razredih. V povprečju so se plače najbolj povečale v primerih, kjer so delovna mesta uvrščena v plačne razrede VII/2 in višje, zato so največje finančno breme za zavod prinesli dvigi plač v plačnem razredu VII/2, kar pa je bila ena od namer novega plačnega sistema.

**Graf 3: Indeks rasti plač po tarifnih razredih**

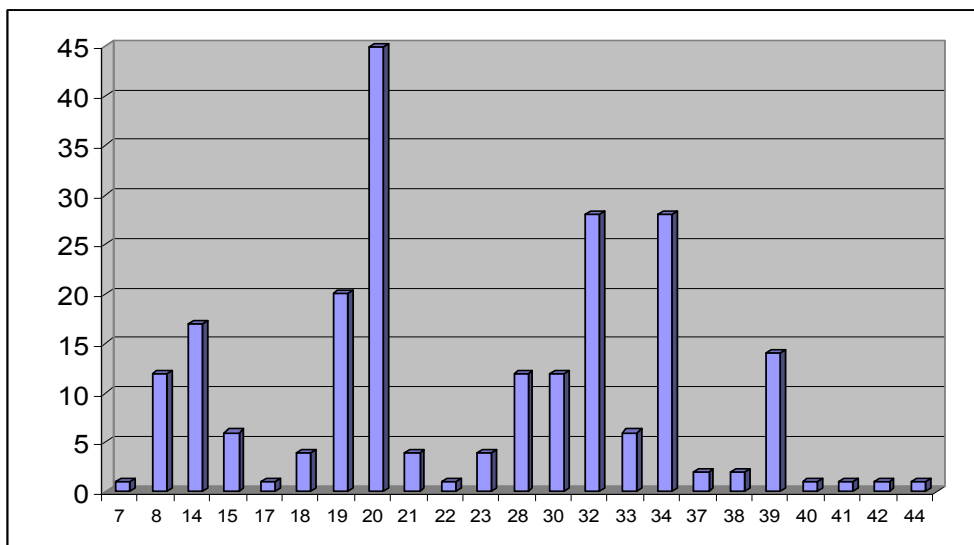


Vir: lasten

### 6.3 PRIKAZ ŠTEVILA ZAPOSLENIH PO PLAČNIH RAZREDIH

V Zavodu Mariborske lekarne je sistemiziranih 50 delovnih mest. Javni uslužbenci so na podlagi osnovnih ocenitev delovnih mest razporejeni od sedmega do štiriinštiridesetega plačnega razreda. Graf 4 prikazuje število razporejenih javnih uslužbencev v posamezne plačne razrede.

**Graf 4: Razporeditev zaposlenih v plačne razrede**



Vir: lasten

Razporeditev javnih uslužbencev v plačne razrede je določena s spodnjo in zgornjo mejo in je odraz izpogajanih plačnih razredov v kolektivni pogodbi dejavnosti. V veliki meri pa je uvrstitev v plačni razred tudi odraz števila doseženih napredovanj oziroma dolžine delovne dobe v javnem sektorju. V grafu je opaziti večje število v skupini farmacevtskih tehnikov v začetnem plačnem razredu. V plačni razred 20 pa so uvrščeni tudi računovodski delavci s srednjo izobrazbo. Večje število uvrščenih je prav tako v plačnem razredu 32 in 34. To skupino predstavljajo farmacevti v lekarni. Vidi se, da je večje število mlajšega kadra, ki še nima pogojev za napredovanje v višje plačilne razrede.

#### **6.4 BISTVENI PROBLEMI OB PREHODU NA NOV PLAČNI SISTEM IN NJIHOVO REŠEVANJE**

V postopku same praktične izvedbe prevedbe plač javnih uslužbencev je bilo v javnem zavodu kar nekaj izrazitejših težav. Najprej so se pojavile težave z računalniško podprto simulacijo prevedb na strani Ministrstva za javno upravo. V računalniškem programu je pomotoma izpadlo zajemanje določenih dodatkov, vendar je to napako ministrstvo hitro odpravilo. Pojavile so se tudi težave s kadrovsko zasedbo, postopek prevedb se je izvajal v času letnih dopustov, zato v zavodu ni bilo druge možnosti, kot da je bilo delo zaradi postavljenih kratkih rokov opravljeno tudi izven rednega delovnega časa.

Ob prevedbi so se pojavljale težave pri posameznih javnih uslužbencih, pri katerih so bile plače po prejšnjih predpisih zaradi neenakomernega vrednotenja delovnih mest in ocenjevanja ob napredovanjih nepravilno določene. To je bilo predvsem v primerih, ko določeno delovno mesto zaseda javni uslužbenec, ki ne izpolnjuje zahtevane stopnje strokovne izobrazbe. Ob prevedbi plač s pomočjo računalniških simulacij reševanja takšnih nepravilnosti ni bilo mogoče vnaprej predvideti.

Aneks h Kolektivni pogodbi dejavnosti zdravstva in socialnega varstva (Ur. List RS 60/08) za dejavnost zdravstva je prinesel navodilo, da je treba prevesti stanje plač, kot so bile izplačane za mesec julij 2008. Časa za preverjanje upravičenosti plač v prejšnjem plačnem sistemu ter primerjave z novim sistemom ni bilo veliko, vendar se je nepravilno izvedeno napredovanje ali upoštevanje dodatkov v glavnem hitro uredilo in odpravilo. Težje je bilo odpravljanje vprašljivo postavljenih količnikov osnovnih ocenitev delovnih mest.

Pred uvedbo novega plačnega sistema je do konca leta 2007 veljavni Pravilnik o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest zavoda Mariborske lekarne določal petdeset sistemiziranih delovnih mest. V členih, ki so določali sistem ocenjevanja delovnih mest, je bil pravilnik precej nedorečen, s čimer je dopuščal, so se ocenitve v zavodu uredile do neke mere ohlapno.

