

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA UPRAVO**

**Diplomsko delo  
visokošolskega programa**

**PLAČE JAVNIH USLUŽBENCEV NA  
DIPLOMATSKO- KONZULARNIH  
PREDSTAVNIŠTVIH RS V TUJINI**

**Mateja Židanek**

**Ljubljana, marec 2010**

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA UPRAVO**

Diplomsko delo  
visokošolskega programa

**PLAČE JAVNIH USLUŽBENCEV NA DIPLOMATSKO-  
KONZULARNIH PREDSTAVNIŠTVIH RS V TUJINI**

Kandidatka: Mateja Židanek  
Številka indeksa: 04034506

Mentorica: doc. dr. Polonca Kovač

Ljubljana, marec 2010

## **POVZETEK**

Plače javnih uslužbencev so zelo občutljiva tema, saj se sredstva za le-te zagotavljajo iz državnega proračuna. Pred letom 2008 je bilo področje plač pravno zelo neurejeno, nepregledno in nekontrolirano. Sprejetih je bilo veliko zakonov in podzakonskih aktov, zato je bil sistem plač nepregleden, neprimerljiv in pravno razdrobljen. Leta 2002 je bil sprejet Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, ki so ga začeli docela uporabljati šele leta 2008. Zakon o sistemu plač v javnem sektorju je »krovni« zakon za cel javni sektor in velja za vse zaposlene, vključno s funkcionarji.

Na področju plač javnih uslužbencev na delu v tujini je pred prevedbo plačnega sistema veljal en predpis, to je Uredba o plačah, nadomestilih in drugih prejemkih osebja v predstavništvih RS v tujini, ki jo je Vlada RS sprejela leta 1992. Z uporabo Zakona o sistemu plač v javnem sektorju je bilo potrebno urediti tudi plače javnih uslužbencev, ki so na delu v tujini. Vlada RS je leta 2008 sprejela novo Uredbo, ki določa plače javnih uslužbencev, razporejenih na delo v tujino. Nova uredba je prilagojena Zakonu o sistemu plač v javnem sektorju, zato je tudi na tem področju prišlo do bistvenih sprememb.

Ključne besede: plačni sistem, javni sektor, javni uslužbenci, plača za delo v tujini, osnovna plača, dodatki k plači, delovna uspešnost.

## **SUMMARY**

Salaries of civil servants are a delicate topic, since the funds for them are provided from the national budget. Before 2008, this area lacked legal regulation, was unorganised, non-transparent and unsupervised. Many laws and executive acts had been adopted, and therefore the salary system was non-transparent, difficult to compare and legally fragmented. In 2002, the Salary System in Public Sector Act was adopted, which was not fully implemented until 2008. The Act is an "umbrella" law for the whole public sector, applying to all employees, including officials.

The Decree on salaries and other remunerations of public servants working abroad, adopted by the Government in 1992, regulated the salaries of public servants abroad before the change in the salary system. With the enactment of the Salary System in Public Sector Act, the salary system for employees working abroad needed to be adjusted. The Government of the Republic of Slovenia adopted a new decree in 2008, defining the salaries of civil servants working abroad. The new decree is adapted to the Salary System in Public Sector Act; therefore, significant changes were made in this respect.

Key words: salary system, public sector, civil servants, salary for working abroad, basic salary, salary premiums, work efficiency

# KAZALO

<b>POVZETEK.....</b>	<b>ii</b>
<b>SUMMARY.....</b>	<b>iii</b>
<b>1 UVOD.....</b>	<b>1</b>
1.1 SPLOŠNO.....	1
1.2 NAMEN IN CILJ RAZISKAVE .....	2
1.3 METODE DIPLOMSKEGA DELA .....	3
1.4 STRUKTURA DIPLOMSKE NALOGE.....	3
<b>2 PREDSTAVITEV ORGANIZACIJE .....</b>	<b>4</b>
2.1 DIPLOMATI.....	4
2.2 DIPLOMATSKO-KONZULARNA PREDSTAVNIŠTVA RS V TUJINI.....	6
2.3 PRIMERJALNA UREDITEV UPORABE NAZIVOV V NOTRANJI IN ZUNANJI SLUŽBI TER PLAČNEGA SISTEMA NEKATERIH DRŽAV V SVETU .....	8
2.4 NAPREDOVANJE JAVNIH USLUŽBENCEV, KI SO RAZPOREJENI NA DELO V TUJINO.....	13
<b>3 POSTOPEK RAZPOREDITVE JAVNIH USLUŽBENCEV NA DELO V TUJINO.....</b>	<b>14</b>
<b>4 SISTEM PLAČ V JAVNEM SEKTORJU .....</b>	<b>16</b>
4.1 JAVNI SEKTOR.....	16
4.2 ZAPOSLENI V JAVNEM SEKTORJU .....	17
4.3 PLAČE V JAVNEM SEKTORJU .....	18
4.4 RAZLOGI ZA UVELJAVITEV NOVEGA PLAČNEGA SISTEMA .....	19
<b>5 PLAČE JAVNIH USLUŽBENCEV, KI SO RAZPOREJENI NA DELO V TUJINO.....</b>	<b>22</b>
5.1 PLAČA .....	22
5.2 RAZLAGA TEMELJNIH POJMOV .....	22
5.2.1 Osnovna plača .....	22
5.2.2 Dodatki k plači .....	24
5.2.3 Delovna uspešnost .....	24
5.2.3.1 Redna delovna uspešnost.....	25
5.2.3.2 Delovna uspešnost iz naslova povečanega obsega dela .....	26
5.2.3.3 Posebna delovna uspešnost.....	26
5.2.4 Nadomestila plače .....	27
5.2.5 Bruto in neto plača .....	28

5.3	PLAČA ZA DELO V TUJINI .....	28
5.4	PLAČE JAVNIH USLUŽBENCEV, KI SO BILI RAZPOREJENI NA DELO V TUJINO PRED UVEDBO NOVEGA PLAČNEGA SISTEMA.....	29
5.4.1	Tolarska plača.....	30
5.4.2	Devizna plača.....	32
5.4.3	Dodatki k devizni plači .....	32
5.4.4	Drugi prejemki .....	33
5.4.5	Nadomestila.....	36
5.5	PLAČE JAVNIH USLUŽBENCEV, KI SO BILI RAZPOREJENI NA DELO V TUJINO PO UVEDBI NOVEGA PLAČNEGA SISTEMA.....	37
5.5.1	Plača za delo v tujini.....	38
5.5.2	Plača za delo v Sloveniji.....	38
5.5.3	Osnovna plača za delo v tujini.....	39
5.5.4	Dodatki k plači za delo v tujini.....	43
5.5.5	Del plače za delovno uspešnost.....	48
5.5.6	Vrste povračil in nadomestil v tujini .....	49
<b>6</b>	<b>PRIMERJAVA OSNOVNE PLAČE TER DODATKOV PRED IN PO NOVEM PLAČNEM SISTEMU.....</b>	<b>54</b>
6.1	OSNOVNA PLAČA PRED PREVEDBO IN PO PREVEDBI .....	54
6.2	PLAČA Z VSEMI DODATKI PRED IN PO PREVEDBI.....	54
6.3	PORABA PRORAČUNSKIH SREDSTEV V MINISTRSTVU ZA ZUNANJE ZADEVE V LETU 2008 IN V LETU 2009 .....	55
<b>7</b>	<b>ZAKLJUČEK .....</b>	<b>58</b>
	<b>LITERATURA.....</b>	<b>60</b>
	<b>PREDPISI IN PRAVNI AKTI.....</b>	<b>62</b>
	<b>DRUGI VIRI .....</b>	<b>63</b>
	<b>SEZNAM TABEL.....</b>	<b>64</b>
	<b>SEZNAM SLIK .....</b>	<b>64</b>
	<b>SEZNAM KRATIC IN OKRAJŠAV .....</b>	<b>65</b>
	<b>IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA .....</b>	<b>66</b>

# 1 UVOD

## 1.1 SPLOŠNO

Plače javnih uslužbencev (v nadaljevanju JU) so po letu 2002, ko je bil sprejet Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (v nadaljevanju ZSPJS)<sup>1</sup>, zelo pereča tema, posebno zaradi uveljavitve novega plačnega sistema. V zadnjem času je problematika plač bila in je še vedno podlaga ostrih razprav med sindikati in Vlado Republike Slovenije, kar je pripeljalo do številnih stavk in sporov. Pogajanja med Vlado Republike Slovenije in reprezentativnimi sindikati javnega sektorja so trajala izjemno dolgo, in sicer kar šest let. Vlada Republike Slovenije in reprezentativni sindikati javnega sektorja so se od leta 2002 pogajali o kolektivnih pogodbah oziroma njihovih aneksih, ki so bili pogoj za vzpostavitev novega plačnega sistema v javnem sektorju. Obe strani (na sindikalni strani večina sindikatov) sta v mesecu juliju 2007 parafirali Kolektivno pogodbo za javni sektor (v nadaljevanju KPJS)<sup>2</sup>. Razlog za tako dolgotrajno usklajevanje mnenj ter predlogov so med drugim tudi različni interesi posameznih državnih organov.

Eden izmed ciljev novega plačnega sistema je tudi poenotenje plač v javnem sektorju. Pri poenotenju gre predvsem za primerjavo plač zaposlenih na podobnih delovnih mestih s primerljivimi skupinami delavcev (URL=[http://www.mladina.si/tehdnik/200801/clanek/slo--place-vanja\\_pirc/](http://www.mladina.si/tehdnik/200801/clanek/slo--place-vanja_pirc/). Januar, 2008). Zavedam se dejstva, da je bilo zelo težko »poenotiti«<sup>1</sup> plače javnih uslužbencev, vendar me čudi, da so pogajanja trajala tako dolgo, na koncu ob uveljavitvi novega plačnega sistema pa je kljub vsemu ostal kup nerešenih in odprtih vprašanj. Mislim, da so kljub sprejetju ZSPJS in težnjam po poenotenju plač na tem področju še vedno nesorazmerja med najnižjimi in najvišjimi plačami zaposlenih v javnem sektorju. Cilj poenotenje plač je po mojem mnenju nemogoče doseči, kajti ni sistema, ki bi bil primeren za vse skupine zaposlenih v javnem sektorju.

Med prevedeno (plačo po prejšnjem sistemu) ter med uvrščeno plačo (plačo po zdajšnjem sistemu) so se pojavila nesorazmerja. To pomeni, da je bila prevedena plača nižja od uvrščene plače. 50. člen KPJS določa, da se razlike med prevedenimi in uvrščenimi plačami, to je nesorazmerje, odpravljajo postopoma, po 1/4 do leta 2010. V kolikor bi bile povišice izplačane v enem delu, bi bila to prevelika obremenitev za

---

<sup>1</sup> Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS). Ur. list RS, št. 56/2002, 110/2002, 72/2003, 115/2003-UPB1, 126/2003, 20/2004-UPB2, 70/2004, 24/2005-UPB3, 53/2005-UPB4, 14/2006, 27/2006, 32/2006-UPB5, 68/2006, 110/2006-UPB6, 121/2006, 57/2007, 95/2007-UPB, 10/2008, 17/2008, 58/2008, 69/2008, 80/2008, 120/2008, 48/2009, 91/2009, 98/2009, 107/2009, 13/2010.

<sup>2</sup> Kolektivna pogodba za javni sektor (KPJS). Ur. list RS, št. 57/2008, 86/2008, 112/2008, 3/2009, 16/2009, 23/2009, 33/2009, 48/2009, 91/2009.

proračun. Pomembno je dejstvo, da bi se po odpravi nesorazmerij razlika med najnižjo in najvišjo plačo zmanjšala tako, da bi bilo po novem razmerje 1:10.

KPJS je ob uveljavitvi novega plačnega sistema določala, da se nesorazmerja odpravljajo na sledeč način:  $\frac{1}{4}$  nesorazmerja z uveljavitvijo novega plačnega sistema 1.8.2008 s poračunom od 1.5.2005 dalje,  $\frac{1}{4}$  nesorazmerja s 1.1.2009,  $\frac{1}{4}$  nesorazmerja s 1.9.2009 in  $\frac{1}{4}$  nesorazmerja s 1.3.2010. Marca 2009 sta Vlada RS in reprezentativni sindikati podpisali Aneks št. 1 h KPJS, ki določa, da se četrtna nesorazmerja, ki je bilo predvideno za izplačilo 1.9.2009 prestavi na 1.1.2010. Razlog za to je trenutna finančna kriza, ki vlada v svetu. Dve četrtni sta že bili izplačani, prva ob prevedbi plač, to je 1.8.2008 (s poračunom od 1.5.2008), ter druga 1.1.2009. Vlada RS je zaradi poglobljene finančne krize predlagala nove varčevalne ukrepe. Eden izmed njih je ponovno premik izplačila dveh četrtn odprave nesorazmerja. Predlog Vlade je bil, da se izplačilo teh dveh četrtn premakne iz leta 2010 v leto 2011. Vlada ter večina, 15 od 27 sindikatov, so 19.10.2009 parafirali Aneks št. 2 h KPJS, ki določa, da se tretja četrtna nesorazmerij izplača 1.10.2010, zadnja pa 1.10.2011.

## **1.2 NAMEN IN CILJ RAZISKAVE**

Namen diplomske naloge je predstaviti sestavo plače, ki jo JU prejemajo na delu v tujini, ter ugotoviti razliko med plačami, ki so jo prejeli pred in po novem plačnem sistemu. Tudi pri plačah, ki jih zaposleni prejemajo v tujini, se pojavljajo številne težave in vprašanja.

Cilji moje diplomske naloge so naslednji:

- primerjava osnovnih plač JU, ki so razporejeni na diplomatsko-konzularna predstavništva RS v tujino (tu gre predvsem za primerjavo in ugotovitev razlike v plači, ki so jo zaposleni prejeli pred 1.8.2008, in plačo, ki jo zaposleni prejemajo sedaj),
- primerjava med vrstami ter številom dodatkov k plači za delo v tujini pred in po prevedbi plač,
- primerjava višine dodatkov k plači za delo v tujini med staro in novo uredbo,
- ugotoviti pomanjkljivosti ter prednosti starega in novega plačnega sistema.



### **1.3 METODE DIPLOMSKEGA DELA**

Diplomsko delo temelji na deskriptivni, primerjalni in analitični metodi. Deskriptivna metoda omogoča opredelitev osnovnih pojmov, pomembnih za razumevanje vsebine. Pri primerjalni metodi gre za primerjavo plač zaposlenih, ki so bili na delu v tujini pred in po uvedbi novega plačnega sistema. Analitična metoda temelji na analizi plač pred in po novem plačnem sistemu.

### **1.4 STRUKTURA DIPLOMSKE NALOGE**

Diplomska naloga je sestavljena iz sedmih poglavij. V prvem, uvodnem poglavju, bodo predstavljeni: problematika diplomskega dela, namen in cilj ter metode, na katerih bo temeljilo diplomsko delo. V drugem poglavju bodo predstavljeni: organizacija, zaposleni v organizaciji, njihovo delo, napredovanje ter nazivi, s katerimi zaposleni opravljajo delo v organizaciji. Zaposleni v organizaciji opravljajo svoje delo tudi v tujini, zato bo v tretjem poglavju opisan postopek razporeditve zaposlenih na delo v tujino. V četrtem poglavju se bom osredotočila na razloge, ki so pripeljali do uveljavitve novega plačnega sistema v javnem sektorju. Peto, najobsežnejše poglavje, bo opisovalo plače javnih uslužbencev, ki so razporejeni na delo v tujino. V njem bodo definirani pojmi, kot so plača, osnovna plača, dodatki k plači, nadomestila plače, bruto in neto plača. V petem poglavju bom primerjala plače JU, ki so bili razporejeni na delo v tujino pred uvedbo novega plačnega sistema, in plače JU, ki so bili razporejeni v tujino po uvedbi novega plačnega sistema. V šestem poglavju bo prikazana višina osnovne plače in dodatkov pred in po uvedbi novega plačnega sistema. V sedmem, zaključnem poglavju, bom na kratko povzela ugotovitve, do katerih sem prišla med pisanjem diplomskega dela.

## **2 PREDSTAVITEV ORGANIZACIJE**

### **2.1 DIPLOMATI**

Ministrstvo za zunanje zadeve (v nadaljevanju MZZ) izvaja zunanjo politiko in opravlja naloge, določene z Zakonom o zunanjih zadevah<sup>3</sup> (v nadaljevanju ZZZ) ter drugimi predpisi. S svojimi strokovnimi stališči sodeluje pri načrtovanju, postopkih in pripravah za oblikovanje zunanje politike RS ter pri sprejemanju stališč Državnega zbora RS in Vlade RS. ZZZ določa naslednje naloge MZZ: zastopanje Republike Slovenije pri drugih državah in mednarodnih organizacijah, spremljanje mednarodnih političnih in gospodarskih odnosov, razvijanje odnosov RS z drugimi državami in mednarodnimi organizacijami, pogajanje s tujimi državami in mednarodnimi organizacijami, predlaganje mednarodnih pogodb za ratifikacijo, za njihovo evidenco in hrambo, posvečanje posebne skrbi varovanju interesov RS in njenih državljanov ter pravnih oseb v tujini, skrbi za slovenske manjšine v sosednjih državah in za Slovence po svetu. Naloge se opravljajo v ministrstvu oziroma v diplomatsko-konzularnih predstavništvih Republike Slovenije v tujini.

ZZZ v 33. členu govori o kadrih, zaposlenih v MZZ-ju. To so: diplomati, vodje diplomatsko-konzularnih predstavništev in konzulatov, JU, ki jih je minister za zunanje zadeve na podlagi pisnega sporazuma s predstojniki državnih in drugih organov in organizacij imenoval za določen čas za opravljanje nalog na gospodarskem, obrambnem, kulturnem, znanstvenem, informativnem in drugih področjih ter strokovno-tehnični uslužbenci, ki opravljajo spremljajoča dela. V 34. členu ZZZ je natančno opisano, kdo je diplomat. Diplomati so JU, ki je za nedoločen čas zaposlen v MZZ. Opravlja javne naloge s področja zunanjih zadev. V 35. členu ZZZ je določeno, da mora diplomat za zaposlitev poleg splošnih pogojev, ki veljajo za delo v javnem sektorju, izpolnjevati tudi posebne pogoje. Ti posebni pogoji so: znanje angleškega in drugega tujega na višji ravni, psihofizična sposobnost, osebnostna primernost. Eden izmed posebnih pogojev je tudi, da osebi zaradi krivdnih razlogov ni prenehalo delovno razmerje pri drugem državnem organu.

Čas razporeditve diplomata v zunanjo službo praviloma traja štiri leta. Zaradi delovnih potreb lahko minister za zunanje zadeve čas službovanja diplomata v tujini podaljša ali skrajša, vendar skupna doba službovanja v tujini ne sme preseči osem let. Po zaključenem službovanju v tujini je diplomat razporejen v notranjo službo MZZ, v kateri mora ostati določen čas, najmanj dve leti. Po dveh letih notranjega službovanja je, v kolikor se pojavi delovna potreba, lahko ponovno razporejen v tujino (ZZZ, 37. člen).

---

<sup>3</sup> Zakon o zunanjih zadevah (ZZZ). Ur. list RS, št. 45/2001, 78/2003, 113/2003-UPB1,76/2008, 108/2009.