Prevedbe tako ocenjenih delovnih mest so povzročale probleme pri upoštevanju plačnih razredov in prenosu napredovanj iz prejšnjega plačnega sistema.

Glede prenosa plačnih razredov, ki jih je javni uslužbenec pridobil po prejšnjem sistemu, in z njihovim upoštevanjem v novem plačnem sistemu v začetku izvajanja prevedb plač ni bilo popolnoma jasno, koliko napredovanj dejansko upoštevati. Temeljitejša razlaga in navodilo glede tega vprašanja je Ministrstvo za javno upravo podalo šele po izplačilu prvih dveh plač po novem plačnem sistemu. V navodilu je bilo opredeljeno, da se na osnovni plačni razred prenesejo vsa dotlej dosežena napredovanja javnega uslužbenca, v kolikor so za to izpolnjeni vsi pogoji, ki jih pa podrobneje urejajo predpisi o napredovanju javnih uslužbencev v višje plačne razrede.

V zavodu Mariborske lekarne je bil Pravilnik o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest v skladu z novimi predpisi, ki urejajo sedanji plačni sistem, sprejet že v začetku leta 2008, zato hkrati s prevedbo plač ni bila opravljena še notranja reorganizacija delovnih mest. Izvedbo reorganizacije delovnih mest pa je ministrstvo tudi odsvetovalo.

Pri prevedbah delovnih mest so bile upoštevane usmeritve Ministrstva za javno upravo, na podlagi katerih je bilo treba dosledno upoštevati določila, ki izhajajo iz (ZSPJS 13. člen), ter uvrščati delovna mesta javnih uslužbencev v sistemizacijo skladno s kolektivno pogodbo dejavnosti in ne povzemati delovnih mest iz kataloga tipičnih delovnih mest. To pomeni, da je bilo treba delovna mesta prevesti tako, da so se najprej upoštevale uvrstitve orientacijskih delovnih mest (KPJS, 3., 4. in 5. člen).

Pri uvrščanju delovnih mest je bil katalog tipičnih delovnih mest uporabljen na način, da so bila delovna mesta povzeta v sistemizacijo. V primeru specifične vsebine del in nalog ter v utemeljenih primerih pa so bila v akt o sistemizaciji delovnih mest dodana poimenovanja in dodatni pogoji ter prilagojen opis del in nalog v primerih službe za trženje, kjer je to zahtevala organizacija dela.

Naknadno ugotovljene manjše nepravilnosti pri posameznih prevedbah delovnih mest javnih uslužbencev so bile odpravljene do izplačila plač za mesec oktober 2008. V primerih, ko so bili zaradi nepravilnosti narejeni napačni obračuni plač, so bile napake odpravljene z opravljenim poračunom plače in tem javnim uslužbencem je bil izdan popravek aneksa k pogodbi o zaposlitvi.

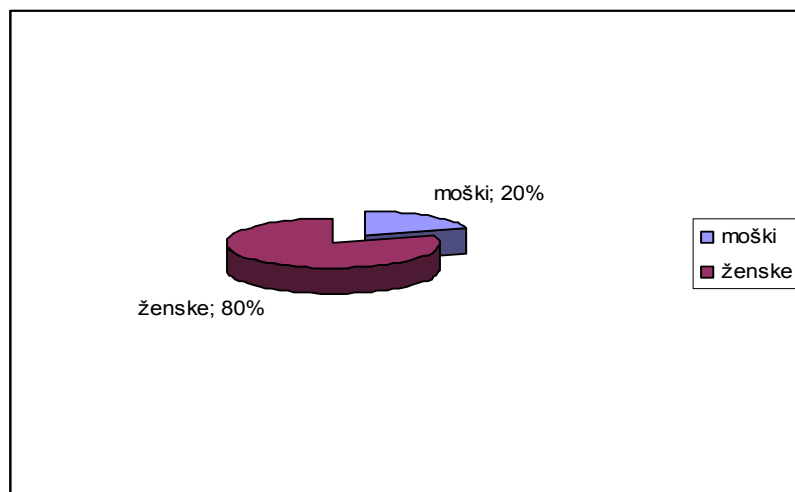
Na vprašanja glede neuvrstitve farmacevtskih tehnikov v delovno mesto farmacevtski tehnik I in magistrov farmacije v delovno mesto farmacevt I je dokončno prevladalo stališče vodstva zavoda, da se je delovno mesto iz prejšnjega sistema lahko prevedlo edino v novo in enako primerljivo delovno mesto. Niso pa bila hkrati s prevedbo ustvarjena nova delovna mesta.

## **6.5 REZULTATI ANKETE O UVEDBI NOVEGA PLAČNEGA SISTEMA**

Z namenom prikaza mnenja o uvedbi novega plačnega sistema in odzivu javnih uslužbencev v zavodu Mariborske lekarne na obračun plače po novem je bil izdelan anketni vprašalnik, ki je bil posredovan sodelavcem preko elektronske pošte v vse

lekarniške poslovne enote, v Galenski laboratorij ter na upravo zavoda. Vrnjenih je bilo 145 anketnih vprašalnikov.