## *DIPLOMATSKI NAZIVI V ZUNANJI IN NOTRANJI SLUŽBI*

Diplomati so razporejeni na delovna mesta, ki so razvrščena v tri range, in sicer: diplomat 1. ranga, diplomat 2. ranga in diplomat 3. ranga. Imenovani so v diplomatske in konzularne nazive. Diplomatski nazivi so: veleposlanik, pooblaščen minister, minister svetovalec, prvi svetovalec, svetovalec, I. sekretar, II. sekretar, III. sekretar in ataše. Konzularni nazivi so: generalni konzul, konzul I. razreda, konzul, vicekonzul in konzularni agent. Uporaba nazivov v notranji in zunanji službi MZZ je prikazana v spodnji tabeli:

**Tabela 1: Uporaba nazivov v notranji in zunanji službi MZZ**

<b>Delovno mesto v zunanji službi</b>	<b>Naziv v zunanji službi</b>	<b>Naziv v notranji službi</b>
<b>diplomat 1. ranga</b>	veleposlanik	veleposlanik (višji sekretar)
	veleposlanik/pooblaščen minister/generalni konzul	veleposlanik (sekretar)/pooblaščen minister
	minister svetovalec/generalni konzul	pooblaščen minister, minister svetovalec
<b>diplomat 2. ranga</b>	prvi svetovalec/konzul I. razreda	pooblaščen minister, minister svetovalec, prvi svetovalec
	svetovalec/konzul I. razreda	pooblaščen minister, minister svetovalec, prvi svetovalec
	I. sekretar/konzul	minister svetovalec, prvi svetovalec
<b>diplomat 3. ranga</b>	II. sekretar/konzul	svetovalec, I. sekretar, II. sekretar
	III. sekretar/vicekonzul	I. sekretar, II. sekretar, III. sekretar
	ataše/konzularni agent	ataše

Vir: Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih

Na dan 31.12.2009 je bilo v zunanji službi MZZ zaposlenih 254 delavcev, v notranji službi MZZ pa 387 delavcev.

## **2.2 DIPLOMATSKO-KONZULARNA PREDSTAVNIŠTVA RS V TUJINI**

Predstavništva RS v tujini so diplomatska predstavništva in konzulati. Konzulati so generalni konzulati, konzulati, vicekonzulati in konzularni uradi (ZZZ, 13. člen). Diplomatska predstavništva so veleposlaništva in stalna predstavništva pri mednarodnih organizacijah (Akt o notranji organizaciji in sistemizaciji v MZZ, 31. člen). Republika Slovenija ima 56 diplomatskih predstavništev in konzulatov, od tega 44 veleposlaništev, 6 stalnih predstavništev in 6 generalnih konzulatov. Naloge diplomatsko-konzularnih predstavništev (v nadaljevanju DKP) RS v tujini so predvsem: varovanje in uresničevanje interesov RS, zastopanje RS, sodelovanje v pogajanjih z vlado sprejemne države, spremljanje zunanje politike in mednarodnih odnosov sprejemne države, spremljanje položaja slovenske manjšine ter državljanov RS, ki prebivajo v sprejemni državi itd. Veleposlaništva so dolžna poročati o dogajanjih v sprejemni državi, ki so pomembna za mednarodni položaj RS. V zvezi s tem dajejo mnenja in predloge za sklepanje mednarodnih sporazumov s sprejemno državo.

Veleposlaništva opravljajo tudi konzularne funkcije. Tu predvsem skrbijo za varovanje interesov državljanov RS, kot so: mednarodnopravna pomoč, izdajanje potnih listin in vizumov, statusna vprašanja v zvezi s sklenitvijo zakonske zveze, posvojitve, skrbništvo, razmerje staršev in otrok, državljanstvo, legalizacija dokumentov v mednarodnem prometu, izdaja izpiskov in potrdil iz matičnih knjig, dedovanje, pokojninsko, zdravstveno in invalidsko zavarovanje, sodelovanje z organizacijami in predstavniki državljanov RS in izseljenci v tujini, bivanje tujcev v RS. Veleposlaništva, kjer prebivajo slovenski izseljenci, skrbijo za stike z izseljenci.

**Slika 1: Organigram MZZ**



Vir: Lastni prikaz

## **2.3 PRIMERJALNA UREDITEV UPORABE NAZIVOV V NOTRANJI IN ZUNANJI SLUŽBI TER PLAČNEGA SISTEMA NEKATERIH DRŽAV V SVETU**

Na MZZ je bila v zvezi z uporabo nazivov v notranji in zunanji službi ter plačnim sistemom opravljena raziskava v naslednjih državah: Turčija, Češka, Estonija, Finska, Italija, Latvija, Nizozemska, Portugalska, Slovaška in Švedska. Za pridobitev ustreznih informacij so bila zastavljena štiri vprašanja:

### **1. Ali se v vaši sprejemni državi uporabljajo v notranji službi MZZ diplomatski ali splošni uradniški nazivi?**

Zaposleni v notranjih službah na Češkem, Finskem, v Estoniji, Italiji, Latviji ter na Portugalskem uporabljajo diplomatske nazive. V notranji službi na Nizozemskem ter na Švedskem uporabljajo splošne uradniške nazive, ki veljajo za vso državno upravo. V notranji službi Slovaške uporabljajo diplomatske nazive, vendar le za določitev plače, medtem ko se diplomatski nazivi Turčije uporabljajo samo v tujini. Tu za diplomacijo velja poseben karierni sistem, ločen od splošnega uradniškega sistema; naziv veleposlanik pa se lahko v notranji službi uporablja le izjemoma.

Iz navedenega lahko sklepamo, da diplomati večine držav (v osmih od desetih) uporabljajo diplomatske nazive tako v notranji kot v zunanji službi MZZ.

### **2. Kateri diplomatski nazivi se uporabljajo v notranji ali zunanji službi in kakšni so pogoji za njihovo pridobitev?**

Notranje in zunanje službe na Češkem uporabljajo diplomatske nazive ataše, III. sekretar, II. sekretar, I. sekretar, svetovalec, minister svetovalec in veleposlanik.

V estonski notranji in zunanji službi uporabljajo diplomatske nazive ataše, III. sekretar, II. sekretar, I. sekretar, svetovalec, višji svetovalec, veleposlanik.

V notranji in zunanji službi Italije uporabljajo diplomatske nazive diplomatski sekretar, diplomatski svetovalec, svetovalec veleposlaništva, pooblaščen minister, veleposlanik.

V notranji in zunanji službi Latvije uporabljajo diplomatske nazive ataše, III. sekretar, II. sekretar, I. sekretar, svetovalec, veleposlanik.

Notranja služba na Nizozemskem uporablja splošne uradniške nazive, v zunanji službi pa diplomatske nazive ataše, III. sekretar, II. sekretar, I. sekretar, svetovalec, pooblaščen minister, veleposlanik.

V notranji in zunanji službi Portugalske uporabljajo diplomatske nazive ataše, III. sekretar, II. sekretar, I. sekretar, svetovalec, pooblaščen minister 2. razreda, pooblaščen minister 1. razreda, veleposlanik.

Na Slovaškem morajo državni uslužbenci sami zaprositi za diplomatski naziv, in sicer po dveh letih dela v Ministrstvu za zunanje zadeve, lahko pa se jim ga avtomatično podeli ob nastopu dela v zunanji službi. Nazivi so: ataše, III. sekretar, II. sekretar, I. sekretar, svetovalec II, svetovalec I, minister svetovalec, veleposlanik.

Notranja služba na Švedskem uporablja splošne uradniške nazive, ki se za čas službovanja v tujini prevedejo v diplomatske nazive: III. sekretar, II. sekretar, I. sekretar, svetovalec, veleposlanik.

V notranji službi Turčije ni osebnih nazivov, ampak se uporabljajo linijski nazivi (vodja oddelka, pomočnik ...). V zunanji službi se uporabljajo nazivi ataše, III. sekretar, II. sekretar, I. sekretar, svetovalec, I. svetovalec, minister svetovalec, minister svetovalec I, veleposlanik.

Notranja služba na Švedskem uporablja splošne uradniške nazive, ki se med službovanjem v tujini prevedejo v diplomatske nazive: III. sekretar, II. sekretar, I. sekretar, svetovalec, veleposlanik.

Število diplomatskih nazivov, ki jih diplomati uporabljajo v posamezni državi, je v večini primerov sedem ali osem. Izstopata Italija s petimi in Turčija z devetimi diplomatskimi nazivi. Slovenski sistem z devetimi nazivi tako po številu nazivov izstopa iz povprečja primerjanih držav.

### **3. Kakšno je predpisano minimalno število let delovnih izkušenj za pridobitev posameznega naziva oziroma ali so delovne izkušnje za napredovanje v nazivu sploh predpisane?**

Na Češkem uporabljajo t.i. »Karierni pravilnik«, ki predvideva, da za svoje napredovanje in izobraževanje poskrbijo diplomati sami, saj je le-to v prvi vrsti v njihovem interesu. Sami morajo posredovati svojo prošnjo za napredovanje vodji oddelka, ki je dolžan v roku 30 dni napisati priporočilo. Razlikujejo med dvema načinoma dodeljevanja nazivov: priznanimi in sposojenimi. Prvi so diplomatu dodeljeni glede na izpolnjevanje pogojev, drugi se uporabljajo redkeje in so namenjeni za povišanje nazivov v primerih napotitve v DKP, kadar to narekuje specifična situacija v državi sprejemnici. Določitev diplomatskega naziva je odvisna od delovnih izkušenj, števila napotitev na DKP, končanih stopenj diplomatskih priprav in priporočil.

V Estoniji sistem napredovanja ne dovoljuje »preskakovanja« nazivov. Za posamezni naziv so zahtevane delovne izkušnje, zahteva pa se tudi delo na DKP ali vodenje oddelka oziroma direktorata za višje nazive.

Na Finskem delovne izkušnje za imenovanje v posamezni naziv niso predpisane, praksa pa kaže, da postanejo II. sekretarji po ca. 2. letih, iz sekretarja v svetovalca napredujejo v 7-10 letih, v naziv veleposlanik pa po dolgoletni uspešni diplomatski karieri.

V Italiji je že postopek napredovanja diplomatov pogojen z izjemno zahtevnim vstopom v diplomatsko službo:

- diplomatski sekretar se imenuje za dobo 10 let: v notranji službi MZZ ostane 2-3 leta, nato gre na službovanje v tujino za 6-8 let,
- diplomatski svetovalec: imenuje se za dobo najmanj 4-ih let,
- svetovalec veleposlaništva: imenuje se za dobo najmanj 4-ih let,
- pooblaščen minister: imenuje se za dobo najmanj 7-ih let,
- veleposlanik: naziv se podeli z dekretom predsednika republike na podlagi predhodnega sklepa Ministrskega sveta. Teoretično je naziv mogoče pridobiti

po 23 letih diplomatske kariere, vendar je teh nazivov zelo malo (ca. 20). Potrebno je ločiti naziv veleposlanik od funkcije veleposlanika, ki jo lahko na VP opravljajo tudi diplomati nižjih nazivov.

Zakon o diplomatski in konzularni službi v Latviji določa možnost napredovanja v nazivu po treh letih. V izjemnih primerih pa lahko minister za zunanje zadeve na predlog komisije in s soglasjem predsednika vlade podeli diplomatu kateri koli diplomatski naziv.

Na Nizozemskem v načelu obstaja predpisano minimalno število let delovnih izkušenj za napredovanje v določen naziv, vendar je osnovno vodilo MZZ, da je prava oseba na pravem mestu, zato je mogoče, da uslužbenci napredujejo hitreje, kot to predpisujejo pravila.

Na Portugalskem napredovanje ureja »Statut o diplomatski službi«, ki določa, da oseba lahko začne opravljati diplomatski poklic vedno v kategoriji atašeja in na podlagi javnega razpisa. Izbrani kandidati so imenovani v naziv atašeja začasno, za obdobje dveh let, v tem času pa morajo obiskovati diplomatske tečaje in najmanj šestdeset dni stažirati v zunanji službi. O zaposlitvi za nedoločen čas oziroma o imenovanju v kategorijo sekretarja odloča minister na predlog diplomatskega sveta. Diplomati napredujejo iz ene kategorije v drugo glede na prosta delovna mesta in sposobnosti, pri tem pa se upoštevajo tudi delovne izkušnje. Za napredovanje se objavijo notranji razpisi, ki se izvedejo enkrat na leto oziroma po potrebi, če je več kot pet prostih delovnih mest. Izbor kandidatov se opravi na podlagi ocene znanja, predstavitve in zagovora določene teme.

Državni uslužbenci z diplomatskimi zadolžitvami na Slovaškem uporabljajo diplomatske nazive tako v notranji kot v zunanji službi. Vsak mora sam zaprositi za dodelitev diplomatskega naziva, in sicer po najmanj dveh letih dela v MZZ. O podelitvi naziva odloča kadrovska komisija. Če uslužbenec ne zaprosi za diplomatski naziv, se mu ga avtomatično dodeli s prvim odhodom v tujino. Če uslužbenec ni poslan v tujino, oziroma ni zaprosil za diplomatski naziv ali mu je bila prošnja zavrnjena, uporablja uradniški naziv.

Napredovanje v Turčiji poteka na podlagi napredovalnega sistema, ki ima devet razredov; diplomat lahko vstopi v diplomatsko službo le v najnižjem devetem razredu in gre skozi sistem izobraževanja, ki vključuje vrsto preizkusov znanj in 6-mesečno prakso v diplomatsko-konzularnem predstavništvu (DKP); za doseg naziva veleposlanik je potrebno najmanj enaindvajset let delovnih izkušenj, na drug način do tega naziva ni mogoče priti.

Pogoj za napredovanje v višji naziv je v obravnavanih državah večinoma določen s številom let dela v posameznem nazivu. Nekatere države kot pogoj za napredovanje v diplomatskem nazivu predpisujejo tudi določeno število let dela v zunanji službi ali dodatna izobraževanja.



#### **4. Ali velja za določanje plač in dodatkov za delo v tujini poseben sistem ali se plača določa na podlagi osnove (povečane za ustrezen koeficient in dodatek za delo v tujini), ki sicer velja v notranji službi za celotno državno upravo?**

Na Češkem se za delo v tujini uporablja enak plačni sistem kot v notranji službi. Zaposlenim je določena plačna tarifa v enem od šestnajstih plačnih razredov glede na funkcijo, ki jo izvršujejo in glede na dosežene delovne izkušnje. Zaposleni na DKP pa poleg osnovne plače, izračunane v čeških kronah, prejemajo še nadomestilo za višje življenjske stroške v valutah, ki se uporabljajo za izplačevanje dnevnic. Sistem določanja plač in nadomestil pri zaposlitvi v tujini je enak v celotni državni upravi.

V Estoniji diplomat na DKP dobi plačo doma, poleg tega pa prejema še neobdavčene dohodke za delo v tujini. Za vsak naziv je določena osnovna plača, ki je malenkost nižja kot v notranji službi in je določena s sklepom ministra. Znesek se nato pomnoži s koeficientom življenjskih stroškov v posamezni državi. Dodatek za partnerja znaša 35%, za vsakega otroka pa 15%.

Na Finskem plačni sistem ureja splošna kolektivna pogodba za javni sektor. Diplomati prejemajo osnovno plačo in dodatke, katerih višina je odvisna od tega, v katero kategorijo življenjskih stroškov spada država.

V Italiji so plače diplomatov v tujini določene po enakem sistemu kot za notranjo službo, povečane z dodatki, predvidenimi za funkcijo na DKP, ter nadomestili, predvidenimi za posamezno državo. Diplomati pa nimajo dodatka za stanovanje ter šolanje otrok in morajo to kriti iz plače.

V Latviji je plača diplomatov na DKP sestavljena iz dveh delov: osnovne plače, ki jo prejema na MZZ, in dodatkov po dveh uredbah vlade: dodatka za delo v drugi državi (določen je za vsak položaj posebej in se korigira s faktorjem življenjskih stroškov za posamezno državo), dodatka za partnerje, dodatka za otroke, dodatka za nakup notranje stanovanjske opreme ob selitvi v tujino in dodatka za stroške prevoza za službene potrebe.

Na Nizozemskem je plača v notranji službi določena na podlagi pravil, ki veljajo za celotno državno upravo; v času napotitve v tujino pa diplomati dobijo različne dodatke glede na državo sprejemnico.

Na Portugalskem velja poseben plačni sistem za diplomate v notranji ter zunanji službi. Diplomati znotraj vsake kategorije avtomatično napredujejo v naslednji plačni razred vsake tri leta. Diplomati v notranji službi prejemajo nadomestilo za stroške, ki so potrebni zaradi »posebne narave diplomatske službe«, v zunanji službi pa dodatke za reprezentanco, bivanje, izobraževanje otrok ...

Na Slovaškem so plače diplomatov na DKP vezane na dosežen uradniški naziv in se določajo tako, da diplomat 40% osnovne plače prejme v domači valuti, ostalih 60% pa se izplačuje v valuti države sprejemnice tako, da se 60% plače v slovaških kronah pomnoži s koeficientom, ki je določen za posamezno državo. Plače diplomatov v zunanji službi so zaradi množenja s koeficientom do osemkrat višje kot plače diplomatov v notranji službi.

Na Švedskem je plača v notranji službi določena na podlagi pravil, ki veljajo za celotno državno upravo. V času napotitve v tujino pa diplomati dobijo različne dodatke glede na državo sprejemnico.

V Turčiji plače v tujini ureja posebna uredba za diplomate, vojaške diplomate in detaširance iz drugih resorjev. Plače niso v neposredni korelaciji s plačami v notranji službi, višina se usklajuje enkrat letno s finančnim ministrstvom in na podlagi indeksov OZN. Dela v težjih razmerah v turškem sistemu ne kompenzirajo finančno temveč skozi podaljšan dopust, skrajševanje rokov za napredovanje ...

V večini obravnavanih držav je plačni sistem v notranji in zunanji službi v osnovi enak, s tem da so za tujino določeni posebni dodatki in nadomestila, ki jih v notranji službi ni. Izjema med obravnavanimi državami je Turčija, ki ima poseben plačni sistem za diplomate v zunanji službi.

V Sloveniji diplomati uporabljajo diplomatske nazive tako v zunanji kot v notranji službi. Poudariti pa je potrebno, da je število diplomatskih nazivov v primerjavi z drugimi državami bistveno večje. Slovenski sistem predvideva devet diplomatskih nazivov, medtem ko je v večini primerjanih držav število diplomatskih nazivov sedem ali osem. Zanimivo je dejstvo, da je pridobitev diplomatskega naziva v primerjanih državah bistveno težja kot v RS. V nekaterih državah je za pridobitev diplomatskega naziva potrebno določeno število let oziroma delovnih izkušenj v tujini. S spremembo ZZZ, ki je bil objavljen v Ur. listu RS št.: 108/2009, se tudi v RS za diplomatske nazive v zunanji službi zahtevajo delovne izkušnje. 39. člen ZZZ navaja, da se za diplomatske nazive v zunanji službi zahtevajo naslednje delovne izkušnje:

- pooblaščen minister – 14 let,
- minister svetovalec – 12 let,
- prvi svetovalec – 10 let,
- svetovalec – 8 let,
- sekretar – 6 let,
- sekretar – 4 leta,
- sekretar – 3 leta,
- ataše – 2 leti.

V RS je pridobitev diplomatskega naziva v primerjavi z drugimi državami bistveno lažja in enostavnejša. 40. člen ZZZ določa, da je pogoj za pridobitev diplomatskega naziva univerzitetna izobrazba oziroma izobrazba, pridobljena po študijskem programu druge stopnje v skladu z zakonom, ki ureja visoko šolstvo; diplomatski izpit, za nazive prvega kariernega razreda pa tudi višji diplomatski izpit in delovne izkušnje v MZZ. Za delovne izkušnje v MZZ se za imenovanje v naziv kot enakovredne štejejo delovne izkušnje, pridobljene med delom na področju mednarodnih odnosov v drugih državnih organih in znanstvenoraziskovalnih ter visokošolskih zavodih in mednarodnih organizacijah. V večini primerjanih držav je plačni sistem v notranji in zunanji službi enak. Za tujino so določeni posebni dodatki in nadomestila, ki jih v notranji službi ni. V Sloveniji je plača za delo v tujini določena z Uredbo, ki jo sprejme Vlada RS. Osnovna plača je določena z nominalno osnovo, ki je določena s fiksnim zneskom. Osnovni plači sledijo posebni dodatki, določeni z Uredbo, ki jih zaposleni za delo v notranji službi ne prejemajo.

## **2.4 NAPREDOVANJE JAVNIH USLUŽBENCEV, KI SO RAZPOREJENI NA DELO V TUJINO**

Pravna podlaga za napredovanje JU, ki so razporejeni na delo v tujino, je v 37. a členu ZZZ, ki določa, da lahko diplomat za čas razporeditve v zunanjo službo glede na potrebe ministrstva ter glede na primerljivost drugih predstavništev v državi sprejemnici uporablja naziv, ki je nižji od pridobljenega. Diplomatski v tujini torej uporablja nižji naziv, kot bi ga uporabljal, če bi opravljal delo v notranji službi. Ta naziv je začasen, za čas razporeditve diplomata v tujino. Naziv, ki se uporablja v zunanji službi, je začasen naziv in ne vpliva na pridobljen diplomatski oziroma uradni naziv v notranji službi.