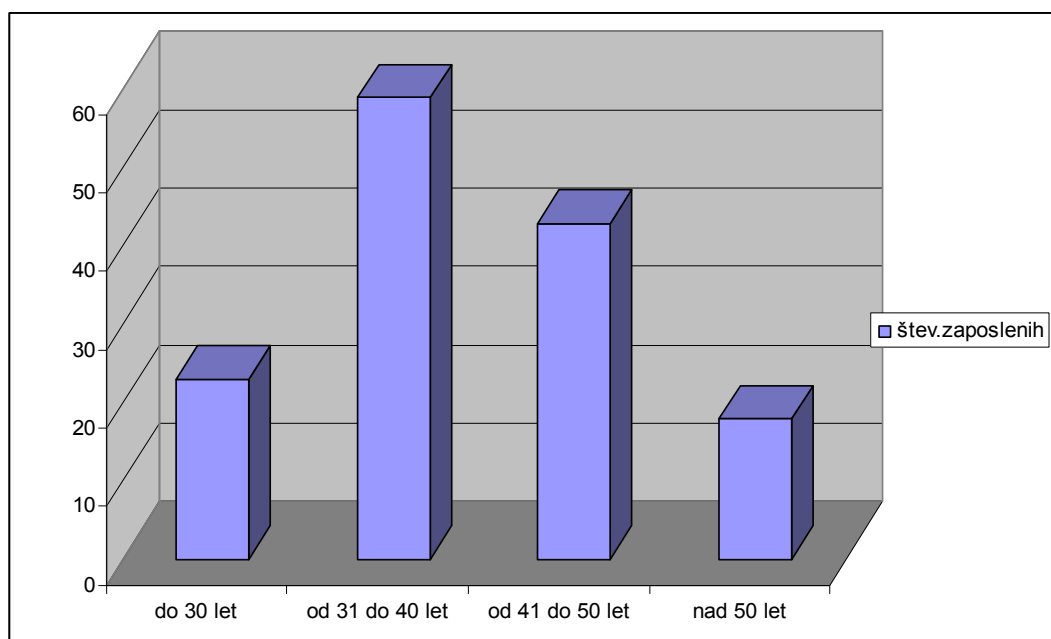
**Graf 5: Struktura anketiranih po spolu**



Vir: lasten

V zavodu večino zaposlenih predstavljajo ženske, od skupno 223 javnih uslužbencev je žensk 168, moških pa 55. Iz grafa 5 je razvidno, da so na anketni vprašalnik v večini odgovorile ženske.

**Graf 6: Pregled starostne strukture**

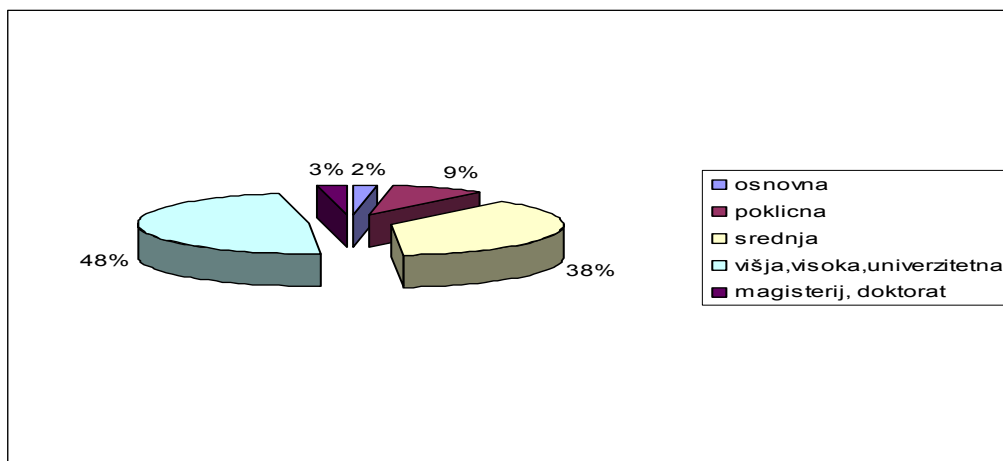


Vir: lasten



Podatki iz grafa 6 prikazujejo, da je največ anketiranih v zavodu iz starostnega razreda med 31 in 40 let (59 anketiranih), nekoliko manjši je delež anketiranih v starostni skupini med 41 in 50 let, nato tisti iz starostne skupine do 30 let, najmanj pa je tistih, ki so starejši od 50 let.

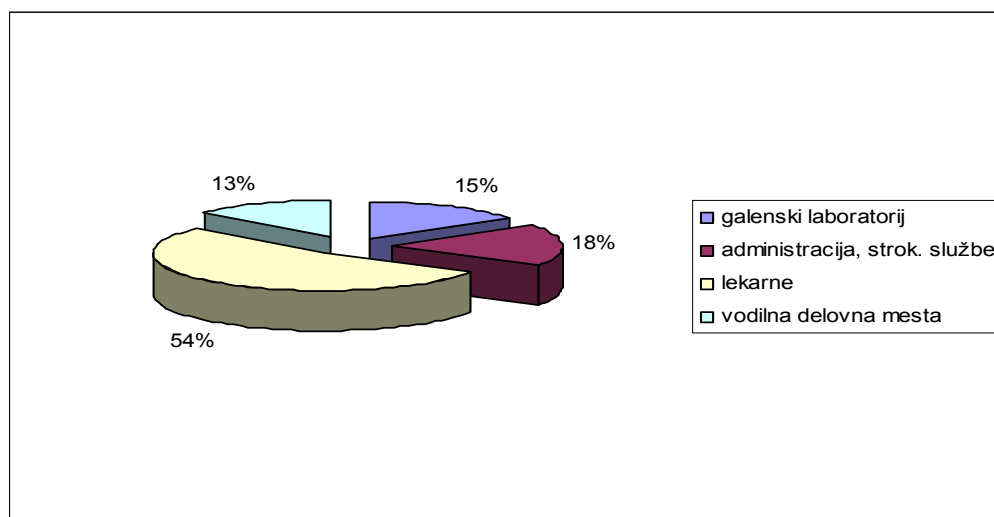
**Graf 7: Struktura anketiranih po stopnji izobrazbe**



Vir: lasten

Med anketiranimi je največ tistih z višjo, visoko strokovno ali univerzitetno izobrazbo, nato zaposlenih s srednjo izobrazbo, magisterijem oz. doktoratom, najmanj pa je zaposlenih s poklicno izobrazbo ali osnovno šolo.

**Graf 8: Struktura anketiranih po zasedbi delovnega mesta**

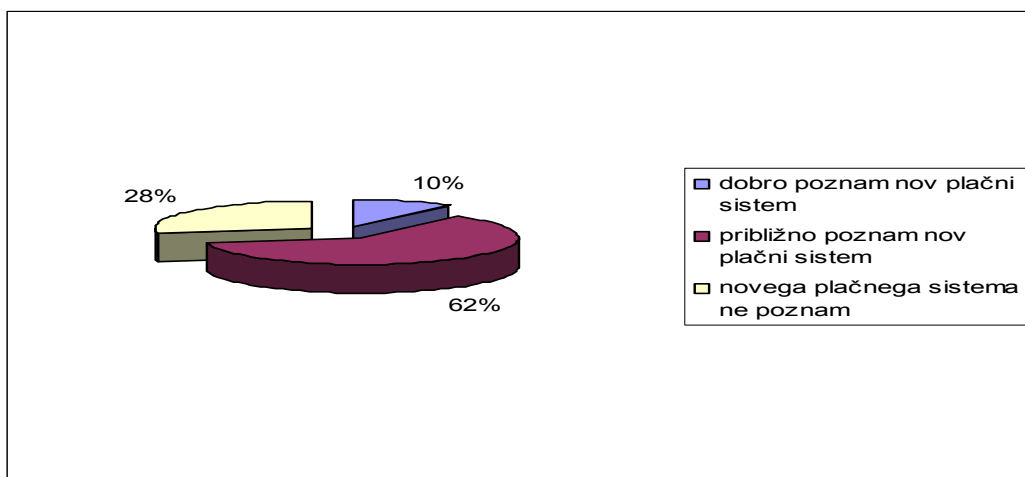


Vir: lasten

Graf 8 prikazuje strukturo zasedenosti delovnih mest, ki jih zasedajo javni uslužbenci, zaposleni v zavodu Mariborske lekarne. Več kot polovica vseh zaposlenih je razporejenih

na delovna mesta v osemnajstih lekarniških enotah, razmerje med zaposlenimi v Galenskem laboratoriju, administraciji oziroma strokovnih službah ter vodilnih delovnih mestih pa je skoraj enako.

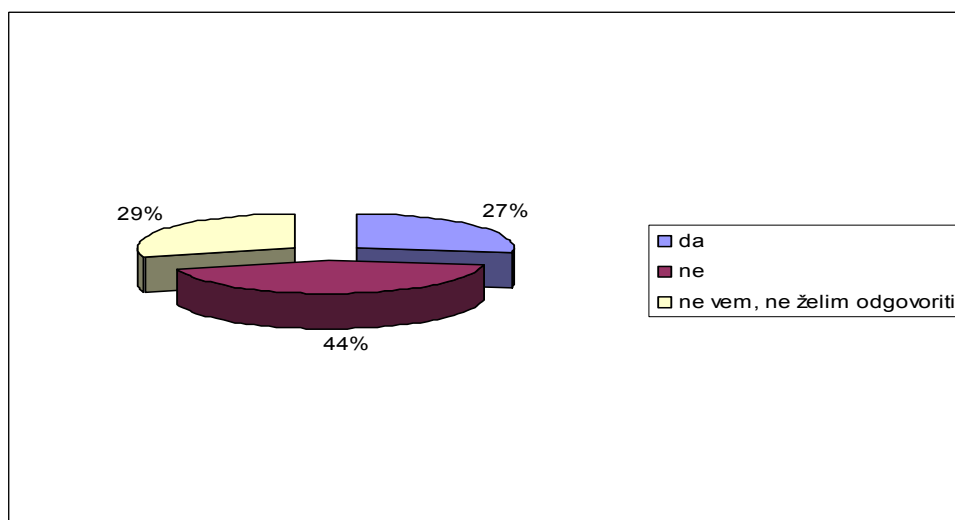
**Graf 9: Seznanjenost anketiranih s sistemom določanja plače**



Vir: lasten

Na vprašanje o poznavanju novega plačnega sistema ter z njim povezanega novega sistema določanja plače je večina (62 %) anketiranih odgovorila, da jim je nov sistem približno poznan, skoraj ena tretjina meni, da plačnega sistema še vedno ne poznajo, samo 10 % pa je tistih, ki sistem dobro poznajo.

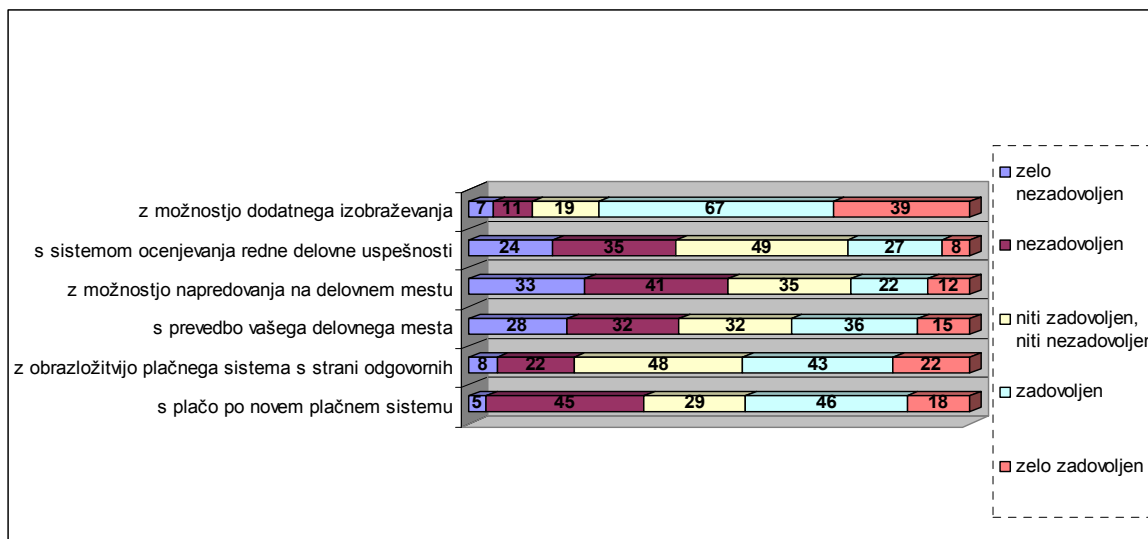
**Graf 10: Mnenje anketirancev o ustreznosti plačila za delo**



Vir: lasten

Graf 10 prikazuje mnenje anketirancev o zadovoljstvu glede višine plače. Kar 44 % javnih uslužbencev je na vprašanje odgovorilo negativno, 1/3 jih je s plačo zadovoljnih, približno 1/3 pa se jih glede tega vprašanja ni želela opredeliti.