Diplomat v zunanji službi lahko napreduje v nazivu, ki ga je pridobil v notranji službi, ter v nazivu, ki ga začasno uporablja v zunanji službi. Omeniti je potrebno tudi Uredbo o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih<sup>4</sup>, ki v 55. a členu določa, da se lahko delovna mesta v zunanji službi sistemizirajo v enem, dveh ali treh zaporednih nazivih, ki se uporabljajo v času začasne razporeditve v zunanjo službo. Pri tem se upoštevajo zunanje politične ocene in delovne potrebe Ministrstva za zunanje zadeve ter primerljivost z drugimi diplomatskimi predstavništvi in konzulati v državi sprejemnici. Če je delovno mesto sistemizirano v več kot enem nazivu, uporablja diplomat v zunanji službi najvišji naziv, razen če gre za prvo razporeditev na določeno delovno mesto v zunanji službi. Za delovno mesto so lahko določeni tudi nazivi različnih kariernih razredov.

---

<sup>4</sup> Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in pravosodnih organih. Ur. list RS, št. 58/2003, 81/2003, 109/2003, 43/2001, 58/2004, 138/2004, 35/2005, 60/2005, 72/2005, 112/2005, 49/2006, 140/2006, 9/2007, 33/2008, 66/2008, 88/2008, 8/2009, 63/2009, 73/2009.

### **3 POSTOPEK RAZPOREDITVE JAVNIH USLUŽBENCEV NA DELO V TUJINO**

Uslužbenci MZZ se prijavijo na prosto delovno mesto v tujini na podlagi internega razpisa. Objavi ga Kadrovska služba. Kadrovska komisija MZZ ministru predlaga v potrditev najustrežnejšega kandidata, ki izpolnjuje pogoje za zasedbo delovnega mesta v tujini (Akt o notranji organizaciji in sistemizaciji v Ministrstvu za zunanje zadeve, 87. člen). Izbran kandidat mora pred odhodom v tujino opraviti priprave. Priprave trajajo tri mesece. To velja za zaposlene, ki so prvič razporejeni na delo v tujino, za ostale uslužbence pa priprave trajajo dva meseca (Navodilo o izobraževanju, usposabljanju in izpopolnjevanju v Ministrstvu za zunanje zadeve, 13. člen).

Dela in naloge Kadrovske komisije so določene v 87. členu Akta o notranji organizaciji in sistemizaciji v Ministrstvu za zunanje zadeve. Kadrovska komisija v MZZ deluje kot posvetovalno telo. Člane Kadrovske komisije imenuje minister s sklepom. Delo Kadrovske komisije vodi generalni sekretar, ki ga v odsotnosti nadomešča vodja kadrovske službe. Člani so: generalni direktorji, vodja kabineta ministra, politični direktor, vodja kadrovske službe in predstavnik reprezentativnega sindikata MZZ. V primeru, da so na dnevnem redu Kadrovske komisije tudi vprašanja, ki se nanašajo na lokalno osebje, sodeluje tudi vodja finančno-računovodske službe. Gradivo za seje pripravi kadrovska služba. Kadrovska komisija obravnava prijave na notranje objave prostih delovnih mest, interne natečaje in kadrovska vprašanja povezana s pravicami in obveznostmi zaposlenih v MZZ. Praviloma se sestane enkrat mesečno. V primeru nujnih vprašanj je sklicana izredna ali korespondenčna seja. Predlogi sklepov kadrovske komisije se posredujejo v potrditev ministru za zunanje zadeve.

Priprave potekajo v pristojnem sektorju. Iz upravičenih razlogov lahko generalni sekretar na predlog pristojnega sektorja čas priprav skrajša ali podaljša. Najkasneje osem dni pred odhodom na delo v tujino uslužbenec izdela smernice, ki jih mora zagovarjati v jeziku, ki je pogoj za zasedbo delovnega mesta, na katerega bo razporejen. Zagovor ocenjuje tričlanska komisija, ki jo sestavljajo predsednik in dva člana. Komisijo s sklepom določi predstojnik ali oseba, pooblaščen za kadrovske poslovanje (Navodilo o izobraževanju, usposabljanju in izpopolnjevanju v Ministrstvu za zunanje zadeve, 14. člen).

Uslužbenci MZZ se v zadnjih letih vse manj prijavljajo na razpisana delovna mesta za službovanje na DKP. Razlogi so predvsem naslednji:

- plača (uslužbenec in zakonec v Sloveniji zaslužita ravno toliko, kot če bi uslužbenec z zakoncem odšel v tujino),
- nekateri zaposleni ne želijo v tujino zaradi zakonca oziroma partnerja (le-ta jih namreč ovira),

- kraj službovanja (večina uslužbencev bi se najraje zaposlila v DKP čim bližje Ljubljani),
- narava dela (nekateri uslužbenci ne želijo opravljati konzularnih del).

## **4 SISTEM PLAČ V JAVNEM SEKTORJU**

### **4.1 JAVNI SEKTOR**

V literaturi ni moč zaslediti enotne definicije, ki bi opredeljevala pojem javni sektor. Javni sektor je zbir vseh javnih organizacij, ki opravljajo družbene in gospodarske javne dejavnosti, pri čemer gre za dejavnost po netržnih načelih, kar se v prvi vrsti kaže s proračunskim financiranjem (Setnikar-Cankar, 2005, str. 29). V javni sektor sodi vse tisto, kar je v lasti države, ne glede na to, na katerem področju se nahaja. Za javni sektor so značilni pojavi javne odgovornosti, velikosti in kompleksnosti upravnega aparata, delovna intenzivnost upravne panoge, velika pripadnost zaposlenih in etika javnega dela s politično nevtralnostjo (Ferfila et al., 2007, str. 96).

»Običajno javni sektor pojmuje kot skupno ime za javno upravo, politični sistem, izobraževalno, zdravstveno in raziskovalno sfero« (Ferfila et al., 2002, str. 149).

Javni sektor po ZSPJS sestavljajo:

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

V tabeli 2 je prikazan shematski prikaz javnega sektorja z vidika ureditve sistema plač v javnem sektorju.

**Tabela 2: Shematski prikaz javnega sektorja z vidika ureditve sistema plač v javnem sektorju**

<b>Javni sektor</b>		
Organizacijsko-statusni vidik		
Javna uprava		
1.	2.	3.
Državna uprava (pravna oseba je država - Republika Slovenija)	Lokalna samouprava (pravne osebe so mesta in občine)	Posebne osebe javnega prava (samostojne pravne osebe)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- izvršilni organi oblasti (vlada, ministristva, organi v sestavi, upravne enote),</li> <li>- administracija v zakonodajnih organih in pravosodnih organih (sodišča, tožilstva, pravobranilstva).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- lokalne skupnosti (občine, mesta),</li> <li>- organi ter organizacije lokalne samouprave.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- javni zavodi,</li> <li>- javne agencije,</li> <li>- javni skladi,</li> <li>- javne ustanove,</li> <li>- javni gospodarski zavodi,</li> <li>- druge osebe javnega prava, če so uporabniki proračuna.</li> </ul>

Vir: Tičar (2006, str. 16)

Iz zgornje tabele je razvidna formalna veljavnost obravnavanega sistema plač v javnem sektorju po kategorijah pravnih oseb.

#### **4.2 ZAPOSLENI V JAVNEM SEKTORJU**

Zaposleni v javnem sektorju so javni uslužbenci. »Najsplošnejša definicija javnega uslužbenca opredeljuje kot tistega, ki v okviru svojega poklica opravlja izvršne in upravne naloge v upravnem sistemu, ki se razlikujejo od opravljanja političnih nalog« (Haček, 2005, str. 46). ZSPJS opredeljuje pojem JU kot posameznika, razen funkcionarja, ki sklene delovno razmerje v javnem sektorju. Z vidika zaposlenih pomeni zaposlitev v javnem sektorju trdnost in varnost pri zaposlitvi (Lewin, 1987, str. 447). Pojem JU je najširši pojem za zaposlene v javnem sektorju. Ožja pojma sta uradnik in strokovno-tehnični javni uslužbenec. Delovna mesta, na katerih se izvršujejo uradniške naloge, so uradniška delovna mesta; delovna mesta, na katerih se izvršujejo strokovno-tehnična dela, so strokovno-tehnična delovna mesta (Bohinc, 2004, str. 81).

Funkcionarji so osebe, ki pridobijo mandat za izvrševanje funkcije s splošnimi volitvami, osebe, ki pridobijo mandat za izvrševanje funkcije izvršilne in sodne oblasti z izvolitvijo ali imenovanjem v Državnem zboru RS ali predstavniškem telesu lokalne skupnosti, ter druge osebe, ki jih skladno z zakonom izvolijo ali imenujejo nosilci zakonodajne, izvršilne ali sodne oblasti (ZSPJS, 2. člen).

»Bistvena razlika med funkcionarjem in JU je v tem, da prvi pride na svoj položaj v državnem organu ali organu lokalne skupnosti z neposredno ali posredno izvolitvijo ali imenovanjem na podlagi političnih kriterijev, drugi pa opravlja službo v javni upravi trajno kot svoj poklic na podlagi sklenitve delovnega razmerja« (Virant, 2004, str. 193).

23. člen Zakona o javnih uslužbencih <sup>5</sup> (v nadaljevanju ZJU) razlikuje med naslednjimi javnimi uslužbenci:

- uradniki, ki v organih opravljajo javne naloge. ZJU v 6. členu opredeljuje javne naloge kot naloge, ki sodijo v delovno področje državnega organa ali organa lokalne skupnosti, oziroma naloge, za katere je bila ustanovljena oseba javnega prava,
- uradniki, ki v organih opravljajo zahtevnejša spremljajoča dela, ki zahtevajo poznavanje javnih nalog organa in za katera je zahtevana najmanj visoka strokovna izobrazba, in
- strokovno-tehnični javni uslužbenci; to so javni uslužbenci, ki v organih opravljajo druga spremljajoča dela.

Uradnik izvršuje javne naloge, ki ustrezajo njegovemu nazivu. Uradnik je imenovan v naziv na osnovi izbire na javnem natečaju v skladu z zakonom ali na osnovi napredovanja v višji naziv. Uradnik se po izbiri na javnem natečaju imenuje v najnižji naziv, v katerem se opravlja delo na uradniškem delovnem mestu, za katero bo sklenil pogodbo o zaposlitvi (Haček, 2005, str. 52).

Strokovno-tehnični javni uslužbenci so zaposleni, ki ne opravljajo oblastno upravnih nalog v javni upravi. To so zaposleni, ki opravljajo strokovne naloge določene spremljajoče dejavnosti, kot so: računovodska, kadrovska, finančna itd. (Ferfila et al., 2007, str. 441).

### **4.3 PLAČE V JAVNEM SEKTORJU**

Področje plač v javnem sektorju je temeljnega pomena, tako z vidika zagotavljanja kvalitetnih storitev s strani JU kot tudi z vidika javnofinančnih učinkov (Ferfila et al., 2002, str. 311). Plačni sistem v javnem sektorju je določen v zakonu, podzakonskimi predpisi ter kolektivnimi pogodbami. Sindikati javnih uslužbencev se o plači pogajajo, vendar država na koncu oblastno in enostransko uredi plače z zakonom (glej Virant,

---

<sup>5</sup> Zakon o javnih uslužbencih. Ur. list RS, št.: 56/2002, 23/2005, 113/2005, 63/2007, 65/2008.



2004, str. 206). Temeljni zakon, ki ureja plače v javnem sektorju, je ZSPJS. V ZSPJS je določena struktura plače (osnovna plača, dodatki ter delovna uspešnost). Vrednost osnovne plače je določena z uvrstitvijo v plačni razred. Višina plačnih razredov je odvisna od plačne skupine oziroma podskupine in uvrstitve v tarifni razred.

Plačno skupino sestavljajo funkcije, delovna mesta in nazivi. Plačna skupina se glede na skupne značilnosti funkcij, delovnih mest in nazivov deli na plačne podskupine (Ferfila et al., 2007, str. 441).

Plača JU je torej sestavljena iz osnovne plače, to je fiksni del plače, ter dodatkov in dela plače za delovno uspešnost, ki predstavljata variabilni del plače. Variabilni del plače ustvarja razlike med JU, ki imajo isto stopnjo izobrazbe in opravljajo istovrstna dela, vendar so pri opravljanju dela različno uspešni. Uspešnejše variabilni del plače stimulira, manj uspešne pa sili k temu, da izboljšajo rezultate svojega dela (glej Virant, 2004, str. 207).

### **Slika 2: Sestava plače v javnem sektorju**

**PLAČA = OSNOVNA PLAČA + DEL PLAČE ZA DELOVNO USPEŠNOST + DODATKI**

Vir: Ferfila et al. (2007, str. 451)

Plačni sistem v javnem sektorju naj bi bil takšen, da bi zagotavljal JU ekonomsko podlago za življenje. Na ta način bi bili JU nepodkupljivi in lojalni (glej Virant, 2004, str. 206-207). JU, ki je razporejen na delovno mesto s peto stopnjo izobrazbe in nima delovne dobe, je uvrščen v 15. plačni razred. Višina 15. plačnega razreda (določena v prilogi ZSPJS) znaša 819,06 evrov bruto. To pomeni, da od tega zneska še niso odšteti davki in prispevki. Menim, da dohodek 819,06 evrov bruto JU s peto stopnjo izobrazbe ne zagotavlja ekonomske podlage za življenje v današnjih razmerah. Omenjeni JU lahko napreduje do 25. plačnega razreda. Višina 25. plačnega razreda znaša 1.212,40 evrov bruto. To je maksimalni plačni razred, do katerega lahko JU napreduje. JU pa lahko skladno z ZSPJS napreduje v višji plačni razred vsake tri leta, in sicer za en ali dva plačna razreda, če izpolnjuje pogoje. V najboljšem primeru lahko omenjeni JU iz 15. plačnega razreda napreduje v 25. plačni razred v roku petnajstih let.

#### **4.4 RAZLOGI ZA UVELJAVITEV NOVEGA PLAČNEGA SISTEMA**

Politika plačnega sistema se je uveljavljala postopoma od leta 2002 do leta 2008. Od maja 2005 je ZSPJS veljal le za direktorje v javnem sektorju, od februarja 2006 pa tudi za nekatere funkcionarje. ZSPJS je s 1.8.2008 pričel veljati za vse uslužbenke javne uprave. Pred uveljavitvijo ZSPJS je bilo področje plač pravno neurejeno in nepregledno ter na ta način tudi težko primerljivo (Ferfila et al., 2007, str. 430). Temeljni predpis, ki je urejal plače v javnem sektorju, je bil Zakon o razmerjih plač v

javnih zavodih, državnih organih in lokalnih skupnostih<sup>6</sup> (v nadaljevanju ZRPJZ). ZRPJZ je določil strukturo plače JU (osnovna plača, del plače za delovno uspešnost in dodatki), plačne razrede in njim pripadajoče količnike ter opredelil temeljna pravila za določanje količnikov JU, njihova napredovanja, dodeljevanja delovne uspešnosti ter določanja dodatkov k plači. Ob ZRPJZ je področje plač v javnem sektorju urejalo še več kot 40 predpisov, ki so bili sprejeti v različnih obdobjih in so temeljili na različnih načelih. Posledično je s takšnim načinom urejanja plač prišlo do bistvenih sprememb zakonsko postavljenih razmerij med plačami v javnem sektorju. ZRPJZ se vse do uveljavitve ZSPJS ni spreminjal in ni prilagajal spremembam družbenih razmer in zahtevam trga delovne sile. Zaradi višanja plač in zaradi prilagajanja posameznih plač zahtevnosti dela se je uvedla praksa mnogih dodatkov. Število dodatkov je bilo izjemno veliko, njihova višina pa je porušila razmerje, določeno v ZRPJZ. K dodatni nepreglednosti in neprimerljivosti plač je pripomoglo dejstvo, da plače funkcionarjev niso bile vključene v skupen sistem, temveč so bile urejene v posebnih zakonih (Ferfila et al., 2007, str. 430-431).

Ključni cilji novega plačnega sistema so bili predvsem (Ferfila et al., 2007, str. 511):

1. vzpostavitev enotnega plačnega sistema za vse zaposlene v javnem sektorju,
2. določitev ustreznih razmerij med plačami zaposlenih v javnem sektorju,
3. vzpostavitev fleksibilnega plačnega sistema, ki bo višino plač povezoval z učinkovitostjo in rezultati dela ter
4. transparenten in obvladljiv plačni sistem z vidika javnih financ.

Namen uvedbe novega plačnega sistema je med drugim tudi poenotenje plač.

1. Enotni plačni sistem za vse zaposlene v javnem sektorju

Enotni plačni sistem velja za vse JU, tudi za funkcionarje. Za funkcionarje se je plača po ZSPJS začela obračunavati 1.1.2008. Cilj, doseči enotni plačni sistem, ki bi vključeval vse skupine delavcev v javni upravi, je bil namreč zelo zahteven. Pred uvedbo novega plačnega sistema so bile plače funkcionarjev določene ter obračunane drugače kot plače ostalih zaposlenih v javnem sektorju. Ko govorimo o enotnosti, mislimo predvsem na tiste elemente, ki omogočajo preglednost in primerljivost plač. To pa so predvsem sestava plače (osnovna plača, dodatki ter delovna uspešnost), način obračuna plač ipd.

2. Določitev ustreznih razmerij med plačami zaposlenih v javnem sektorju

Najzahtevnejša naloga Vlade RS ter reprezentativnih sindikatov ob uveljavitvi novega plačnega sistema je bila določitev ustreznih razmerij med plačami JU in funkcionarjev ter pregleden in obvladljiv plačni sistem z vidika javnih financ.

---

<sup>6</sup> Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in lokalnih skupnostih. Ur. list RS, št.: 18/94, 36/94.

### 3. Vzpostavitev fleksibilnega plačnega sistema, ki bo višino plač povezoval z učinkovitostjo in rezultati dela

Pri določitvi plače zaposlenim v javni upravi je večji poudarek na fleksibilnem delu plače, t.j. pri dodatkih. Namen tega je vzpodbuditi zaposlene k učinkovitosti ter uspešnosti pri delu.

### 4. Transparenten in obvladljiv plačni sistem z vidika javnih financ

Določitev plače po novem sistemu je bistveno enostavnejša kot določitev plače po prejšnjem sistemu. Višina plače je namreč določena s plačnim razredom ter z nazivom. Vrednosti ter število plačnih razredov so objavljeni v ZSPJS.

Prednost novega plačnega sistema glede na prejšnji sistem je v tem, da je urejen le z enim zakonom, Zakonom o sistemu plač v javnem sektorju, ki velja za vse JU, ki prejemajo plačo iz javnih sredstev. To pomeni, da velja tudi za funkcionarje. V ta sistem so vključeni tako posredni kot neposredni uporabniki proračuna. Do uveljavitve ZSPJS je veljal Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnostih (ZRPJZ). Ob tem zakonu je bilo sprejetih več kot 40 predpisov, ki so ga dopolnjevali in spreminjali njegove rešitve. Ob tem je potrebno poudariti, da so plačna razmerja porušili tudi številni dodatki, ki jih je bilo več kot 51.

## **5 PLAČE JAVNIH USLUŽBENCEV, KI SO RAZPOREJENI NA DELO V TUJINO**

### **5.1 PLAČA**

Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR)<sup>7</sup> določa, da je delovno razmerje, razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. Delavec je delodajalcu dolžan nuditi svoje delo, delodajalec pa mu je za opravljeno delo dolžan plačati. Plačilo mora biti v denarju.

»Plačilo je bistvo pogodbe o zaposlitvi in na njej utemeljenega delovnega razmerja. Delavec se zaveže opravljati delo za drugega zato, da bo dobil plačilo. Plačilo, ki ga prejme delavec, se imenuje plača« (Kresal, 2000, str. 17). Plača se določi s pogodbo o zaposlitvi oziroma sklepom, tako da se v pogodbi oziroma sklepu določi plačni razred in druge sestavine plače (ZSPJS, 3. člen).

Od leta 1990 je določanje plač urejeno s kolektivnimi pogodbami. Kolektivna pogodba je pogodba, ki jo sklenejo delavci in njihovi zastopniki, to so sindikati ter delodajalci. Plače v javnem sektorju so od 1.8.2008 dalje urejene s Kolektivno pogodbo za javni sektor.

### **5.2 RAZLAGA TEMELJNIH POJMOV**

#### **5.2.1 Osnovna plača**

Osnovna plača je osnovni prejemek in je osnova za izračun dodatkov k osnovni plači, nadomestil plače ter nekaterih drugih prejemkov iz delovnega razmerja. 2. člen ZSPJS določa, da je osnovna plača tisti del plače, ki ga prejema JU ali funkcionar na posameznem delovnem mestu, nazivu ali funkciji za opravljeno delo v polnem delovnem času in za pričakovane rezultate dela v posameznem mesecu.

»Osnovna plača pripada delavcu za vnaprej določene delovne rezultate, redni delovni čas in normalne delovne pogoje, s katerimi je delavec seznanjen pred sklenitvijo delovnega razmerja. Predstavlja fiksni del plače in pomeni hkrati osnovo za obračun

---

<sup>7</sup> Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). Ur. list RS, št. 42/2002, 103/2007.

gibljivega dela plače na osnovi delovne uspešnosti in drugih dodatkov« (Ferfila et al., 2002, str. 287).

»Osnovna plača je del plače, ki jo prejema JU in funkcionar na posameznem delovnem mestu, nazivu ali funkciji za opravljeno delo v polnem delovnem času v posameznem mesecu. Po svoji višini je osnovna plača znesek plačnega razreda na plačni lestvici, ki v skladu z ZSPJS pripada posameznemu delovnemu mestu, nazivu ali funkciji, oziroma ga je JU ali funkcionar pridobil z napredovanjem« (Bohinc, 2004, str. 284).

V osnovni plači je všteto tudi napredovanje JU ali funkcionarja. Višina osnovne plače je urejena z zakoni ter kolektivno pogodbo. 127. člen ZDR določa, da se osnovna plača določi tako, da se upošteva zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. V 14. členu KPJS je določeno, da je osnovna plača JU določena s plačnim razredom na plačni lestvici. Višina osnovne plače se določi z uvrstitvijo v posamezen plačni razred iz plačne lestvice. Vrednosti plačnih razredov se usklajujejo praviloma enkrat na leto, pri čemer se višina plačnih razredov dogovori s KPJS (ZSPJS, 5. člen). »Nominalne vrednosti plačnih razredov, ki so določene na plačni lestvici v prilogi 1, se vsako leto na podlagi dogovora med socialnimi partnerji prilagajajo najpomembnejšim makroekonomskim okoliščinam, npr. inflaciji, rasti življenjskih stroškov itd.« (Bohinc, 2004, str. 285). Osnovna plača JU je določena s plačnim razredom, v katerega je uvrščeno delovno mesto oziroma naziv, na katerega je JU razporejen, oziroma ga je pridobil z napredovanjem (ZSPJS, 9. člen). Po 5. členu ZSPJS se vsakokratna vrednost plačilnih razredov iz plačne lestvice določi z zakonom.

**Tabela 3: Plačna lestvica od 1.1.2010**

<b>PLAČNI RAZRED</b>	<b>OSNOVNA BRUTO PLAČA V EUR</b>	<b>PLAČNI RAZRED</b>	<b>OSNOVNA BRUTO PLAČA V EUR</b>
1	472,98	34	1.725,62
2	491,91	35	1.794,64
3	511,57	36	1.866,44
4	532,04	37	1.941,08
5	553,32	38	2.018,73
6	575,46	39	2.099,49
7	598,46	40	2.183,48
8	622,40	41	2.270,81
9	647,32	42	2.361,62
10	673,20	43	2.456,10
11	700,13	44	2.554,35
12	728,14	45	2.656,51
13	757,26	46	2.762,77
14	787,55	47	2.873,29
15	819,06	48	2.988,22
16	851,81	49	3.107,75
17	885,90	50	3.232,06
18	921,33	51	3.361,34
19	958,18	52	3.495,80

20	996,50	53	3.635,62
21	1.036,37	54	3.781,06
22	1.077,82	55	3.932,29
23	1.120,93	56	4.089,57
24	1.165,78	57	4.253,18
25	1.212,40	58	4.423,29
26	1.260,90	59	4.600,22
27	1.311,33	60	4.784,23
28	1.363,79	61	4.975,60
29	1.418,34	62	5.174,62
30	1.475,07	63	5.381,61
31	1.534,08	64	5.596,88
32	1.595,43	65	5.820,75
33	1.659,24		

Vir: Priloga 1 (ZSPJS)

### 5.2.2 Dodatki k plači

Dodatki pripadajo delavcu za posebne delovne pogoje, ki niso upoštevani pri vrednotenju delovnega mesta in določitvi osnovne plače delavca (Kresal, 2000, str. 47). ZSPJS določa, da se dodatki, ki niso določeni v znesku, obračunavajo od osnovne plače JU ali funkcionarja. Skladno s 23. členom ZSPJS JU 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.

### 5.2.3 Delovna uspešnost

2. člen ZSPJS določa, da je del plače za delovno uspešnost tisti del plače, ki ga lahko prejmeta JU in funkcionar za nadpovprečno uspešno opravljeno delo v določenem obdobju. Če zaposleni presega delovne rezultate ali je nadpovprečno delovno obremenjen, mu pripada del plače iz naslova delovne uspešnosti (Ferfila et al., 2002, str. 291). V 21. členu ZSPJS je navedeno, da so JU lahko upravičeni do:

- redne delovne uspešnosti
- delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela in

- delovne uspešnosti iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu.

### **5.2.3.1 Redna delovna uspešnost**

22. a člen ZSPJS določa, da pripada del plače za redno delovno uspešnost JU, ki je v obdobju, za katerega se izplačuje, pri opravljanju svojih rednih delovnih nalog dosegel nadpovprečne delovne rezultate. Ta del plače lahko letno znaša največ dve osnovni mesečni plači JU. JU so lahko upravičeni do redne delovne uspešnosti, delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela in delovne uspešnosti iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu (ZSPJS, 21. člen).

Postopek ugotavljanja doseganja kriterijev za določitev dela plače za redno delovno uspešnost se za vse JU izvede mesečno, trimesečno ali dvakrat letno (KPJS, 30. člen). Del plače za redno delovno uspešnost se JU določi na podlagi naslednjih kriterijev (KPJS, 31. člen):

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

32. člen KPJS določa, da je vsak izmed zgornjih kriterijev za ugotavljanje delovne uspešnosti ovrednoten z 1 točko, ki pomeni doseganje nadpovprečnih delovnih rezultatov pri posameznem kriteriju. Seštevek števila točk, ki jih JU doseže, je podlaga za določitev višine dela plače za redno delovno uspešnost JU.

22. člen ZSPJS določa, da skupen obseg sredstev za plačilo redne delovne uspešnosti znaša najmanj 2% in ne več kot 5% letnih sredstev za osnovne plače.

V praksi se način razdelitve sredstev za delovno uspešnost kaže malce drugače. Način razdelitve sredstev iz naslova delovne uspešnosti je podvržen avtomatizmu. Nadrejeni porabijo sredstva za delovno uspešnost za višanje plač zaposlenih ali pa jih enakomerno porazdelijo med zaposlene (Ferfila et al., 2002, str. 291). Med zaposlenimi v javni upravi se je izoblikovalo prepričanje, da je del plače iz naslova delovne uspešnosti sestavni del plače, ki jim pripada, ne glede na rezultate dela (Ferfila et al., 2007, str. 460).

Vlada RS in reprezentativni sindikati javnega sektorja so v Dogovoru o ukrepih na področju plač v javnem sektorju za obdobje december 2009 – november 2011 sklenili, da JU ne pripada del plače za redno delovno uspešnost. Del plače za redno delovno uspešnost JU ne pripada v obdobju od decembra 2009 – decembra 2010. Zakonska podlaga za izvedbo dogovora je Zakon o interventnih ukrepih zaradi gospodarske krize.

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

Delovna uspešnost iz naslova povečanega obsega dela je določena v 22. e členu ZSPJS. JU se lahko izplača delovna uspešnost iz naslova povečanega obsega dela za opravljeno delo, ki presega pričakovane rezultate dela v posameznem mesecu. Pisno odločitev o povečanem obsegu dela in plačilu delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela sprejme predstojnik oziroma direktor uporabnika proračuna za posamezni mesec na podlagi pisnega dogovora med JU in predstojnikom oziroma direktorjem ali JU, pooblaščenim za organizacijo dela, ki ga lahko skleneta za daljše obdobje. 22. d člen ZSPJS določa, da lahko uporabniki proračuna izplačujejo sredstva za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela, če imajo za ta namen na razpolago sredstva iz prihrankov sredstev za plače, ki nastanejo zaradi odsotnosti JU ali nezasedenih delovnih mest, za katera so bila predvidena sredstva v finančnem načrtu uporabnika proračuna, in sredstev za posebne projekte. Za izvajanje posebnih projektov je dovoljeno izplačevati del plače za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela; za JU se določijo z aktom vlade.

Vlada RS in reprezentativni sindikati javnega sektorja so v Dogovoru o ukrepih na področju plač v javnem sektorju za obdobje december 2009 – november 2011 sklenili, da se v obdobju od decembra 2009 do decembra 2010 višina izplačila delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela določi tako, da skupaj ne more znašati več kot 30% osnovne plače JU (skupna višina izplačila dela plače JU za plačilo delovne uspešnosti pri opravljanju rednih nalog in projekta). Višina dela plače JU za plačilo delovne uspešnosti pri opravljanju rednih delovnih nalog uporabnika proračuna lahko znaša največ 20% osnove plače. Za izplačilo delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela pri opravljanju rednih delovnih nalog lahko uporabniki proračuna namenijo največ 60% sredstev iz prihrankov, določenih v 22. d členu ZSPJS.

### **5.2.3.3 Posebna delovna uspešnost**

Pri uvajanju podjetniške logike v javni sektor ločimo dva temeljna pristopa (Ferfila et al., 2007, str. 461):

1. strategija tržnih niš – sem štejemo izvajanje tržne dejavnosti, ki ni povezana z izvajanjem javne službe in izvajanjem javne službe, za katero oseba javnega prava ne pridobiva sredstev iz javnih virov in
2. strategija racionalizacije – sem štejemo zniževanje stroškov dela pri osebi javnega prava.

Prva strategija se lahko uporablja pri posrednih uporabnikih proračuna, druga pa pri posrednih in neposrednih uporabnikih proračuna.

V 22. i členu ZSPJS je določen obseg sredstev iz prodaje blaga in storitev na trgu. Uporabniki proračuna, ki poleg sredstev za izvajanje javne službe pridobivajo



sredstva s prodajo blaga in storitev na trgu, del tako pridobljenih sredstev uporabijo za plačilo delovne uspešnosti. Proračunski uporabnik mora za izplačilo sredstev iz prodaje blaga in storitev na trgu izpolnjevati naslednje pogoje iz 22. j člena ZSPJS:

- opravlja storitve javne službe v dogovorjenem obsegu in kakovosti na podlagi sprejetih programov dela, katerih sestavna dela sta obseg posamezne javne službe, ki ga je potrdil financer, in finančni načrt za izvajanje posamezne javne službe, v skladu s pogodbo o opravljanju storitev javne službe,
- v letnem poročilu za preteklo leto izkazuje izravnane prihodke in odhodke oziroma presežek prihodkov nad odhodki za izvajanje javne službe,
- v letnem poročilu za preteklo leto izkazuje presežek prihodkov nad odhodki od prodaje blaga in storitev na trgu,
- v letnih poročilih za pretekla tri leta kumulativno ne izkazuje presežka odhodkov nad prihodki iz izvajanja javne službe in od prodaje blaga in storitev na trgu,
- ima sprejet celoten program dela in celoten finančni načrt za tekoče leto,
- ima normative za delitev stroškov, ki nastanejo pri opravljanju javne službe oziroma prodaji blaga in storitev na trgu.

#### **5.2.4 Nadomestila plače**

ZDR določa, da ima delavec pravico do nadomestila plače za čas odsotnosti, v primerih in v trajanju, določenem z zakonom. Delavcu pripada nadomestilo za čas, ko le-ta ne dela, tj. zaradi bolniške odsotnosti, dopusta, izobraževanje, praznikov itd. Pri tem je potrebno poudariti, da ZDR določa, da delodajalec plača nadomestilo za čas delavčeve odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, in sicer do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ 120 delovnih dni v koledarskem letu. Za odsotnost zaradi bolezni nad 30 dni izplača delodajalec nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja. Delodajalec torej izplača nadomestilo plače, Zavod za zdravstveno zavarovanje pa mu to nadomestilo povrne oziroma refundira.

Nadomestila plače, ki pripadajo delavcem iz naslova socialnega zavarovanja, nadomestila za čas starševskega dopusta, nadomestila iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja, niso delovnopravne narave, zato jih ZDR ne ureja, delodajalec pa teh nadomestil tudi ne izplačuje.

Delodajalec pa je v določenih primerih dolžan kriti nadomestila iz lastnih sredstev, in sicer za: koriščenje letnega dopusta delavca, praznike in druge dela proste dneve, plačano odsotnost z dela zaradi osebnih okoliščin, odsotnost zaradi izobraževanja.

### **5.2.5 Bruto in neto plača**

Bruto plača je celotna plača delavca. Od bruto plače še niso odšteti zneski za prispevke ter davke. Zavezanec za plačilo prispevkov ter davkov je delavec, ker se te dajatve plačajo od njegove plače. Navedene dajatve pa obračuna ter odvede delodajalec, tj. izplačevalec plače (Kresal, 2000, str. 49).

Prispevki, ki se obračunavajo od plače zaposlenega, so:

- prispevek za zdravstveno zavarovanje,
- prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje,
- prispevek za starševsko varstvo in
- prispevek za zavarovanje za primer brezposelnosti.

Neto plača je plača, zmanjšana za davke in prispevke. To je plača, ki jo delavec dejansko prejme za izplačilo in z njo prosto razpolaga.

### **5.3 PLAČA ZA DELO V TUJINI**

Plača za delo v tujini je sestavljena iz osnovne plače za delo v tujini, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov za delo v tujini. ZSPJS določa, da se plače JU za delo v tujini določijo z uredbo vlade. Plače JU, ki so razporejeni na delo v tujino, so urejene na specifičen način, saj pri delu v tujini praviloma vedno govorimo o tako imenovani zunanji in notranji službi. To pomeni, da JU aktivno opravlja delo v zunanji službi, medtem ko mu delovno mesto v notranji službi miruje oziroma se aktivira takrat, ko se vrne iz zunanje službe v notranjo službo. Omenjena situacija zahteva specifične pristope tako pri sistemizaciji delovnih mest kakor tudi pri obračunu plač (Klinar, 2008, str. 1). JU, ki je razporejen na delo v tujino, prejema t. i. plačo za delo v tujini, medtem ko se mu prispevki ter davki plačujejo iz plače, ki bi jo prejemal, če bi delal v Sloveniji. Delovno razmerje JU v notranji službi miruje v času, ko je le-ta razporejen na delo v tujino, in se ponovno aktivira, ko konča delo v tujini. Vsakemu JU, ki opravlja delo v tujini, se vsak mesec obračunavata dve plači, in sicer (Klinar, 2008, str. 2):

- v notranji službi se JU določi plača skladno s predpisi, ki veljajo za vse javne uslužbenke. Plača, ki bi jo JU prejemal v Republiki Sloveniji, torej v notranji službi, je podlaga za obračun prispevkov ter davkov;
- JU, ki so razporejeni v tujino, v zunanjo službo, se plača obračuna na način, določen z Uredbo o plačah in drugih prejemkih javnih uslužbencev za delo v tujini.

Plače JU na delu v tujini se zagotavljajo iz proračuna ministrstva. Vprašujem se, zakaj se prispevki ter davki ne plačujejo iz plače, ki jo zaposleni na delu v tujini dejansko prejemajo. Zaposleni bi tako imeli višjo osnovo za pokojnino, v primeru upokojitve bi

dobili višjo odpravnino; nadomestila za bolniško odsotnost, porodniški dopust ipd. bi bila višja, delodajalec pa bi prejel dejanski znesek povrnjenih sredstev v primeru bolniških odsotnosti. Plače JU v tujini so bistveno višje od plač, ki bi jih le-ti prejeli za delo v notranji službi. Prispevki ter davki bi bili bistveno višji od prispevkov ter davkov, ki se dejansko obračunavajo pri plačah JU, razporejenih na delo v tujino. Delodajalec bi moral JU na delu v tujini izplačati bistveno višje plače, če bi se prispevki ter davki obračunavali od plač, ki jih JU prejema v zunanji službi. Prispevki ter davki iz plač JU na delu v tujini bi se potemtakem stekali nazaj v proračun, vendar ne na isto proračunsko postavko. Del prispevkov bi se stekal v blagajno Zavoda za zdravstveno zavarovanje RS, del prispevkov v blagajno Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter del prispevkov na Davčno upravo RS. Sklepamo lahko, da je to glavni razlog, da se prispevki ter davki JU, razporejenih na delo v tujino, ne obračunavajo po dejansko izplačanih plačah.

#### **5.4 PLAČE JAVNIH USLUŽBENCEV, KI SO BILI RAZPOREJENI NA DELO V TUJINO PRED UVEDBO NOVEGA PLAČNEGA SISTEMA**

Predpis, ki je urejal plače JU, razporejenih na delo v tujini, je Uredba o plačah, nadomestilih in drugih prejemkih osebja v predstavništvih RS v tujini (v nadaljevanju Uredba). Uredba je bila objavljena v Uradnem listu RS, št. 60/92, spremembe uredbe pa so bile objavljene v Uradnih listih RS, št. 42/1993, 6/1994, 62/1996, 29/1999, 39/1999-ZMPUPR, 42/2000 in 58/2003.

Uredba, ki je bila objavljena v Ur. listu, št. 58/2003, se ni nikoli uporabljala. Veljati je začela naslednji dan po objavi v Uradnem listu, uporabljati pa naj bi se začela z dnevom začetka uporabe Zakona o sistemu plač v javnem sektorju. To Uredbo je kasneje razveljavila Uredba o plačah in drugih prejemkih javnih uslužbencev za delo v tujini, ki je bila objavljena v Uradnem listu, št. 69/2008.

JU, ki so bili razporejeni na delo v tujino, so prejeli t. i. devizno plačo, v notranji službi MZZ pa so v času službovanja v tujini prejeli tolarско plačo. Uredba je sestavljena iz sedmih poglavij.

Poglavja Uredbe o plačah, nadomestilih in drugih prejemkih osebja v predstavništvih RS v tujini:

1. Splošne določbe
2. Plače
3. Drugi prejemki
4. Nadomestila
5. Akontacija in krediti
6. Plače po pogodbi za opravljanje pomožnih administrativno-tehničnih del
7. Prehodne in končne določbe

### 5.4.1 Tolarska plača

JU, ki so razporejeni na delo v tujino, se tolarska plača določi na podlagi količnika in dodatkov, ki jih imajo JU pred razporeditvijo na DKP. Tretji odstavek 4. člena Uredbe določa, da je tolarska plača podlaga za obračun prispevkov, davkov ter drugih dajatev.

Tolarska plača je tudi podlaga za obračun bolniškega ter porodniškega nadomestila v času, ki ga delavec, razporejen na delo v tujini, prebije v RS. Izplačilo tolarske plače pa velja v primerih, kot so:

- bolniški stalež nad trideset dni,
- za pogodbene delavce čas koriščenja letnega dopusta pred končanjem mandata v tujini,
- čas po končanem mandatu delavca v tujini ter
- razporeditev JU v notranjo službo MZZ.