**Graf 11: Struktura anketiranih glede na dejavnike zadovoljstva**



Vir: lasten

Pri odgovorih anketirancev na vprašanja o dejavniki zadovoljstva graf 20 prikazuje precej različne odgovore glede na ponujene dejavnike, ki vplivajo na zadovoljstvo med javnimi uslužbenci. Odgovori glede možnosti dodatnega izobraževanja javnih uslužbencev kažejo na to, da je večina zadovoljna z dodatnim izobraževanjem in izpopolnjevanjem. Sistem ocenjevanja redne delovne uspešnosti v zavodu ponuja drugačne odgovore. Precejšen delež se jih ni moglo opredeliti z zadovoljstvom niti nezadovoljstvom glede sistema ocenjevanja redne delovne uspešnosti. Z možnostmi napredovanja na delovnem mestu je nezadovoljnih skoraj polovica anketirancev, medtem ko je s prevedbo delovnega mesta nezadovoljnih nekoliko manj kot polovica anketirancev. Na vprašanje o zadovoljstvu z obrazložitvijo plačnega sistema je med odgovornimi zadovoljnih slaba polovica anketirancev, dobra tretjina pa jih je nezadovoljnih s plačo po novem plačnem sistemu.

Zadnje vprašanje v anketnem vprašalniku je bilo odprtega tipa. Javnim uslužbencem v zavodu je bilo postavljeno vprašanje, katere so njihove konkretne pripombe oziroma predlogi glede uvedbe novega plačnega sistema. Večina javnih uslužbencev je izrazila mnenje, da novi plačni sistem ne omogoča dovolj stimulativnega plačila za opravljeno delo. Predvsem farmacevtski tehniki in pa magistri farmacije, ki so zaposleni v lekarniških enotah, so mnenja, da je možnost napredovanja na delovnem mestu zelo omejena. Po mnenju večine je praktično nemogoče doseči kriterije za napredovanje, saj so postavljeni previsoko. Predvsem farmacevtski tehniki menijo, da je njihovo delo prenizko ovrednoteno glede na zahtevnost in strokovnost dela, ki ga v lekarni opravijo. V predlogih navajajo, da je premalo vrednoteno njihovo strokovno delo, kot je svetovanje strankam, široko poznavanje zdravil in medicinskih pripomočkov, ki so v prosti prodaji. Med predlogi javnih

uslužbencev, ki so zaposleni v lekarniških enotah, je največ takšnih, ki predlagajo spremembe glede prevedb delovnih mest in razvrstitev farmacevtov in farmacevtskih tehnikov v tri stopnje delovnih mest. Kot predlagajo, bi bilo s tem doseženo višje vrednotenje tistih, ki opravljajo v lekarnah najbolj zahtevno delo v svojem poklicu.

Med mnenji, ki so jih navedli javni uslužbenci predvsem glede neizpolnjenih odprav plačnih nesorazmerij, je najti tudi takšne, v katerih predlagajo, da bi bilo treba tudi znotraj javnega zavoda najti druge možne oblike motiviranja in nagrajevanja za zaposlene, ki so pri svojem delu najuspešnejši. Menijo predvsem, da bi bilo treba poleg plače, ki je omejena s predpisi vlade in ukrepi zaradi recesije, v vodstvu najti druge možnosti nagrajevanja. Kot možne predlagajo: osebne in javne pohvale, izbira uspešnega javnega uslužbenca ali posamezne lekarne, omogočanje dodatnih usposabljanja, razne simbolne nagrade.

## **6.6 PREDLOGI ZA IZBOLJŠANJE**

Namen diplomskega dela je prikazati postopek prehoda na nov plačni sistem in s pomočjo opravljene ankete pridobiti mnenja javnih uslužbencev, zaposlenih v zavodu Mariborske lekarne na izvedbo opravljenih sprememb.

Ugotovitve na podlagi anketnega vprašalnika kažejo na to, da javni uslužbenci v zavodu niso dovolj dobro seznanjeni s sistemom določanja njihovih plač. Sami si ne znajo izračunati svojih plač oziroma preveriti, če so bili uvrščeni v ustrezni plačni razred. Prevedba je težko razumljiva in precej zapletena. Nezadovoljstva so se dogajala tudi zato, ker so zaposleni med seboj primerjali plače, kar pa ni sprejemljivo, saj je vsaka prevedba delovnega mesta razred zase.

Javni uslužbenci so izpostavili predvsem problem nerazumevanja plačilnih list, ki so jih primerjali s prejetim aneksom h pogodbi o zaposlitvi, saj nova plačna lista vsebuje veliko podatkov, ki si jih niso znali razlagati.

Glede na mnenje več kot polovice anketiranih, da nov plačni sistem le približno poznajo, je treba na pristojnih službah zavoda pripraviti gradivo s praktičnim prikazom prevedb posameznih delovnih mest, dodatna pojasnila glede postopkov in pogojev za napredovanje na delovnem mestu ter sistem ocenjevanja javnih uslužbencev za dodatno delovno uspešnost. Vse razlage je seveda potrebno podati na podlagi določil, ki izhajajo iz ZSPJS in KPJS.

Mnenje slabe polovice zaposlenih v zavodu je, da ne prejemajo ustreznega plačila za opravljeno delo. Možni vzrok takšnega odgovora je, da so bili nekateri javni uslužbenci ob prejemu plač po novem sistemu razočarani nad svojim prejemkom, saj so pričakovali večje povišanje plač. Razloge za tako velik del anketirancev, ki so s plačo nezadovoljni, pa je mogoče iskati tudi v tem, da odprave plačnih nesorazmerij še vedno niso zaključene in

so javni uslužbenci ostali skoraj na isti višini plače, kot so jo prejeli ob prevedbi pred več kot dvema letoma.

Predloge glede plačila javnih uslužbencev za njihovo delo bi bilo mogoče iskati v drugih dejavnikih motivacije. Za ohranitev strokovnosti njihovega dela bi bilo primerno javne uslužbenke nagraditi tudi s tem, da se jim omogoči dodatno izpopolnjevanje, udeležba strokovnih izobraževanj, dodatni dan dopusta in podobno. Ustrezne nematerialne vzpodbude bi bile zaposlenim prav tako motivacijski dejavnik, ki bi prispeval k večjemu zadovoljstvu. Plačnega sistema v javnem sektorju ni možno krojiti po svoje, ker je sam sistem reguliran z obilico predpisov, ki jih je treba natančno upoštevati.

Zadovoljstvo javnih uslužbencev v zavodu je zelo pomembno za uspešnost posameznega javnega uslužbenca in celotnega zavoda. Zato bi bilo potrebno sproti oziroma vsaj enkrat letno izvesti anonimno anketo, s pomočjo katere bi bilo mogoče ugotavljati, kaj vzpodbuja javne uslužbenke k boljšemu delu, kako so zadovoljni s sistemom plač in sistemom dodatnega nagrajevanja.

Med pripombami in predlogi javnih uslužbencev je bilo v anketnih vprašalnikih kar nekaj takih, ki omenjajo redni letni razgovor s svojim neposrednim vodjem, kjer lahko izrazijo lastno mnenje in pričakovanja glede svojega dela, glede rezultatov in kakovosti dela, na katere lahko vplivajo, delovnih razmer in medsebojne organizacijske klime, v kateri delajo.

Dejstvo je, da ima zaslužek pri javnih uslužbencih različno vlogo. Nekateri menijo, da je plača najpomembnejši dejavnik, ki je rezultat njihovega dela, zopet drugi so mnenja, da imajo pomembno vlogo medsebojni odnosi, varnost zaposlitve.

Pri odgovorih in konkretnih pripombah oziroma predlogih glede uvedbe novega plačnega sistema v javnem zavodu Mariborske lekarne so zaposleni izpostavili mnenje, da bi bilo nov plačni sistem treba izboljšati v smislu ocenjevanja in pogojev za napredovanje na delovnem mestu. Pri tem izpostavljajo problem ocenjevanja in zbiranja letnih ocenitev, ki so po njihovem mnenju postavljene zelo visoko in ne omogočajo doseganja kriterijev, ki so pogoj za napredovanje.

Nadalje opozarjajo na izenačevanje pri prevedbi delovnih mest farmacevtskih tehnikov. Menijo, da farmacevtski tehniki v lekarnah glede zahtevnosti opravljajo precej raznovrstno delo. Farmacevtski tehniki v lekarni pripravljajo zdravila in druga sredstva po navodilih vodje lekarne, evidentirajo prisotnost sodelavcev, skrbijo za naročanje blaga po dokumentih, medtem ko drugi farmacevtski tehniki opravljajo delo strokovnega svetovanja strankam pri izdaji zdravil in drugega blaga, ki se v lekarni izdajajo brez recepta. Zaradi različnih velikosti posameznih lekarniških enot in njihove kadrovske zasedbe pa v posameznih lekarnah opravljajo delo, ki je kombinacija obeh prej naštetih. Pri tem pa so farmacevtski tehniki razvrščeni na enako ocenjeno oziroma prevedeno delovno mesto.

Predlog vodjem bi bil, da se na letni razgovor pripravijo tudi s pomočjo predhodno izvedene ankete. Lahko se osredotočijo predvsem na tista bistvena vprašanja, ki so jih javni uslužbenci izpostavili v anketnem vprašalniku. Analiza takšne ankete vodjem omogoča, da najdejo dodatne dejavnike, ki motivirajo zaposlene, s čimer bi pripomogli k dvigu splošnega zadovoljstva zaposlenih v javnem zavodu.

## 7 ZAKLJUČEK

Obravnavana tema diplomske naloge je pregled in analiza uvedbe novega plačnega sistema v javnem sektorju ter utemeljitev spoznanj na podlagi sodelovanja pri izvedbi sistema v zavodu Mariborske lekarne.

Za celovit prikaz obravnavane problematike sta v nalogi podana pomen in opredelitev pojmov, ki se pojavljajo v povezavi s sistemom plač in javnim sektorjem. Ti pojmi so javni sektor, zaposleni znotraj javnega sektorja, pojem plače za opravljeno delo in obravnava plačilnih sistemov ter prikaz njihovega kronološkega spreminjanja.

Temeljna usmeritev v sistemu javnega sektorja je na eni strani racionalnejše poraba javnih finančnih sredstev oziroma celo zmanjševanje teh izdatkov, na drugi strani pa prevladujejo zahteve po bolj učinkovitih, odprtih in kakovostnejših javnih storitev za uporabnike. Glavni cilj reforme v javnem sektorju tako zadeva tri bistvena načela: uspešnost, učinkovitost in pravičnost. S temi cilji pa sta zajeti obe strani, tako izvajalci javnih storitev kot njihovi uporabniki.

Novi plačni sistem, ki je stopil v veljavo z avgustom 2008, ureja sistem oblikovanja plač javnih uslužbencev. Določena je struktura plače, način spreminjanja plač v smislu usklajevanja osnovnih plač, določena je možnost spreminjanja plače posameznim javnim uslužbencem glede gibljivega dela plače. Ukinjeni so bili količniki in izhodiščne plače za negospodarstvo, namesto tega pa so bile uvedene osnovne plače, določene z uvrstitvijo delovnega mesta v plačni razred na plačni lestvici.