Leta 1999 je bila na Ustavno sodišče RS podana ocena ustavnosti in zakonitosti glede obračuna prispevkov in davkov od plač zaposlenih v tujini. Pobudnik ocene ustavnosti in zakonitosti tretjega odstavka 4. člena Uredbe je bil vodja stalne misije RS pri Evropski uniji. V neskladju z Ustavo naj bi bila določitev tolarske plače kot podlage za obračun prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Osnova za obračun prispevkov naj bi bila bistveno nižja, kot pa bi bila v primeru, če bi se določala na podlagi dejansko prejete devizne plače. S tem naj bi bili uslužbenci na delu v tujini v bistveno slabšem položaju glede pravic do socialnega zavarovanja v primerjavi z drugimi delavci, katerih osnova za obračun prispevkov je dejansko izplačana plača. S takšnim načinom obračunavanja prispevkov od fiktivnega zneska plače (tolarske plače) se pobudniku zmanjšuje osnova za določitev pokojnine. Takšna ureditev po mnenju pobudnika ni imela pravne podlage v veljavni zakonodaji, zato naj bi bila nezakonita in v nasprotju z načelom pravne in socialne države po 2. členu Ustave.

Četrty odstavek 4. člena Uredbe določa, da tolarska plača služi kot podlaga za obračun prispevkov, davkov in drugih dajatev ter obveznosti, ki bremenijo osebne dohodke v času dela v tujini. Prvi odstavek istega člena določa, da se tolarska plača delavcu ob razporeditvi v predstavništvo določi na podlagi predpisov, ki urejajo plače v državni upravi. Tako določena plača ni fiktivna. Izplačuje se v času priprav na odhod na delovno mesto v tujini, določen čas po vrnitvi iz tujine in v času izrabe dopustov (četrty odstavek 4. člena Uredbe).

Pobudnik izpodbija določbo, po kateri je podlaga za obračun prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje »tolarska plača« tudi v času, ko sicer prejema »devizno plačo«. Pobudnik je trdil, da taka posebna ureditev za zaposlene v predstavništvih države v tujini nima zakonske podlage. Zakon o pokojninskem in

invalidskem zavarovanju<sup>8</sup> določa, da je osnova za plačilo prispevkov za delavce pri domačem izplačevalcu in razporejenih na delo v tujino plača, od katere se po posebnem zakonu plačuje davek od osebnih prejemkov. 16. člen Zakona o dohodnini določa, da je osnova za davek od osebnih prejemkov tudi plača, dosežena z delom v tujini na podlagi delovnega razmerja, sklenjenega v državi, v višini plače za enaka dela v državi, zmanjšana za plačane obvezne prispevke za socialno varnost.

Državljanom je po Ustavi zagotovljena pravica do socialne varnosti (50. člen Ustave). Z Ustavo ni opredeljena vsebina te pravice niti niso zagotovljene določene socialne pravice. Človekove pravice na področju socialne varnosti se uresničujejo pod pogoji, določenimi z zakonom. Socialna varnost se zagotavlja tudi s pokojninskim zavarovanjem. Za urejanje obveznega pokojninskega zavarovanja je po Ustavi pooblaščen država. Glede na to, da Ustava natančnejših načel za ureditve pokojninskega zavarovanja ne določa, zakonodajalec te pravice oblikuje in spreminja po lastni presoji. Pri tem je vezan le na splošna ustavna načela in na spoštovanje ustavno zagotovljenih človekovih pravic.

Načelo enakosti pred zakonom iz drugega odstavka 14. člena Ustave ne preprečuje zakonodajalcu, da v mejah svoje pristojnosti določa kriterije, po katerih bo razlikoval določena podobna dejanska stanja in nanje vezal različne pravne posledice. Tovrstna diskrecija je bistvena sestavina zakonodajne pristojnosti.

Navedbe pobudnika o domnevni neenakosti diplomatov z ostalimi zavarovanci izhajajo iz neustrezne primerjave. Tudi diplomatom se ob razporeditvi v predstavništvo države v tujini določi plača na podlagi predpisov, ki veljajo za zaposlene v državnih organih. Ta plača se jim v času bivanja v domovini tudi dejansko izplačuje in od te plače se plačujejo tudi vsi davki in prispevki. Za čas dela v tujini pa prejemajo devizno plačo, ki pa ni neka druga oziroma nova plača. Njena višina je odvisna le od pogojev dela in višine življenjskih stroškov v državi, v kateri se delo opravlja. Razlika med tolarsko in devizno plačo je razlika med osnovno plačo in dodatkom.

Pobudnik ni v drugačnem položaju v primerjavi z zavarovanci, ki opravljajo enako delo v domovini. Njegov položaj je izenačen z drugimi zaposlenimi v državnih organih, katerim se med opravljanjem dela v tujini osnova za obračun prispevkov določa na podoben način.

Ker je pobuda glede na vse navedeno očitno neutemeljena, jo je Ustavno sodišče zavrnilo.

---

<sup>8</sup> Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1). Ur. list RS, št.: 106/1999, 72/2000, 124/2000, 109/2001, 108/2002, 135/2003, 72/2005, 69/2006, 109/2006 (UPB4).

## 5.4.2 Devizna plača

JU, ki so bili razporejeni na delo v tujino, se je devizna plača pričela obračunavati z dnevom pričetka dela v tujini. Izplačevala se je v valuti države, v kateri se nahaja DKP. Če valuta ni bila konvertibilna, se je plača izplačevala v konvertibilni valuti, ki jo je za posamezno državo določilo MZZ. Osnova za obračun devizne plače je bila vrednost koeficienta. Ta se je razlikovala zaradi upoštevanja različne višine življenjskih stroškov za posamezno državo, ki jo objavlja OZN. Vrednosti koeficientov za posamezno državo je objavil minister s sklepom.

Koeficienti za izračun osnovne plače so bili (Uredba o plačah, nadomestilih in drugih prejemkih osebja v predstavništvih Republike Slovenije v tujini, 6. člen):

- veleposlanik 5,60;
- generalni konzul, pooblaščen minister-vodja predstavništva 5,30;
- pooblaščen minister 5,00;
- svetovalec, konzul 1. razreda 4,70;
- I. sekretar, konzul 4,30;
- II. sekretar, vicekonzul 1. razreda 3,90;
- III. sekretar, vicekonzul 3,50;
- ataše, administrativno-tehnično osebje 3,10;
- korespondent 3,10;
- upravni referent s VI. stopnjo izobrazbe 2,70;
- varnostnik, voznik-oskrbnik ter pisarniški referent (vsi nazivi s V. stopnjo izobrazbe) 2,20.

Osnovna devizna plača se je obračunala tako, da se je višina koeficienta pomnožila z vrednostjo.

## 5.4.3 Dodatki k devizni plači

Dodatki k plači so dodatki k osnovni plači in pripadajo delavcem zaradi različnih razlogov. Ti so predvsem: dodatek zaradi širšega obsega delovnih nalog, dodatek za delovne izkušnje, dodatek za posebne življenjske razmere itd. Dodatki niso upoštevani v osnovni plači, delavcem se osnovna plača poveča za ustrezne dodatke.

Uredba je v 7., 8. in 9. členu določala štiri vrste dodatkov k devizni plači. Ti dodatki so: dodatek za administrativno-tehnično osebje za opravljanje stalnega dežurstva, dodatek za delovne izkušnje, dodatek za vodenje strateško pomembnejših predstavništev in dodatek zaradi širšega obsega delovnih nalog.

1. Dodatek za opravljanje stalnega dežurstva, če administrativno-tehnični delavec stanuje v prostorih DKP oziroma v rezidenci vodje DKP. Plača se mu poveča za 20%, če opravlja naloge stalnega dežurstva (Uredba, 7. člen). Dodatek pripada tudi JU, ki opravlja diplomatsko-konzularne naloge. Koeficient se poveča za 0,30,

če ima JU v tujini nižji naziv, kot ga je imel v MZZ pred razporeditvijo (Uredba o plačah, nadomestilih in drugih prejemkih osebja v predstavništvih Republike Slovenije v tujini, 8. člen).

2. Dodatek za delovne izkušnje. Pravico do dodatka za delovne izkušnje ima zaposleni, ki je v rednem delovnem razmerju v MZZ. Zaposlenemu se dodatek obračunava tako, da se mu osnovna plača poveča za 0,5% za vsako začeto leto delovne dobe, vendar največ do 20%. Odstotek 0,5% se za ženske, ki imajo več kot 25 let delovne dobe, poveča še za 0,25% za vsako začetno leto delovne dobe (Uredba o plačah, nadomestilih in drugih prejemkih osebja v predstavništvih Republike Slovenije v tujini, 9. člen).
3. Dodatek za vodenje strateško pomembnejših predstavništev lahko določi minister s sklepom. Uredba določa, da se lahko veleposlanikom v DKP poveča koeficient za 0,20, 0,40, 0,60 ali 0,80 (Uredba o plačah, nadomestilih in drugih prejemkih osebja v predstavništvih Republike Slovenije v tujini, 9a. člen).
4. Dodatek zaradi širšega obsega delovnih nalog lahko prejema le administrativno-tehnično osebje v MZZ, ki poleg rednih nalog opravlja tudi dodatne naloge. Minister lahko administrativno-tehničnemu osebju, razporejenemu na delo v tujino, s sklepom poveča koeficient za 0,10, 0,20, 0,30 ali 0,40. Te naloge opravlja diplomat, če v DKP ni zaposlenega administrativno-tehničnega osebja, ki bi opravljalo naloge finančnega poslovanja. V tem primeru lahko minister določi povečanje koeficienta tudi za diplomata (Uredba o plačah, nadomestilih in drugih prejemkih osebja v predstavništvih Republike Slovenije v tujini, 9b. člen).

#### **5.4.4 Drugi prejemki**

Uredba v 10. členu navaja pet vrst drugih prejemkov (poimenuje jih kot dodatke, čeprav sodijo med druge prejemke), in sicer: dodatek za nezaposlenega zakonca, dodatek za vzgojo in šolanje otrok, dodatek za postrežbo vodje predstavništva, odpravniški dodatek ter dodatek za posebne pogoje bivanja in dela v tujini.

1.
  - a) Dodatek za nezaposlenega zakonca pripada JU, ki je razporejen na delo v tujino in čigar zakonec ali zunajzakonski partner prebiva z njim v tujini. Dodatek znaša 10% osnovne plače. Do navedenega dodatka pa so upravičeni le zakonci po 12. členu Uredbe. 12. člen Uredbe govori o pravici nadomestila stroškov prostovoljnega pokojninskega zavarovanja zakonca. Skladno z Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju pa se v prostovoljno pokojninsko zavarovanje lahko vključijo le državljani RS, ki bivajo v tujini kot zakonci oziroma kot zunajzakonski partnerji zavarovancev, ki so poslani na delo v tujino. Zakonci oziroma zunajzakonski partnerji zaposlenih na delu v tujini, ki niso državljani RS, niso upravičeni niti do dodatka niti do plačila prispevkov prostovoljnega pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Zakonci oziroma zunajzakonski

partnerji zaposlenih na delu v tujini, ki so tujci, so v neenakopravnem položaju v primerjavi z zakonci oziroma zunajzakonskimi partnerji, ki so državljani RS.

*Primer:*

Višina dodatka za nezaposlenega zakonca veleposlanika v Beogradu je znašala 417 evrov, medtem ko je višina dodatka za nezaposlenega zakonca voznika – oskrbnika v Beogradu znašala 152,90 evrov. Dodatek za nezaposlenega zakonca veleposlanika v Beogradu je bil kar za 264,1 evrov višji od dodatka za nezaposlenega zakonca, ki ga je prejemal voznik-oskrbnik v Beogradu. Višina dodatka za nezaposlenega zakonca se nanaša na osnovno plačo zaposlenega. Ugotovimo lahko, da so zakonci zaposlenih z nižjo osnovno plačo »manj vredni« od zakoncev zaposlenih z višjo osnovno plačo.

- b) Poleg dodatka za nezaposlenega zakonca pa JU, ki je razporejen na diplomatsko-konzularno delovno mesto v tujini, pripada tudi dodatek v višini do 10% osnovne plače za stroške sodelovanja zakonca v diplomatsko-konzularni družabni aktivnosti.

*Primer:*

Višina dodatka za sodelovanje zakonca v diplomatsko-konzularni aktivnosti veleposlanika v Beogradu je znašala dodatnih 417 evrov. Dodatek za nezaposlenega zakonca in za aktivnosti zakonca veleposlanika v Beogradu je skupaj znašal kar 834 evrov, medtem ko bi voznik-oskrbnik v Beogradu prejel le dodatek za nezaposlenega zakonca v višini 152,90 evrov.

Iz zgoraj navedenega izhaja, da je administrativno-tehnično osebje ponovno v neenakopravnem položaju v primerjavi z diplomati, ker do dodatka za stroške sodelovanja zakonca v diplomatsko-konzularni družabni aktivnosti sploh ni upravičeno, ne glede na to ali se zakonci administrativno-tehničnega osebja udeležujejo diplomatskih-konzularnih družabnih aktivnosti ali ne.

*Nadomestilo stroškov prostovoljnega pokojninskega zavarovanja*

JU na delu v tujini, čigar zakonec ali zunajzakonski partner prebiva z njim, je upravičen do nadomestila stroškov prostovoljnega pokojninskega zavarovanja zakonca. Osnova za plačilo nadomestila je višina plače zakonca v zadnjem mesecu pred odhodom v tujino. Omenjena pravica preneha JU, ko se razporedi v notranjo službo MZZ, v izjemnih primerih pa mu jo lahko minister za zunanje zadeve podaljša.

2. Dodatek za vzgojo in šolanje otrok. 13. člen Uredbe navaja, da JU na delu v tujini pripada dodatek za nepreskrbljene otroke, ki z njim prebivajo v tujini. Za obračun višine dodatka se upošteva vrednost koeficienta za obračun devizne plače za posamezno državo. Višina dodatka znaša:
- za otroka do 6. leta starosti v višini koeficienta 0,15,
  - za otroka od 6. do 14. leta starosti v višini koeficienta 0,20,



- za otroka, starejšega od 14 let, v višini koeficienta 0,25.

Za nepreskrbljene otroke po 15. letu starosti se dodatek izplačuje na podlagi potrdila o rednem šolanju, in to največ do 26. leta starosti (Uredba o plačah, nadomestilih in drugih prejemkih osebja v predstavništvih Republike Slovenije v tujini, 13. člen).

Če v državi sprejemnici iz upravičenih razlogov (neustrezni pedagoški, varnostni, higienski pogoji, pouk v zelo zahtevnem tujem jeziku ter v primeru, da država sprejemnica ne omogoča šolanja otrok tujih diplomatov v javnih izobraževalnih ustanovah) ni mogoče brezplačno šolanje otrok v javnih šolskih ustanovah, lahko minister za zunanje zadeve sklene, da se zaposlenim v predstavništvu povrne 80% vpisnine in šolnine za osnovnošolsko in srednješolsko izobraževanje v ustrezni zasebni šoli. Minister za zunanje zadeve pa lahko izda sklep, da se zaposlenim povrne 50% vpisnine in šolnine za predšolsko izobraževanje v zadnjem letu pred nastopom rednega šolanja.

#### *Primer*

Veleposlanik v Belgiji je prejemal dodatek za otroka do 6 let v višini 120 evrov, medtem ko je administrativni ataše II v Belgiji za otroka do 6 let prejemal dodatek v višini 120 evrov.

V tem primeru lahko vidimo, da pri dodatku za otroka ni razlike med zaposlenimi.

3. Do dodatka za postrežbo so upravičeni vodje diplomatskih predstavništev, in sicer v višini koeficienta 1,30. Začasni odpravniki poslov (če opravljajo funkcijo dalj kot 3 mesece) in vodje konzularnih predstavništev pa so upravičeni do dodatka za postrežbo v višini 0,80% (Uredba o plačah, nadomestilih in drugih prejemkih osebja v predstavništvih Republike Slovenije v tujini, 15. člen).
4. Odpravniški dodatek pripada začasnemu odpravniku poslov v primeru odsotnosti vodje DKP. V primeru odsotnosti veleposlanika se začasnemu odpravniku poslov osnovna devizna plača poveča za 10%. V primeru odsotnosti vodje konzularnega predstavništva se začasnemu vršilcu dolžnosti osnovna devizna plača poveča za 5%.
5. Dodatek za posebne pogoje bivanja in dela v tujini pripada tistim JU, ki so razporejeni na delo v kraju, v katerem so jim otežene delovne in življenjske razmere; sklep izda minister za zunanje zadeve. Višina dodatka je višina, ki omogoča delno izenačenje delovnih ali življenjskih razmer z delavci v drugih DKP (Uredba o plačah, nadomestilih in drugih prejemkih osebja v predstavništvih Republike Slovenije v tujini, 17. člen).

#### *Opomba*

Osnovna plača zaposlenih na delu v tujini se lahko zviša za največ 35% na podlagi naslednjih dodatkov:

- za opravljanje dežurstva administrativno-tehničnega osebja,
- za opravljanje diplomatsko-konzularne naloge delavca, ki je v tujino razporejen na delovno mesto z nižjim nazivom, kot ga je imel v MZZ,
- za delovne izkušnje,
- za vodenje strateško pomembnejših predstavništev,
- za širši obseg delovnih nalog,
- za nezaposlenega zakonca ter
- za šolanje in vzgojo nepreskrbljenih otrok.

#### **5.4.5 Nadomestila**

Vrste nadomestil so (Uredba o plačah, nadomestilih in drugih prejemkih osebja v predstavništvih Republike Slovenije v tujini, 19. člen):

- Nadomestilo potnih in selitvenih stroškov ob nastopu in prenehanju dolžnosti. JU ima pravico do nadomestila potnih in selitvenih stroškov ob nastopu in prenehanju delovne dolžnosti v tujini. Pravica do nadomestila pripada tudi družinskim članom, ki z njim prebivajo v tujini. Delavec pa plača potne in selitvene stroške, če sam enostransko prekine delo v tujini.
- Dnevnice. JU na delu v tujini pripadajo dnevnice za opravljanje službene poti v kraje izven sedeža predstavništva. Višina dnevnice se obračunava po enakih merilih kot za delavce v državnih organih, ki službeno potujejo v tujino.
- Nadomestilo stroškov za reprezentanco. Limit za nadomestilo stroškov reprezentance enkrat letno določi minister za zunanje zadeve s sklepom, in sicer (Uredba o plačah, nadomestilih in drugih prejemkih osebja v predstavništvih Republike Slovenije v tujini, 22. člen):
  - glede na delovne potrebe,
  - finančne možnosti in
  - rezultate dela predstavništva.
- Nadomestilo članarine v diplomatskih in konzularnih združenjih. Nadomestilo članarine v diplomatsko-konzularnih združenjih pripada izključno diplomatsko-konzularnim delavcem.
- Nadomestilo potnih stroškov za izrabo dopusta v Sloveniji za delavce, ki delajo v izvenevropskih državah. Višina nadomestila potnih stroškov za izrabo dopusta v Sloveniji ter upravičence določi minister za zunanje zadeve s posebnim pravilnikom.
- Nadomestilo stroškov za nastanitev. Nadomestilo stroškov za nastanitev pripada JU na delu v tujini, ki ima z MZZ sklenjeno redno delovno razmerje. Minister za zunanje zadeve s pravilnikom določi pogoje nadomestila stroškov za nastanitev.

- Nadomestilo stroškov za prevoz na delo. Nadomestilo stroškov za prevoz na delo pripada JU, zaposlenemu na DKP, ki za prihod na delo uporablja javna prevozna sredstva. Višina nadomestila je cena mesečne vozovnice ali skupna cena prevozov na delo v obe smeri.
- Nadomestilo stroškov za uporabo lastnega osebnega avtomobila v službene namene. Nadomestilo stroškov za uporabo osebnega avtomobila v službene namene pripada zaposlenemu na DKP, ki uporablja lastno vozilo v službene namene. Pogoje za nadomestilo s pravilnikom določi minister za zunanje zadeve.
- Nadomestilo osebnega dohodka za čas bolniškega in porodniškega dopusta. Zaposlenim na DKP pripada 90% devizne plače, če so zaradi bolezni odsotni do 30 dni; po izteku tega roka pa zaposlenim pripada nadomestilo od plače, ki bi jo prejeli v RS (tolarska plača).
- Nadomestilo stroškov zdravstvenega zavarovanja. Nadomestilo stroškov zdravstvenega zavarovanja v okviru Zavoda za zdravstveno zavarovanje RS pripada zaposlenim delavcem na DKP ter njihovim družinskim članom.
- Nadomestilo stroškov za učenje tujega jezika. Pravica do nadomestila stroškov za učenje tujega jezika pripada JU, ki so prvič razporejeni na delo v tujo državo. Nadomestilo pripada JU, če uradni državni jezik ni angleščina, francoščina, nemščina ali italijanščina. Višina nadomestila je 80% stroškov za 30 ur individualnega pouka.

## **5.5 PLAČE JAVNIH USLUŽBENCEV, KI SO BILI RAZPOREJENI NA DELO V TUJINO PO UVEDBI NOVEGA PLAČNEGA SISTEMA**

Pravna podlaga za urejanje plač JU, ki so razporejeni na delo v tujino, je Uredba o plačah in drugih prejemkih javnih uslužbencev za delo v tujini (v nadaljevanju Uredba)<sup>9</sup>. Uredba je bila prvič objavljena v Uradnem listu, št. 69/2008 z dne 8.7.2008, veljati je začela naslednji dan po objavi, uporabljati pa s prvim obračunom plač v skladu z ZSPJS. V primerjavi s prejšnjo Uredbo, ki je imela sedem poglavij, ima sedanja Uredba le štiri.

Poglavja Uredbe o plačah in drugih prejemkih javnih uslužbencev za delo v tujini:

1. Splošne določbe,
2. Plača,

---

<sup>9</sup> Uredba o plačah in drugih prejemkih javnih uslužbencev za delo v tujini. Ur. list RS, št. 58/2003, 71/2004, 69/2008, 14/2009.

3. Drugi prejemki in
4. Prehodne in končne določbe.

### **5.5.1 Plača za delo v tujini**

V 6. členu Uredbe o plačah in drugih prejemkih JU za delo v tujini je navedeno, da se plača za delo v tujini začne obračunavati s prvim delovnim dnevom. Plača za delo v tujini velja za povprečno mesečno delovno obveznost ter za dovoljeno število ur preko polnega delovnega časa. Delavci so v času razporeditve v tujino upravičeni do zneska, ki ustreza višini akontacije dohodnine in prispevkov delojemalca za socialno varnost, obračunanih od plače, ki bi jo prejeli za delo v RS (Uredba o plačah in drugih prejemkih javnih uslužbencev za delo v tujini, 4. člen).

Plača za delo v tujini je sestavljena iz (Uredba o plačah in drugih prejemkih javnih uslužbencev za delo v tujini, 6. člen):

- osnovne plače za delo v tujini,
- dodatkov k plači ter
- delovne uspešnosti.

Delovna uspešnost je po novi Uredbi sestavni del plače. Pred prevedbo plač JU na delu v tujini do nje niso bili upravičeni.

JU na delu v tujini prejema bistveno višjo plačo, kot bi jo prejeli za delo v notranji službi. ZZZ in Uredba zato ne predvidevata izplačila ur za delo preko polnega delovnega časa. 47. člen ZZZ določa, da so opravljena dela preko polnega delovnega časa v zunanji službi upoštevana že pri določitvi plače za delo v tujini.

### **5.5.2 Plača za delo v Sloveniji**

Plača za delo v Sloveniji je plača, ki bi jo JU prejel, če bi opravljal delo v Sloveniji, in se spremeni, če JU napreduje. Plača za delo v Sloveniji je podlaga za obračun (Uredba o plačah in drugih prejemkih javnih uslužbencev za delo v tujini, 5. člen):

- prispevkov, davkov in drugih dajatev ter obveznosti, ki bremenijo plače med delom v tujini,
- nadomestil zaradi bolezni, poškodbe ali nege družinskega člana po preteku trideset koledarskih dni od dneva nastanka pogojev za pridobitev nadomestila,
- denarnega nadomestila za brezposelnost,
- odpravnine ob upokojitvi in ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi,
- odškodnine za neizrabljen dopust ob prenehanju delovnega razmerja,
- dela plače za delovno uspešnost v tujini.

Plača za delo v Sloveniji se izplača v naslednjih primerih (Uredba o plačah in drugih prejemkih javnih uslužbencev za delo v tujini, 5. člen):

- po preteku tridesetih koledarskih dni, če se je moral JU začasno vrniti v RS zaradi službenih razlogov, evakuacije, nevarnosti ali zdravstvenih razlogov,
- zaradi začasne odstranitve z dela, in to z dnevom odstranitve,
- med izrabo sorazmernega dela letnega dopusta JU za tekoče leto v času pred odhodom v tujino in po vrnitvi iz nje pred potekom razporeditve ali prenehanjem delovnega razmerja.

Slabost nove uredbe je v tem, da je za primere bolniških odsotnosti določeno le, da se po preteku 30 dni zaposlenemu na delu začne obračunavati plača za delo, ki bi jo JU prejemal v Sloveniji. Po preteku 30 dni bolniške odsotnosti Zavod za zdravstveno zavarovanje RS refundira sredstva MZZ-ju. Nikjer pa niso določeni primeri, ko Zavod za zdravstveno zavarovanje RS takoj refundira nadomestila za čas bolniških odsotnosti z dela. Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju<sup>10</sup> v 28. členu navaja, da imajo pravico do nadomestila zaradi začasne zadržanosti od dela osebe, ki so v delovnem razmerju pri delodajalcu s sedežem v RS, poslani na delo v tujino. Zavarovancem pripada nadomestilo na podlagi zdravnikovega mnenja oziroma mnenja pristojne zdravniške komisije od prvega dne zadržanosti od dela zaradi nege družinskega člana in od 31. dne zadržanosti od dela v drugih primerih. Po mnenju Zavoda za zdravstveno zavarovanje RS gre zavarovancem nadomestilo plače na podlagi mnenja osebnega zdravnika v RS oziroma imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije Zavoda za zdravstveno zavarovanje RS. Nadomestilo plače med začasno zadržanostjo od dela zaradi nege ožjega družinskega člana izplačujejo delavcem njihovi delodajalci, v tem primeru MZZ. Zavod za zdravstveno zavarovanje RS povrne delodajalcem izplačana nadomestila po predložitvi zahtevka (bolniškega lista). Po mnenju Zavoda za zdravstveno zavarovanje RS mora bolniški list izstaviti osebni zdravnik v RS, ki je pristojen za ugotavljanje začasne zadržanosti od dela na podlagi svoje ocene o upravičenosti zadržanosti oziroma ugotovitve imenovanega zdravnika ali zdravstvene komisije. Ob tem se mi zastavlja vprašanje: Ali zdravnik v tujini ni enako vrednoten kot zdravnik v RS?

Sredstva za navedene bolniške odsotnosti krije MZZ, čeprav bi mu jih moral povrniti Zavod za zdravstveno zavarovanje RS, skladno z Zakonom o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju.

### **5.5.3 Osnovna plača za delo v tujini**

Osnova za izračun plače za delo v tujini je določena z nominalno osnovo za delo v tujini, pomnoženo z indeksi življenjskih stroškov, ki jih za posamezen kraj določi Organizacija združenih narodov (v nadaljevanju OZN). Vlada RS na predlog ministra za zunanje zadeve enkrat letno sprejme spremembe indeksov življenjskih stroškov. Osnova ne vključuje stroškov šolnine in vpisnine v šolah z mednarodnim programom,

<sup>10</sup> Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ). Ur. list RS, št.: 9/92, 13/93, 9/96, 29/98, 77/98, 6/99, 56/99, 99/01, 60/02, 126/03, 62/05, 76/05, 100/05, 38/06, 114/06, 91/07, 71/08, 76/08.

stroškov najema stanovanja in stroškov plačila za pokojninsko in zdravstveno zavarovanje.

V tabeli 4 so prikazane nominalne osnove za delo v tujini, ki so priloga Uredbe.

**Tabela 4: Nominalne osnove za delo v tujini**

<b>DELOVNO MESTO/NAZIV</b>	<b>PLAČNI RAZRED BREZ NAPR./NOMINALNA OSNOVA V EUR</b>
<b>POLICIJSKI ATAŠE</b>	3.700,00
<b>POLICIJSKI URADNIK ZA ZVEZO</b>	3.500,00
<b>NAZIVI 2. STOPNJE</b>	3.700,00
<b>NAZIVI 3. STOPNJE</b>	3.500,00
<b>NAZIVI 4. STOPNJE</b>	3.400,00
<b>NAZIVI 5. STOPNJE</b>	3.300,00
<b>NAZIVI 6. STOPNJE</b>	2.900,00
<b>NAZIVI 7. STOPNJE</b>	2.600,00
<b>NAZIVI 8. STOPNJE</b>	2.300,00
<b>NAZIVI 9. STOPNJE</b>	2.100,00
<b>NAZIVI 10. STOPNJE</b>	1.900,00
<b>NAZIVI 11. STOPNJE</b>	1.800,00
<b>NAZIVI 12. STOPNJE</b>	1.650,00
<b>NAZIVI 13. STOPNJE</b>	1.600,00
<b>NAZIVI 14. STOPNJE</b>	1.550,00
<b>NAZIVI 15. STOPNJE</b>	1.500,00
<b>VELEPOSLANIK</b>	3.900,00
<b>POOBLAŠČENI MINISTER</b>	3.700,00
<b>GENERALNI KONZUL</b>	3.700,00
<b>MINISTER SVETOVALEC</b>	3.500,00
<b>PRVI SVETOVALEC</b>	3.400,00
<b>KONZUL 1. RAZREDA</b>	3.400,00
<b>SVETOVALEC</b>	3.300,00
<b>KONZUL 1. RAZREDA</b>	3.300,00
<b>I. SEKRETAR</b>	2.900,00
<b>KONZUL</b>	2.900,00
<b>II. SEKRETAR</b>	2.600,00
<b>KONZUL</b>	2.600,00
<b>III. SEKRETAR</b>	2.300,00
<b>VICE KONZUL</b>	2.300,00
<b>ATAŠE</b>	2.100,00
<b>KONZULARNI AGENT</b>	2.100,00
<b>GENERALMAJOR</b>	3.800,00
<b>BRIGADIR</b>	3.700,00
<b>VVU XV. RAZREDA</b>	3.700,00
<b>POLKOVNIK</b>	3.500,00
<b>VVU XIV. RAZREDA</b>	3.500,00
<b>PODPOLKOVNIK</b>	3.400,00
<b>VIŠJI ŠTABNI PRAPORŠČAK</b>	3.400,00
<b>VVU XIII. RAZREDA</b>	3.400,00
<b>MAJOR</b>	3.300,00
<b>ŠTABNI PRAPORŠČAK</b>	3.300,00
<b>VVU XII. RAZREDA</b>	3.300,00

<b>STOTNIK</b>	2.900,00
<b>VIŠJI PRAPORŠČAK</b>	2.900,00
<b>VVU XI. RAZREDA</b>	2.900,00
<b>NADPOROČNIK</b>	2.600,00
<b>PRAPORŠČAK</b>	2.600,00
<b>VVU X. RAZREDA</b>	2.600,00
<b>POROČNIK</b>	2.300,00
<b>VIŠJI ŠTABNI VODNIK</b>	2.300,00
<b>VVU IX. RAZREDA</b>	2.300,00
<b>ŠTABNI VODNIK</b>	2.100,00
<b>NVU VIII. RAZREDA</b>	2.100,00
<b>VIŠJI VODNIK</b>	1.900,00
<b>NVU VII. RAZREDA</b>	1.900,00
<b>VODNIK</b>	1.800,00
<b>NVU VI. RAZREDA</b>	1.800,00
<b>NADDESETNIK</b>	1.650,00
<b>NVU V. RAZREDA</b>	1.650,00
<b>DESETNIK</b>	1.600,00
<b>NVU IV. RAZREDA</b>	1.600,00
<b>PODDESETNIK</b>	1.550,00
<b>NVU III. RAZREDA</b>	1.550,00
<b>VOJAK I</b>	1.500,00
<b>NVU II. RAZREDA</b>	1.500,00
<b>VOJAK II</b>	1.400,00
<b>NVU I. RAZREDA</b>	1.400,00
<b>GENERALMAJOR (OKO)</b>	3.900,00
<b>NOVINAR, DOPIŠNIK RTV</b>	3.500,00
<b>VIŠJI SEKRETAR</b>	3.400,00
<b>SEKRETAR</b>	3.300,00
<b>PODSEKRETAR</b>	3.300,00
<b>VIŠJI SVETOVALEC I</b>	2.900,00
<b>VIŠJI SVETOVALEC II</b>	2.900,00
<b>UČITELJ SVETNIK</b>	2.900,00
<b>VISOKOŠOLSKI UČITELJ LEKTOR Z DOKTORATOM</b>	2.900,00
<b>VIŠJI SVETOVALEC III</b>	2.600,00
<b>SVETOVALEC I</b>	2.600,00
<b>UČITELJ SVETOVALEC</b>	2.600,00
<b>UČITELJ SLOVENŠČINE NA TUJI UNIVERZI</b>	2.600,00
<b>VISOKOŠOLSKI UČITELJ LEKTOR</b>	2.600,00
<b>VISOKOŠOLSKI UČITELJ LEKTOR Z MAGISTERIJEM</b>	2.600,00
<b>SVETOVALEC II</b>	2.300,00
<b>UČITELJ MENTOR</b>	2.300,00
<b>SVETOVALEC III</b>	2.100,00
<b>UČITELJ</b>	2.100,00
<b>VIŠJI REFERENT I</b>	1.600,00
<b>VIŠJI REFERENT II</b>	1.550,00
<b>VIŠJI REFERENT III</b>	1.500,00
<b>KORISPONDENT ATAŠE</b>	2.300,00
<b>SISTEMSKI ADMINISTRATOR II (VII/I)</b>	2.100,00
<b>ADMINISTRATIVNI ATAŠE I</b>	1.650,00
<b>SISTEMSKI ADMINISTRATOR V</b>	1.500,00

<b>VARNOSTNIK</b>	1.500,00
<b>ADMINISTRATOR V</b>	1.500,00
<b>VOZNIK</b>	1.500,00
<b>ADMINISTRATIVNI ATAŠE II</b>	1.500,00
<b>VOZNIK IV</b>	1.400,00
<b>ADMINISTRATOR IV</b>	1.400,00

Vir: Uredba o plačah in drugih prejemkih javnih uslužbencev za delo v tujini

Z določitvijo nominalnih osnov se je zakonodajalec na nek način skušal približati določitvi plačnih razredov iz plačne lestvice, ki je objavljena v prilogi ZSPJS. Tako je po novem tudi plača za delo v tujini določena v fiksnem znesku. Nominalne osnove so določene glede na delovna mesta. Seveda se ta osnova pomnoži z indeksi življenjskih stroškov, ki jih objavi OZN. V tabeli 5 so prikazani indeksi življenjskih stroškov OZN, ki so priloga Uredbe.

**Tabela 5: Indeksi življenjskih stroškov Organizacije združenih narodov**

<b>KRAJ</b>	<b>INDEKS ŽIVLJENJSKIH STROŠKOV OZN</b>
<b>AMAN</b>	0,9890
<b>ANKARA</b>	0,9429
<b>BAGDAD</b>	1,0358
<b>BEOGRAD</b>	0,9293
<b>BERLIN</b>	1,1158
<b>BERN</b>	1,1744
<b>BRASILIA</b>	1,0810
<b>BRATISLAVA</b>	1,1127
<b>BRUSELJ</b>	1,1166
<b>BUDIMPEŠTA</b>	1,0627
<b>BUENOS AIRES</b>	0,8734
<b>BUKAREŠTA</b>	0,9231
<b>CANBERRA</b>	1,0107
<b>CELOVEC</b>	1,1123
<b>CLEVELAND</b>	1,0397
<b>DUBLIN</b>	1,1265
<b>DUNAJ</b>	1,1778
<b>HAAG</b>	1,0993
<b>HELSINKI</b>	1,1156
<b>KABUL</b>	1,0644
<b>KAIRO</b>	0,9464
<b>KIJEV</b>	0,9980
<b>KOPENHAGEN</b>	1,2277
<b>LIZBONA</b>	1,0248
<b>LJUBLJANA</b>	1,0000
<b>LONDON</b>	1,0859
<b>LYON</b>	1,0795
<b>MADRID</b>	1,0868
<b>MONOŠTER</b>	0,9834
<b>MOSKVA</b>	1,1710
<b>MUNCHEN</b>	1,1407



<b>N'DJAMENA</b>	1,1564
<b>NEW DELHI</b>	0,8856
<b>NEW YORK</b>	1,0927
<b>OSLO</b>	1,2298
<b>OTTAWA</b>	0,9839
<b>PARIZ</b>	1,1379
<b>PEKING</b>	1,1166
<b>PODGORICA</b>	0,9954
<b>PRAGA</b>	1,0039
<b>PRETORIA</b>	0,8570
<b>PRISTINA</b>	0,9375
<b>RIM</b>	1,1403
<b>RIYADH</b>	0,9335
<b>SARAJEVO</b>	0,8702
<b>SKOPJE</b>	0,9116
<b>SOFIJA</b>	0,9612
<b>STOCKHOLM</b>	1,0288
<b>STRASBOURG</b>	1,0932
<b>TBILISI</b>	1,0462
<b>TEHERAN</b>	0,9799
<b>TEL AVIV</b>	1,0327
<b>TOKIO</b>	1,2852
<b>TRST</b>	1,0861
<b>VARŠAVA</b>	0,9457
<b>VATIKAN</b>	1,1403
<b>WASHINGTON</b>	1,0589
<b>ZAGREB</b>	1,0656
<b>ZUGDIDI</b>	0,9774
<b>ŽENEVA</b>	1,2053

Vir: Uredba o plačah in drugih prejemkih javnih uslužbencev za delo v tujini

Način določanja osnovne plače je tako primernejši in pravičnejši v primerjavi z določitvijo osnovne plače za delo v tujini po prejšnjem sistemu. Prejšnja Uredba je namreč določala, da minister sprejme sklep o vrednostih koeficienta, ki veljajo za posamezno državo. Pri tem ima minister na nek način diskrecijsko pravico. Nova uredba pa določa, da spremembe indeksov najmanj enkrat na leto sprejme Vlada RS na predlog ministra za zunanje zadeve. Preglednica indeksov je, za razliko od prejšnjega sistema, objavljena kot priloga Uredbe v Uradnem listu.

#### **5.5.4 Dodatki k plači za delo v tujini**

JU med delom v tujini, ne glede na določbe drugih predpisov, ki urejajo pravice in obveznosti JU, pripadajo naslednji dodatki (Uredba o plačah in drugih prejemkih javnih uslužbencev za delo v tujini, 4. člen):

1. dodatek za oddaljenost,
2. dodatek za zahtevnost dela v tujini,
3. dodatek za opravljanje finančnih, varnostnih in drugih dodatnih nalog,
4. dodatek za nezaposlenega partnerja,

5. dodatek za diplomatsko dejavnost partnerja,
6. dodatek za nepreskrbljene otroke,
7. dodatek za nevarnost,
8. dodatek za posebne življenjske razmere v tujini,
9. dodatek za delovno dobo,
10. dodatek za specializacijo, magisterij ali doktorat,
11. položajni dodatek,
12. dodatek za pripravljenost ali premestljivost.

V primerjavi s prejšnjo uredbo, ki je imela le štiri vrste dodatkov, jih ima nova kar 12.

1. JU pripada dodatek za oddaljenost od sedeža organa v RS do kraja opravljanja dela. Oddaljenost po Evropi se izračunava na podlagi najbližje potovalne razdalje, zunaj Evrope pa na podlagi najbližje zračne črte. Dodatek za oddaljenost znaša:
  - za oddaljenost od 300 do 1.000 kilometrov 100 evrov,
  - za oddaljenost od 1.001 do 5.000 kilometrov 200 evrov,
  - za oddaljenost nad 5.000 kilometrov 400 evrov.

Prejšnja uredba tega dodatka ni predvidevala. Dodatek za oddaljenost je bil uveden zaradi manjšega zanimanja uslužbencev za delo v bolj oddaljenih krajih. Na ta način je zakonodajalec poskušal povečati zanimanje uslužbencev za delo v bolj oddaljenih državah sveta.