Sedanja plačna politika naj bi temeljila predvsem na dialogu med socialnimi partnerji – to je vlado in sindikati. Poleg tega naj bi novi plačni sistem spodbujal k zaposlovanju strokovno ustreznih kadrov ter motiviral zaposlene k doseganju tako individualnih kot skupnih boljših rezultatov dela. Plačni sistem bi moral biti bolj prožen pri uresničevanju sprememb in nagrajevanja tistih javnih uslužbencev, ki si najbolj prizadevajo opraviti svoje delo v javni službi dobro in učinkovito.

Kot je razvidno iz obravnave diplomskega dela se je navkljub dolgim šestletnim pripravam oziroma pogajanjem med vlado in sindikati že v času same prevedbe pojavljalo še veliko nerešenih vprašanj in dilem glede uvedbe novega plačnega sistema. Cilj uvedbe novega plačnega sistema, v katerem naj bi bila odpravljena predvsem nesorazmerja, ki so nastala ob uveljavitvi plačnega sistema po letu 1994, je bil vzpostavitev plačnih razmerij, ki bi prinesla pregleden nabor tipičnih delovnih mest v javnem sektorju. V javnem sektorju so bila enaka ali primerljiva delovna mesta v javnih zavodih s področja enakih dejavnosti različno vrednotena.

Izplačilo plač po sprejetem ZSPJS je povzročilo precej nezadovoljstva med javnimi uslužbenci. Novi plačni sistem naj bi po zagotovilih ustvarjalcev zakona prinesel zvišanje

plač tistim, katerih plače so bile do prvega izplačila po novem nižje, vendar pa ti javni uslužbenci niso bili deležni obljubljenega zvišanja plač.

Problem plačnega sistema v javnem sektorju nasploh je tudi v tem, da merila, s katerimi bi lahko po nekih kriterijih ocenjevali delo javnih uslužbencev – njihovo kakovost, uspešnost in učinkovitost, niso jasno dorečena, zato je težko določati višino dodatkov za delovno uspešnost, ki bi pripadali posameznemu javnemu uslužbencu. Rezultat ocenjevanja delovne uspešnosti in podana letna ocena sta podlaga za napredovanje javnega uslužbenca. Prav tako je letno napredovanje priložnost in namen pogovora med vodjem in zaposlenim, med pogovorom pa bi moral vodja prisluhniti zaposlenemu in skupaj bi se opredelila glede zastavljenih nalog in ciljev, ki naj bi jih javni uslužbenec dosegal.

Novi plačni sistem bi moral dopuščati možnost napredovanja ali nagrajevanja za dobro delo, predvsem mlajših javnih uslužbencev, ki imajo malo število let delovne dobe. V primeru takšnega omejevanja oblikovanja plač, ko ni možno prenašanje delovnih izkušenj, pridobljenih v zasebnem sektorju v javni sektor, v smislu pogojev za napredovanje oz. ocenitve v višji plačni razred, plače ne bodo pripomogle k zaposlovanju visokostrokovnega kadra, kakršnega nasploh primanjkuje v dejavnostih na področju zdravstva. Na področju novega plačnega sistema bo treba še veliko dopolniti in spreminjati, sploh če bodo upoštevane številne analize in spoznanja, ki jih je novi plačni sistem prinesel v teh dveh letih od njegove uvedbe.

Zaradi sedanjih zaostrenih razmer, ki smo jim priča ob gospodarski krizi, je Vlada Republike Slovenije sprejela več izhodišč za pogajanja z reprezentativnimi sindikati javnega sektorja glede sklenitve dogovorov na področju politike plač v letih 2010 in 2011. Ohranitev mase sredstev za plače na ravni iz leta 2010 oziroma zmanjšanje obsega sredstev za plače pomeni, da odprava nesorazmerij plač javnih uslužbencev še ne bo kmalu zaključena. Predlagani ukrepi pomenijo zamrznitev plač. Trenutno dogajanje na področju plač javnega sektorja pa pomeni, da plačna reforma še zdaleč ni zaključena, saj se izplačilo druge polovice odprave plačnih nesorazmerij zopet prestavlja in trenutno pogojuje s preseganjem bruto družbenega proizvoda v Republiki Sloveniji za 2,5 %. Realizacija teh dveh izplačil pa pomeni dodatno velika finančna sredstva, ki jih v času finančne in gospodarske krize ni možno zagotoviti.

Če se na koncu diplomskega dela ponovno vrnem na uvodno zastavljene hipoteze, lahko ugotovim, da skozi spoznanja in pregled novega plačnega sistema ter zakonskih podlag, podzakonskih aktov in predelane spremljajoče literature ne morem podati jasne opredelitve, ali je sistem boljši ali slabši od prejšnjega. Prihodnost novega plačnega sistema je vprašljiva predvsem zaradi nedorečenosti s strani vlade, ki vztraja pri uveljavljanju svojih izhodišč in nesprejemanju teh izhodišč s strani sindikatov, ki jasno zahtevajo upoštevanje zakonskih določil. Če je eno od osnovnih načel novega plačnega sistema ureditev v enem krovnem zakonu, pa smo bili v dveletnem obdobju od uveljavitve že priča številnim dodatnim predpisom, ki jim zopet težko sledimo.