2. Pri dodatku za zahtevnost dela v tujini se upošteva posebna zahtevnost opravljanja dela pri urejanju dvostranskih odnosov ali posebna zahtevnost in strokovnost v predstavništvih mednarodnih organizacij. Dodatek za zahtevnost dela se določi za posamezno predstavništvo in lahko znaša največ do 10% osnovne plače za delo v tujini. Dodatek, najmanj enkrat letno, določi predstojnik organa.

Dodatek je pred prevedbo plač pripadal samo vodjem predstavništev, ki so bila s stališča zunanjepolitičnih prioritet RS strateško pomembnejša. Minister jim je lahko s sklepom povečal količnik. Z novo uredbo dodatek pripada vsem zaposlenim na DKP-jih.

3. Dodatek za opravljanje finančnih, varnostnih in drugih dodatnih nalog pripada zaposlenim, ki so razporejeni na delovna mesta plačne skupine JU. To so delovna mesta spremljajočih dejavnosti na DKP, ki poleg delovnih nalog iz svojega delovnega mesta stalno opravljajo še druge naloge. Dodatek pa pripada tudi diplomatu, ki poleg nalog iz svojega delovnega mesta vodi finančno poslovanje na DKP ali opravlja naloge v zvezi z varnostjo, če v DKP in ustreznih kadrov. Dodatek dodeli pristojni minister. Višina dodatka se razlikuje glede na tarifno skupino in znaša: za IV. in V. tarifni razred 275 evrov, za VI. tarifni razred 175 evrov ter za VII. ali višji tarifni razred 150 evrov. Te vrednosti se pomnožijo z indeksom življenjskih stroškov.

Administrativno-tehnično osebje ima za delo v tujini bistveno nižjo plačo od diplomatov. Dodatek za opravljanje finančnih, varnostnih in drugih nalog je določen glede na tarifno skupino. Nižja kot je tarifna skupna, višji je dodatek. Osnovna razlika med najvišjim (za IV. in V. tarifno skupino) in najnižjim dodatkom (za VII. tarifno skupino) je 125 evrov.

4. JU na delu v tujini pripada dodatek za nezaposlenega zakonca oziroma izvenzakonskega partnerja, če le-ta prebiva z njim v tujini in ni v delovnem razmerju, nima statusa samozaposlenega, ne prejema nadomestila v skladu s predpisi o starševskem varstvu, ne prejema pokojnine ter ni prijavljen na zavodu za zaposlovanje. Dodatek znaša 600 evrov in se pomnoži z indeksom življenjskih stroškov.

*Primer*

Dodatek za nezaposlenega partnerja veleposlanika v Washingtonu je 1.8.2008 znašal 586 evrov, ravno toliko kot dodatek za nezaposlenega partnerja II. sekretarja v Washingtonu. Dodatek za nezaposlenega partnerja je za vse zaposlene v določenem predstavništvu enak, ne glede na naziv in plačo, ki jo prejema JU, razporejen na delo v tujino. Z novo uredbo je ta dodatek pravičnejši. Po prejšnji uredbi je dodatek za nezaposlenega zakonca znašal 10% osnovne plače. Z novo uredbo pa je dodatek za nezaposlenega zakonca za vse uslužbenke enak in znaša 600 evrov. Ta znesek se pomnoži z indeksom življenjskih stroškov za posamezno državo. Z novo uredbo so tako tudi zakonci »izenačeni«.

5. JU na delu v tujini pripada dodatek za diplomatsko dejavnost zakonca ali izvenzakonskega partnerja, če le-ta prebiva z njim v tujini. Dodatek lahko znaša največ do 150 evrov mesečno in se pomnoži z indeksom življenjskih stroškov, če zakonec ali izvenzakonski partner sodeluje pri diplomatskih družabnih aktivnostih. Vodjem DKP ter diplomatom med nadomeščanjem vodje DKP pripada do 300 evrov mesečnega dodatka.

Vrednost je enaka za vse JU, razen za vodje DKP. V primerjavi s prejšnjo uredbo so do dodatka upravičeni vsi zaposleni na DKP, tudi strokovno-tehnični delavci.

6. Dodatek za nepreskrbljene otroke je dodatek k plači JU na delu v tujini, čigar otroci dejansko prebivajo v tujini. Dodatek, pomnožen z indeksom življenjskih stroškov, znaša 180 evrov mesečno. JU pripada dodatek do otrokovega petnajstega leta starosti. Za otroke, starejše od petnajst let, se dodatek izplačuje do konca njihovega šolanja, vendar največ do dopolnjenega šestindvajsetega leta starosti in na podlagi potrdila o šolanju.

*Primer*

Dodatek za nepreskrbljenega otroka veleposlanika v Pekingu je ob prevedbi znašal 200,98 evrov. Dodatek v pekinškem veleposlaništvu je bil enak za vse zaposlene ne glede na naziv oziroma prejeto plačo. Prav tako je dodatek enak vse do otrokovega

15. leta starosti. Po prejšnji uredbi se je višina dodatka razlikovala glede na starost otroka, in sicer do 6. leta, od 6. do 14. leta ter od 14. leta dalje.

7. Dodatek za nevarnost pripada JU na območju, kjer je njegova varnost ogrožena. Če je občasno kršeno premirje med sprtimi stranmi ali obstajajo oboroženi spopadi oziroma napadi na pripadnike mirovnih mednarodnih civilnih misij, znaša dodatek do 500 evrov mesečno; če so pogosti incidenti ali oboroženi spopadi med sprtimi stranmi oziroma napadi na pripadnike mirovnih operacij in pripadnike misij, znaša dodatek do 600 evrov mesečno; če se ponavljajo spopadi med sprtimi stranmi oziroma napadi na pripadnike mirovnih operacij in mednarodnih misij, znaša dodatek do 1000 evrov mesečno; v primeru, da so nepretrgani spopadi med sprtimi stranmi oziroma napadi na pripadnike mirovnih operacij in pripadnike mednarodnih civilnih misij, znaša dodatek do 1200 evrov mesečno. Oceno za območje in višino dodatka izda Sekretariat sveta za nacionalno varnost.

V primerjavi z zaposlenimi v tujini pripadajo zaposlenim v RS dodatki za nevarnost in posebne obremenitve, ki niso upoštevane v vrednotenju delovnega mesta, naziva oziroma funkcije. Skladno z 39. členom KPJS so upoštevani naslednji dodatki:

- dodatek za čas neposrednega usposabljanja za delo v posebni policijski enoti v višini 30% urne postavke osnovne plače JU,
  - dodatek za čas neposrednega izvajanja nalog v posebni policijski enoti v višini 65% urne postavke osnovne plače JU,
  - dodatek za čas potapljanja potapljača v okviru usposabljanja v višini 30% urne postavke osnovne plače JU,
  - dodatek za čas potapljanja potapljača v primeru intervencije v višini 65% urne postavke osnovne plače JU,
  - dodatek za usposobljenost in poučevanje treh ali več po vsebini različnih predmetov v višini 3% urne postavke JU,
  - dodatek za ure razredništva, določene v skladu z normativnimi kriteriji v višini 7% urne postavke osnovne plače JU,
  - dodatek za delo v bolnišničnih oddelkih v višini 7% urne postavke osnovne plače JU,
  - dodatek za izvajanje prilagojenega programa v vrtcu oziroma zavodu,
  - dodatek za delo na višini oziroma v globini,
  - dodatek za delo v rizičnih razmerah (območje vojne nevarnosti, nevarnosti terorističnih napadov z biološkimi agenci, demonstracij, naravnih nesreč, epidemij in epizootij), v višini 65% urne postavke osnovne plače JU,
  - dodatek za opravljanje storitev v višini 30% urne postavke osnovne plače JU v primerih, ko se kot prevozno sredstvo uporablja helikopter.
8. Dodatek za posebne življenjske razmere v tujini pripada JU, ki opravljajo delo na območju, na katerem so življenjske razmere ali okoliščine dela posebno težke. Kot izjemno težke življenjske razmere ali okoliščine se štejejo: slabe higienske razmere, izpostavljenost kužnim boleznim in epidemijam, zelo visoke ali zelo nizke temperature, obstoj zdravju škodljivih in strupenih snovi ter radioloških, bioloških in kemičnih snovi. Območja s posebnimi življenjskimi razmerami ali

okolščine ter višino dodatka določi minister. Višina dodatka znaša lahko največ 300 evrov.

9. Dodatek za pripravljenost in premestljivost pripada predvsem pripadnikom Slovenske vojske, ki opravljajo naloge v skupnih poveljstvih ali enotah mednarodnih organizacij ter v drugih organih, predstavništvi ali službah mednarodnih organizacij. Ta dodatek v višini 10% nominalne osnove za delo v tujini se pomnoži z indeksom življenjskih stroškov.
10. Dodatek za delovno dobo znaša 0,33% osnovne plače za delo v tujini, in sicer za vsako zaključeno leto delovne dobe. Dodatek za delovno dobo se poveča za 0,10% za vsako zaključeno leto delovne dobe nad 25 let.

Dodatek za delovno dobo se je v primerjavi s prejšnjo Uredbo znižal. Prejšnja Uredba je določala dodatek za delovne izkušnje v višini 0.5% osnovne plače za vsako začeto leto delovne dobe, medtem ko nova Uredba in ZSPJS določata 0.33% osnovne plače za vsako zaključeno leto delovne dobe.

JU za delo v RS ravno tako pripada dodatek v višini 0,33% od osnovne plače za vsako zaključeno leto delovne dobe. Zanimivo je to, da 35. člen KPJS določa, da se dodatek za delovno dobo poveča le javnim uslužbenkam za 0,10% za vsako zaključeno leto delovne dobe nad 25 let. Uredba pa navaja, da se dodatek za delovno dobo poveča za 0,10% za vsako zaključeno leto delovno dobo nad 25 let vsem JU (moškim in ženskam).

11. Dodatek za specializacijo, magisterij ali doktorat pripada JU, če pridobljena izobrazba v sistemizaciji delovnih mest ni opredeljena kot pogoj za zasedbo delovnega mesta ali za pridobitev naziva in če je specializacija, magisterij ali doktorat pridobljen na poklicnem področju, za katerega je JU sklenil delovno razmerje. Če ima JU več naslovov iste stopnje, mu pripada samo en dodatek, saj se dodatki medsebojno izključujejo. Višina dodatkov je določena v 37. členu KPJS. Višina dodatka za specializacijo znaša 45,00 evrov bruto, za znanstveni magisterij 70,00 evrov bruto in za doktorat 115,00 evrov bruto.

Pri dodatku za akademski naziv je potrebno poudariti, da se je pred prevedbo plač ta dodatek upošteval samo pri plači, ki je bila podlaga za plačilo prispevkov in davkov, torej samo pri plači, ki bi jo JU prejemal, če bi bil razporejen na delo v notranjo službo. Prejšnja Uredba pri devizni plači ni predvidevala dodatka za akademski naziv. Zanimivo pri tem dodatku je to, da je višina dodatka enaka kot pri plači za delo v RS. Višina tega dodatka se ne pomnoži z indeksi življenjskih stroškov za delo v tujini.

*Primer:*

Veleposlaniku RS v Rimu je z novo uredbo pripadal dodatek za doktorat v višini 115 evrov bruto. Vsi zaposleni na delu v tujini prejemajo enako visok dodatek za ta akademski naziv. Z vidika pravičnosti sistema mislim, da je ta znesek v Rimu, kjer je

indeks življenjskih stroškov OZN 1,1403, bistveno manj vreden kot pa npr. v Buenos Airesu, kjer je indeks življenjskih stroškov OZN 0,8734.

Zaposleni JU v RS so glede dodatka za specializacijo, magisterij in doktorat v enakopravnem položaju kot zaposleni JU v tujini, saj je v KPJS obojim določena enaka višina dodatkov za akademski naziv.

12. Položajni dodatek je bil uveden z novim plačnim sistemom. Dodatek pripada JU, ki izvršujejo pooblastila v zvezi z vodenjem. Višino položajnega dodatka enkrat letno določi minister s sklepom in znaša najmanj 5% oziroma največ 12% osnovne plače za delo v tujini.

Položajni dodatek pripada JU, ki so razporejeni na delo v tujino in opravljajo naloge vodenja. To so zlasti vodje DKP, v njihovi odsotnosti pa začasni odpravniki poslov. Položajni dodatek se razlikuje glede na strateško pomembnost DKP. Enkrat letno ga določi minister s sklepom, določen pa je v štirih kategorijah.

Višina dodatka, razdeljenega na kategorije, je naslednja (Uredba o plačah in drugih prejemkih javnih uslužbencev za delo v tujini, 20. člen):

- prva kategorija 12% osnovne plače za delo v tujini,
- druga kategorija 9% osnovne plače za delo v tujini,
- tretja kategorija 7% osnovne plače za delo v tujini in
- četrta kategorija 5% osnovne plače za delo v tujini.

Položajni dodatek pripada tudi zaposlenim JU, ki so razporejeni na delo v RS. Višina položajnega dodatka znaša najmanj 5% osnovne plače in največ 20% osnovne plače. Višina dodatka je določena z uredbo, ki jo sprejme vlada. Višina položajnega dodatka za JU, ki prejemajo plačo za delo v tujini, je največ 12%, medtem ko je višina položajnega dodatka za zaposlene JU na delu v RS največ 20%.

### **5.5.5 Del plače za delovno uspešnost**

Del plače za delovno uspešnost pripada JU, ki je dosegel nadpovprečne rezultate pri opravljanju svojih delovnih nalog. Predstojnik določi del plače za delovno uspešnost na podlagi ocene. Navedeni dodatek JU v Sloveniji lahko znaša največ dve osnovni plači.

Tudi pri plačah zaposlenih v tujini velja Dogovor o ukrepih na področju plač v javnem sektorju za obdobje december 2009 – november 2011. JU v tujini ne pripada del plače za redno delovno uspešnost v obdobju od decembra 2009 do decembra 2010.

### 5.5.6 Vrste povračil in nadomestil v tujini

JU na delu v tujini pripadajo (Uredba o plačah in drugih prejemkih javnih uslužbencev za delo v tujini, 22. člen):

- Povračilo stroškov za postrežbo. Povračilo stroškov za postrežbo pripada vodji DKP za pomoč v gospodinjstvu. Najvišji znesek povračila je 900 evrov, pomnožen z indeksom življenjskih stroškov. Začasni odpravnik poslov je upravičen do polovice navedenega zneska.
- Povračilo stroškov prostovoljne vključitve v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje za nezaposlenega partnerja, povračilo stroškov zavarovanja za primer brezposelnosti in za starševsko varstvo. Povračilo stroškov prostovoljne vključitve v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje za nezaposlenega partnerja, povračilo stroškov zavarovanja za primer brezposelnosti in za starševsko varstvo pripada JU v tujini, čigar nezaposleni zakonec prebiva z njim in je bil do odhoda v tujino zaposlen, samozaposlen, prijavljen na zavodu RS za zaposlovanje ter plačuje prispevek za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Osnova za plačilo prispevkov je višina zadnje mesečne plače zakonca oziroma zunajzakonskega partnerja pred odhodom v tujino.
- Povračilo dela stroškov vpisnine in šolnine. Povračilo dela stroškov vpisnine in šolnine pripada JU na delu v tujini, čigar otroci so v tujini vpisani v zasebno osnovno in srednješolsko izobraževanje z mednarodnim programom. Povračilo pripada JU, če iz upravičenih razlogov ni mogoče brezplačno šolanje v javnih šolah. Znesek povračila je 80% stroškov vpisnine in šolnine. Povračilo dela stroškov vpisnine in šolnine pa pripada tudi tistim JU, ki so razporejeni na delo v tujino, čigar otroci so zadnje leto pred vpisom v redno šolsko izobraževanje vpisani v predšolsko izobraževanje. Višina povračila je 50% stroškov vpisnine in šolnine.
- Povračilo potnih in selitvenih stroškov. Povračilo potnih in selitvenih stroškov pripada JU ob njegovi razporeditvi oziroma ob njegovemu povratku iz tujine v RS. Povračilo potnih in selitvenih stroškov velja tudi za člane njegove družine, ki so prebivali z njim v tujini.
- Dnevnica. JU na delu v tujini pripada dnevnic za službena potovanja zunaj kraja opravljanja dela. Merila za izračun dnevnice so določena z enakimi predpisi, ki v RS urejajo službena potovanja v tujino.
- Povračilo stroškov za reprezentanco. Povračilo stroškov za reprezentanco pripada posameznim DKP. Enkrat letno ga določi pristojni minister. Povračilo je določeno glede na delovne potrebe in delovne dosežke DKP.

- Povračilo članarine v diplomatskih in konzularnih združenjih. Povračilo stroškov članarine v diplomatskih in konzularnih združenjih pripada vodjem DKP na podlagi soglasja pristojnega ministra.
- Povračilo članarine v novinarskih oziroma drugih sorodnih strokovnih združenjih in organizacijah. Povračilo članarine v novinarskih oziroma drugih sorodnih strokovnih združenjih in organizacijah pripada novinarjem in dopisnikom na delu v tujini na podlagi soglasja Komisije za dopisniško mrežo.
- Povračilo potnih stroškov za izrabo letnega dopusta v RS. Povračilo potnih stroškov za izrabo letnega dopusta v RS pripada JU, ki so razporejeni na delo v tujino, ter njihovim družinskim članom, ki z njimi prebivajo. Omenjeno povračilo jim pripada enkrat v dvanajstih mesecih in ga lahko koristijo po desetih mesecih od začetka dela v tujini.
- Povračilo stroškov za nastanitev. Povračilo stroškov za nastanitev pripada JU, ki so razporejeni na delo v tujino, in se obračuna od osnove, ki je sestavljena iz osnovne plače za delo v tujini, dodatka za nezaposlenega partnerja in dodatka za nepreskrbljene otroke. V kolikor minister JU s sklepom dodeli primerno stanovanje v tujini, ki je last RS ali ga ima RS v najemu, JU povračilo stroškov za nastanitev ne pripadajo.

V tabeli 6 je prikazana preglednica limitov za najem stanovanj. Če zaposleni prekorači limit za najeto stanovanje, mora razliko prekoračitve poravnati sam. Če zaposlenemu ne uspe najti ustreznega stanovanja v tujini, se mu lahko znesek limita poviša za največ 10%, vendar to velja le za zaposlene do VI. tarifnega razreda.

**Tabela 6: Preglednica limitov**

<b>KRAJ</b>	<b>VELEPOSLANIK (%)</b>	<b>GENERALNI KONZUL (%)</b>	<b>DRUGI JAVNI USLUŽBENCI (%)</b>
<b>ANKARA</b>	90		50
<b>ATENE</b>	110		55
<b>BERLIN</b>	130		70
<b>BEOGRAD</b>	120		50
<b>BERN</b>	125		60
<b>BRATISLAVA</b>	130		60
<b>BUDIMPEŠTA</b>			60
<b>BUENOS AIRES</b>	105		65
<b>BUKAREŠTA</b>	120		80
<b>BRUSELJ – EU</b>	135		55
<b>CANBERRA</b>	105		65
<b>CELOVEC</b>			50
<b>CLEVELAND</b>		65	40
<b>DUBLIN</b>	125		60
<b>DUNAJ</b>	135		60
<b>GENT</b>			45



<b>GRADEC</b>			50
<b>HAAG</b>	140		70
<b>HAMBURG</b>			55
<b>HELSINKI</b>	110		65
<b>KAIRO</b>	120		65
<b>KIJEV</b>	135		65
<b>KOBENHAVN</b>	135		65
<b>LIZBONA</b>	115		60
<b>LONDON</b>	160		60
<b>LVOV</b>			55
<b>MADRID</b>	115		65
<b>MONOŠTER</b>		80	
<b>MOSKVA</b>	130		70
<b>MÜNCHEN</b>		95	60
<b>NEW DELHI</b>	120		80
<b>NEW YORK</b>		120	100
<b>NOTTINGHAM</b>			80
<b>OTTAWA</b>	130		60
<b>PARIZ</b>	135		70
<b>PEKING</b>	130		60
<b>PODGORICA</b>	100		55
<b>PRAGA</b>	125		70
<b>PRIŠTINA</b>	120		50
<b>RIM</b>	160		60
<b>SARAJEVO</b>	120		60
<b>SKOPJE</b>	120		60
<b>STOCKHOLM</b>	105		60
<b>STRASBOURG</b>		100	50
<b>SZOMBATHELY</b>			50
<b>TEHERAN</b>	100		75
<b>TEL AVIV</b>	120		65
<b>TOKIO</b>	130		85
<b>TRST</b>	95		50
<b>TUEBINGEN</b>			55
<b>VARŠAVA</b>	135		65
<b>VILNA</b>			50
<b>WASHINGTON</b>			70
<b>ZAGREB</b>	115		45
<b>ŽENEVA</b>	120		60

Vir: Uredba o plačah in drugih prejemkih javnih uslužbencev za delo v tujini

*Primer:*

Veleposlanik na Dunaju, s katerim prebivata soproga ter otrok, lahko najame rezidenco do 7.441,34 evrov mesečno, na Dunaju pa administrativni ataše s soprogo in otrokom lahko najame stanovanje do višine 1.611,23 evrov mesečno.