## LITERATURA IN VIRI

1. FERFILA, Bogomil (2002). *Ekonomski vidiki javne uprave*. Fakulteta za družbene vede. Ljubljana.
2. KERŠEVAN, Erik (1999). *Plačni sistem v javnem sektorju s poudarkom na ZJU. Zbornik 5. dnevov javnega prava*. Visoka upravna šola, Portorož.
3. KLINAR, Igor (2006). *Sistem plač v javnem sektorju s poudarkom na plačah funkcionarjev in direktorjev*. GV Založba, Ljubljana.
4. KRESAL, Barbara (2001). *Pravna ureditev plače*. Bonex, Ljubljana.
5. ŠISERNIK, Adam (2008). Manj razdrobljenosti za enotno urejanje plač: novi sistem obračuna plač v javnem sektorju. *Tajnica: revija za učinkovito delo v pisarni*, 2008, številka 7/8, str. 10–11.
6. VIRANT, Gregor (2004). *Pravna ureditev javne uprave*. Fakulteta za upravo. Ljubljana.
7. VODOVNIK, Zvone (2007). *Razvijanje kolektivnega dogovarjanja v javnem sektorju*. Delavci in delodajalci, let. 7, št. 1, str. 9–31.
8. *AJPES – Izplačane bruto plače pri pravnih osebah javnega sektorja* – Arhiv poročil. (2010). Najdeno 10. novembra 2010 na spletnem naslovu: [http://www.ajpes.si/Statistike/Place\\_javni\\_sektor/Porocila/Arhiv?id=167](http://www.ajpes.si/Statistike/Place_javni_sektor/Porocila/Arhiv?id=167).
9. Aneks h kolektivni pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva. Uradni list RS št. 60/08.
10. Kolektivna pogodba za javni sektor KPJS. Uradni list RS, št. 57/08. Aneks št. 1 h KP za javni sektor. Uradni list RS, št. 23/09. Aneks št. 2 h KP za javni sektor. Uradni list RS, št. 91/09. Aneks št. 3 h KP za javni sektor. Uradni list RS, št. 89/10. Aneks št. 4 h KP za javni sektor. Uradni list RS, št. 89/10.
11. *MINISTRSTVO ZA JAVNO UPRAVO – Plačni sistem* (2010). Najdeno 15. oktober 2010 na spletnem naslovu: [http://www.mju.gov.si/si/delovna\\_podrocja/organizacija\\_kadri\\_in\\_place/pla\\_cnisistem](http://www.mju.gov.si/si/delovna_podrocja/organizacija_kadri_in_place/pla_cnisistem).
12. *Statistični urad Republike Slovenije* – Bruto plače v javnem sektorju. Najdeno 28. november 2010 na spletnem naslovu: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=3512](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3512).
13. Uredba o delovni uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela za javne uslužbenke. Uradni list RS, št. 53/08, 89/08.
14. Uredba o delovni uspešnosti iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu. Uradni list RS, št. 97/09.
15. Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede. Uradni list RS, št. 51/08, 91/08, 113/09.
16. 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.

17. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). Uradni list RS 42/02, 103/07.
18. Zakon o javnih uslužbencih (ZJU). Uradni list RS 56/02, 23/05, 35/05-UPB1, 113/05, 32/06-UPB2, 33/07, 63/07-UPB3, 65/08.
19. Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS). Uradni list RS, št. 108/09-UPB13, 107/09-odl. US, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10.

## PRILOGE

### Priloga 1: Anketni vprašalnik



JAVNI ZDRAVSTVENI ZAVOD  
**MARIBORSKE LEKARNE**  
**MARIBOR**

### ANKETNI VPRAŠALNIK

Sem Marija Drevenšek in zaključujem študij na Fakulteti za upravo, Visokošolski strokovni študijski program Javna uprava. V diplomskem delu, ki ga pripravljam pod mentorstvom dr. Janeza Stareta, obravnavam področje uvedbe novega plačnega sistema v javnem sektorju.

V praktičnem delu diplomskega dela želim prikazati dejansko sliko o uvedbi novega plačnega sistema in odzivu javnih uslužbencev, zaposlenih v Mariborskih lekarnah Maribor.

Prosim vas, da izpolnite anketni vprašalnik, ker mi boste s tem pomagali pri izdelavi raziskave v diplomskem delu. Anketa je anonimna, podatke pa bom uporabila izključno za izdelavo diplomskega dela.

Za vaše sodelovanje in iskrene odgovore se vam najlepše zahvaljujem.

Marija Drevenšek

---

#### Prosim obkrožite:

**1. Spol:**

- a) moški
- b) ženski

**2. Napišite število let delovne dobe v Mariborskih lekarnah:** \_\_\_\_\_

**3. Stopnja izobrazbe:**

- a) osnovna šola
- b) poklicna šola
- c) srednja šola
- d) visokošolska in višja
- e) univerzitetna ali več

**4. Na katerem delovnem mestu delate v zavodu?**

- a) V laboratoriju.
- b) V administraciji in strokovnih službah.
- c) V lekarni.
- d) Na vodilnem delovnem mestu.

**5. Ste seznanjeni s sistemom določanja vaše plače?**

- a) Dobro poznam nov plačni sistem.
- b) Le približno poznam nov plačni sistem.
- c) Novega plačnega sistema ne poznam.

**6. Ali menite, da prejemate ustrezno plačilo za vaše delo?**

- a) Da.
- b) Ne.
- c) Ne vem, ne želim odgovoriti.

**7. Ocenite z oceno od 1 do 5, kako ste zadovoljni oz. nezadovoljni z vsakim od naštetih dejavnikov.**

Obkrožite ustrezno številko zraven vsakega od naštetih dejavnikov:

1 – zelo nezadovoljen, 2 – nezadovoljen, 3 – niti zadovoljen, niti nezadovoljen, 4 – zadovoljen, 5 – zelo zadovoljen.

s plačo po novem plačnem sistemu	1	2	3	4	5
z obrazložitvijo plačnega sistema s strani odgovornih	1	2	3	4	5
s prevedbo vašega delovnega mesta	1	2	3	4	5
z možnost napredovanja na delovnem mestu	1	2	3	4	5
s sistemom ocenjevanja redne delovne uspešnosti	1	2	3	4	5
z možnostjo dodatnega izobraževanja	1	2	3	4	5

**8. Z nekaj besedami navedite vaše konkretne pripombe oz. predloge glede uvedbe novega plačnega sistema:**

---

---

---

---

---

---

---

---