- Povračilo stroškov za prevoz na delo v kraju službovanja. Povračilo stroškov za prevoz na delo v kraju službovanja pripada JU, ki so razporejeni na delo v tujino, in sicer od kraja prebivanja do kraja, kjer opravljajo delo. Povračilo

velja le v primeru, ko sta kraja oddaljena več kot en kilometer. Višina povračil stroškov za prevoz je cena najcenejšega javnega prevoznega sredstva.

- Povračilo stroškov za uporabo lastnega osebnega avtomobila v službene namene. Povračilo stroškov za uporabo osebnega avtomobila v službene namene pripada JU, ki je razporejen na delo v tujino in uporablja lasten osebni avtomobil v službene namene. Obračuna se glede na opravljeno kilometrino, in sicer 30% nabavne cene bencina Euro Super 95 za kilometer. Cena velja za državo sprejemnico, v kateri je zaposlen JU.
- Povračilo stroškov prehrane med delom. Do povračila stroškov prehrane med delom so upravičeni JU, ki so razporejeni na delo v tujino. Znesek povračila je znesek, ki pripada JU, zaposlenim v RS, pomnožen z indeksom življenjskih stroškov za posamezno državo.
- Regres za letni dopust. Do regresa za letni dopust je upravičen JU, ki je razporejen na delo v tujini. Višina regresa je enaka višini regresa, ki pripada JU, ki so zaposleni v RS.
- Nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela zaradi bolezni, poškodbe ali nege družinskega člana. Nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela zaradi bolezni, poškodbe ali nege družinskega člana pripada JU, ki je razporejen na delo v tujino, in sicer v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju in zdravstvenem varstvu v RS. Za čas odsotnosti zaradi bolezni do 30 koledarskih dni je osnova za nadomestilo plača za delo v tujini. Po preteku tridesetih dni se kot osnova za nadomestilo določi plača, ki bi jo JU prejemal za delo v RS.
- Povračilo stroškov zdravstvenega zavarovanja. Povračilo stroškov zdravstvenega zavarovanja se nanaša na obvezno zdravstveno zavarovanje. Višina nadomestila v državi sprejemnici je enaka obveznemu zdravstvenemu zavarovanju, kriteriju v RS.
- Povračilo stroškov za dodatno nezgodno zavarovanje. Povračilo stroškov za dodatno nezgodno zavarovanje pripada le pripadnikom policije, JU, ki odhajajo na delo na krizna območja, ter tistim JU, ki opravljajo delo v mirovni operacijah.
- Povračilo stroškov za učenje tujega jezika. Povračilo stroškov za učenje tujega jezika pripada JU, ki prvič odhaja na delo v državo, v kateri znanje uradnega jezika ni pogoj za zasedbo delovnega mesta.
- Organizacija prevoza posmrtnih ostankov oziroma povračilo stroškov, nastalih ob smrti JU na delu v tujini oziroma ožjega družinskega člana, ki je z njim prebival v tujini. Le-ta pripada JU za prevoz posmrtnih ostankov ožjih družinskih članov, ki so z njim prebivali v tujini, oziroma ožjim družinskim članom za prevoz posmrtnih ostankov JU v domovino.

- Organizacija prevoza posmrtnih ostankov za pripadnike Slovenske vojske in Policije. Organizacijo prevoza posmrtnih ostankov za pripadnike Slovenske vojske in Policije ter njihovih družinskih članov izvede Generalštab Slovenske vojske oziroma Generalna policijska uprava.

## **6 PRIMERJAVA OSNOVNIH PLAČ TER DODATKOV PRED IN PO NOVEM PLAČNEM SISTEMU**

### **6.1 OSNOVNA PLAČA PRED PREVEDBO IN PO PREVEDBI**

Osnova za izračun devizne plače pred prevedbo je bila višina koeficienta. Vrednost koeficienta je določil minister s sklepom.

Osnova za izračun plače za delo v tujini po prevedbi je določena z nominalno osnovo, torej ne več s koeficientom. Nominalna osnova se pomnoži z indeksi življenjskih stroškov, ki jih za posamezni kraj določi OZN. Nominalna osnova ter indeksi OZN so priloga Uredbe o plačah in drugih prejemkih javnih uslužbencev za delo v tujini.

**Tabela 7: Višina osnovnih plač pred prevedbo in po prevedbi (podatki so za en mesec)**

<b>OSNOVNA PLAČA PRED PREVEDBO (V EVRIH)</b>	<b>OSNOVNA PLAČA PO PREVEDBI (V EVRIH)</b>	<b>RAZLIKA V EVRIH</b>	<b>RAZLIKA V %</b>
825.347,73	827.712,95	2.365,22	0,29

Vir: Lastni prikaz

Višina osnovne plače, ki jo prejemajo javni uslužbenci na delu v tujini, se je po novem zvišala za 2.365,22 evrov, kar je za 0,29%. V povprečju se je zaposlenim, ki so bili na dan 1.8.2008 razporejeni na delo v tujino, osnovna plača zvišala le za 8.96 evra.

### **6.2 PLAČA Z VSEMI DODATKI PRED IN PO PREVEDBI**

V tabeli 9 je prikazana višina plač JU, ki so razporejeni na delo v tujino, z vsemi dodatki pred in po prevedbi. Podatki so prikazani za en mesec.

**Tabela 8: Višina plač z vsemi dodatki pred in po prevedbi**

<b>PLAČE PRED PREVEDBO V EVRIH</b>	<b>PLAČE PO PREVEDBI V EVRIH</b>	<b>RAZLIKA V EVRIH</b>	<b>RAZLIKA V %</b>
1.029.729,61	1.125.382,79	95.653,17	9,29

Vir: Lastni prikaz

Plače JU na delu v tujini so bile po prevedbi plač bistveno višje od plač pred prevedbo. Višje so bile kar za 95.653.17 evrov, kar je za 9.29%. Zaposlenemu, ki je bil na dan 1.8.2008 na delu v tujini, se je plača z dodatki povečala za 362,32 evrov. Kot je prikazano v tabeli 7 se je plača zaposlenim na delu v tujini povečala predvsem na račun dodatkov in ne na račun osnovne plače.

### **6.3 PORABA PRORAČUNSKIH SREDSTEV V MINISTRSTVU ZA ZUNANJE ZADEVE V LETU 2008 IN V LETU 2009**

V RS se proračun sprejema za dve leti vnaprej. S tem se zagotavlja kontinuirano financiranje države za dve leti. Vlada RS posreduje predloge proračunov v Državni zbor RS. V spodnji tabeli je prikazan proračun za MZZ v letu 2008 v primerjavi z letom 2009.

**Tabela 9: Prihodki in odhodki v Ministrstvu za zunanje zadeve v letu 2008 in 2009**

<b>PRIHODKI (v evrih)</b>	<b>LETO 2008</b>	<b>STRUKTURA %</b>	<b>LETO 2009</b>	<b>STRUKTURA %</b>
<b>PRORAČUN</b>	<b>84.773.001,57</b>	<b>100%</b>	<b>77.084.089,74</b>	<b>100%</b>
<b>ODHODKI (notranja služba) v evrih</b>				
Zunanja kulturna politika	340.000,00	0,40%	340.000,00	0,44%
Raziskovalne dejavnosti	4.200,00	0,00%	4.200,00	0,01%
Plače (notranja služba)	12.059.489,00	14,23%	13.891.411,00	18,02%
Materialni stroški	3.863.381,26	4,56%	3.608.499,26	4,68%
Meddržavno sodelovanje	2.809.308,74	3,31%	1.893.500,74	2,46%
Ureditev državne	4.200,00	0,00%	4.200,00	0,01%

meje				
Strateški forum Bled	86.280,82	0,10%	45.546,57	0,06%
Izobraževanje diplomatov	21.000,00	0,02%	21.000,00	0,03%
Pakt stabilnosti za JVE	8.475,46	0,01%	8.475,46	0,01%
<b>ODHODKI (zunanja služba) v evrih</b>				
Plače DKP	17.418.186,08	20,55%	17.729.321,80	23,00%
Materialni stroški DKP	11.004.628,18	12,98%	9.002.849,11	11,68%
Najemnine in druge pogodbene obveznosti	17.709.424,29	20,89%	16.729.271,69	21,70%
Osnovna sredstva – sredstva odškodnine	154.159,68	0,18	173.370,68	0,22%
Investicije in investicijsko vzdrževanje državnih organov	4.801.359,00	5,66%	529.400,17	0,69%
Osnovna sredstva – sredstva od prodaje državnega premoženja	779.412,82	0,92%	2.996.707,26	3,89%
Članarine in kotizacije v tujini	1.643.000,00	1,94%	7.948.000,00	10,31%
Razvojna in humanitarna pomoč	1.998.889,51	2,36%	1.825.336,00	2,37%
Vzpostavitev južne meje	550.000,00	0,65%	333.000,00	0,43%
<b>Predsedovanje EU</b>				
Materialni stroški – predsedovanje EU	3.462.089,00	4,08%		
Plače – predsedovanje EU	6.014.335,48	7,09%		
Predsedovanje EU - donacija	41.182,25	0,05%		

Vir: Lastni prikaz

RS je MZZ-ju v letu 2008 namenila za 9,97% več sredstev kot v letu 2009. Razlog za večji proračun v letu 2008 je predsedovanje RS Svetu Evropske unije. V letu 2008 in v letu 2009 je bilo največ sredstev iz proračuna MZZ porabljenih za plače zaposlenih na DKP. V letu 2008 je bilo za plače zaposlenih na DKP porabljenih 20,55% proračunskih sredstev plus sredstva za plače zaposlenih iz naslova predsedovanja Svetu EU 7,09%, v letu 2009 pa 23,00% sredstev. Sredstvom za plače zaposlenih na DKP sledi poraba sredstev za najemnine. V letu 2008 je bilo za najemnine porabljenih 20,89% proračunskih sredstev, v letu 2009 pa 21,70% vseh proračunskih sredstev. Sredstvom za plače zaposlenih na delu v tujini in sredstvom za plačilo najemnin sledi poraba proračunskega denarja za plače za delo v RS. V letu 2008 je bilo za plače zaposlenih v notranji službi MZZ porabljenih 14,23% vseh proračunskih sredstev, v letu 2009 pa 18,02% vseh proračunskih sredstev.

## 7 ZAKLJUČEK

Zakonodajalec se je pri Uredbi o plačah in drugih prejemkih JU za delo v tujini zgledoval po ZSPJS. ZSPJS namreč določa plačne razrede, v katere so uvrščeni JU, Uredba o plačah in drugih prejemkih javnih uslužbencev pa določa nominalne osnove. Plače JU, ki so bili razporejeni na delo v tujino, so bile s 1.8.2008 določene na novo in niso bile prevedene iz prejšnjega sistema v novi sistem. Glede na to, da se JU, ki so na delu v tujini, obračunavata dve plači, in sicer plača, od katere se obračunavajo davki ter prispevki (plača, ki bi jo JU prejeli za delo v Sloveniji), ter plača, ki jo zaposleni prejema na delu v tujini, lahko rečemo, da z novim plačnim sistemom za delo v tujini ni bilo nikakršnih odprav nesorazmerij. Nesorazmerja so se pa pojavila pri plačah, ki bi jih JU prejeli za delo v Sloveniji, torej samo pri plači, ki je podlaga za obračun davkov ter prispevkov.

Uredba, ki se uporablja sedaj, je v primerjavi z Uredbo, ki se je uporabljala pred 1.8.2008, veliko bolj pravična, saj je višina dodatkov fiksno določena in je enaka za vse zaposlene, ne glede na naziv. Dodatki po prejšnji Uredbi so se večinoma nanašali na osnovno plačo zaposlenih na delu v tujini, pri čemer so bili zaposleni z nižjimi nazivi, še posebej strokovno-tehnično osebje, na nek način diskriminirani. To se je pokazalo predvsem pri dodatku za nezaposlenega zakonca ter pri dodatku za diplomatsko aktivnost zakonca. Nova Uredba je to uredila tako, da so dodatki fiksno določeni ter pomnoženi z indeksi življenjskih stroškov za delo v tujini. Tako so dodatki za vse zaposlene enaki. Zaposlenim na delu v tujini so se plače z novo Uredbo zvišale. K temu sta pripomogla večje število dodatkov k plači za delo v tujini in fiksna določitev dodatkov. Tudi način izračuna osnovne plače je bolj sprejemljiv od prejšnjega. Vsaka sprememba višine indeksov življenjskih stroškov je objavljena v Uradnem listu. Po prejšnjem sistemu je višino koeficientov določal minister s sklepom, katerega ni bilo potrebno uradno objaviti. Osnovne plače zaposlenih na delu v tujini pa se z novo Uredbo niso bistveno zvišale.

Delovna uspešnost pred prevedbo plač zaposlenih, ki so bili na delu v tujini, ni bila sestavni del plače in je zaposleni niso prejeli. Nova Uredba pa je uvedla delovno uspešnost kot enega od sestavnih delov plače zaposlenih na delu v tujini. S prejšnjo Uredbo tudi ni bilo urejeno nadomestilo za prehrano JU med delom v tujini. Z novo Uredbo se je to uredilo tako, da se je uvedlo nadomestilo za prehrano tudi JU na delu v tujini, vendar se ta znesek pomnoži z indeksi življenjskih stroškov za posamezno državo. Po prejšnjem sistemu so bili zakonci zaposlenih na delu v tujini upravičeni samo do nadomestila stroškov prostovoljnega pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Zakonci zaposlenih na delu v tujini niso bili vključeni v zavarovanje v primeru brezposelnosti ter starševskega varstva. Z novo Uredbo pa se je to uredilo tako, da se je poleg povračila stroškov prostovoljne vključitve v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje uvedlo tudi povračilo stroškov za zavarovanja v primeru brezposelnosti ter za starševsko varstvo.



Problem, ki je nastal z novo Uredbo, je obračun dodatkov v enotni valuti evro. V državah, kjer se plače za delo v tujini obračunavajo v konvertibilni valuti in ne v evrih, je nastal problem zaradi tega, ker se tuja valuta preračuna v evre na dan obračuna plač, in sicer po srednjem tečaju Banke Slovenije. V obdobju od avgusta 2008 do januarja 2009 so nekatere valute zelo hitro padale oziroma rasle, zato so zaposleni na delu v državah, kjer se je obračunavala plača v tuji valuti, prejeli bistveno višjo oziroma nižjo plačo v primerjavi z evrom. Rešitev, ki jo je uvedlo MZZ, je bila ta, da so določili nove indekse življenjskih stroškov ter fiksirali limite za povračilo stroškov nastanitve.

Sprememba zakonodaje na področju plač v tujini je bila z uvedbo novega plačnega sistema nujna, saj so se z novim plačnim sistemom dokončno ukinili količniki oziroma koeficienti, poleg tega pa je bilo potrebno Uredbo prilagoditi ZSPJS. Nova uredba je pravičnejša od prejšnje, predvsem z vidika dodatkov. Zaradi načina določitve dodatkov imajo večinoma tudi strokovno-tehnični uslužbenci enakopraven položaj z diplomati.

## LITERATURA

1. BELOPAVLOVIČ, Nataša. Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem. GV Založba, Ljubljana, 2003.
2. BELOPAVLOVIČ, Nataša (et. al.). Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju s komentarjem.
3. BOHINC, Rado. Delovna in uslužbenska razmerja. GV Založba, Ljubljana, 2004.
4. BUGARIČ, Bojan; JEROVŠEK, Tone; KERŠEVAN, Erik; KLADOŠEK, Roman; KORADE PURG, Štefka; KOVAČ, Polona; PIRNAT, Rajko; PLIČANIČ, Senko; SAJEVEC PLAVČEK, Natalija; TRPIN, Gorazd; VIRANT, Grega. Komentar zakonov s področja uprave. Inštitut za javno upravo, Ljubljana, 2004.
5. FERFILA, Bogomil (et. al.). Ekonomski vidiki javnega sektorja. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2007.
6. FERFILA, Bogomil (et. al.). Ekonomski vidiki javne uprave. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2002.
7. FLYNN, Norman. Public sector management. Sage Publications, London, 2007.
8. HAČEK, Miro. Politika birokracije. Modrijan, Ljubljana, 2005.
9. HAČEK, Miro; BAČLIJA, Irena. Sodobni uslužbenki sistemi. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2007.
10. KLINAR, Igor. Osnovne plače, napredovanje, delovna uspešnost, dodatki in plače javnih uslužbencev v tujini. Nebra, Ljubljana, 2008.
11. KRESAL, Barbara. Predpisi o plačah z uvodnimi pojasnili. Oziris, Lesce, 2000.
12. KRESAL, Barbara. Pravna ureditev plače. Bonex, Ljubljana, 2001.
13. KRUHAR PUC, Romana. Obdavčitev plač in drugih osebnih prejemkov ter povračila stroškov v zvezi z delom. Legat, Lesce, 2005.
14. LEWIN, David; FEUILLE, Peter; A.KOCHAN, Thomas; THOMAS DELANEY, John. Public sector labour relations: analysis and readings. Lexington Books, 1987.
15. MILETIĆ, Sandra. Plačni sistem v javnem sektorju, napredovanje in nagrajevanje delovne uspešnosti. Diplomsko delo. Fakulteta za upravo, Ljubljana, 2009.
16. SETNIKAR CANKAR, Stanka (et. al.). Ekonomika javnega sektorja in proračunsko financiranje. Fakulteta za upravo, Ljubljana, 2005.
17. TIČAR, Bojan. Predpisi o plačah direktorjev, ravnateljev in tajnikov v javnem sektorju s pojasnili. Davčni inštitut, Maribor, 2006.
18. UHAN, Stane. Plačni sistem v Republiki Sloveniji. ČZP Enotnost, Ljubljana, 1992.
19. VIRANT, Grega. Pravna ureditev javne uprave. Fakulteta za upravo, Ljubljana, 2004.

20. VITEZ, Jagoda; TIČAR, Bojan. Ali je novi sistem plač v javnem sektorju skladen s pojmovanjem načela pravičnosti? *Podjetje in delo*. 2008, let. 34, št. 8, str. 1762-1775.
21. Zakon o sistemu plač v javnem sektorju z obrazložitvijo po členih. Evropska hiša Ljubljana, 2002.
22. ZEMLJAK, Nejc. Nekaj spornih vidikov novega plačnega sistema. *Pravna praksa*. 2008, let. 27, št. 42, str. I-VII.

## **PREDPISI IN PRAVNI AKTI**

1. Zakon o dohodnini. Ur. list RS, št. 117/2006, 90/2007, 10/2008, 78/2008, 92/2008, 125/2008, 20/2009.
2. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1). Ur. list RS, št. 106/1999, 72/2000, 124/2000, 109/2001, 108/2002, 135/2003, 72/2005, 69/2006, 109/2006 (UPB4).
3. Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in lokalnih skupnostih. Ur. list RS, št.: 36/94.
4. Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS). Ur. list RS, št. 56/2002, 110/2002, 72/2003, 115/2003-UPB1, 126/2003, 20/2004-UPB2, 70/2004, 24/2005-UPB3, 53/2005-UPB4, 14/2006, 27/2006, 32/2006-UPB5, 68/2006, 110/2006-UPB6, 121/2006, 57/2007, 95/2007-UPB7, 10/2008, 17/2008, 58/2008, 69/2008, 80/2008, 120/2008, 48/2009, 91/2009, 98/2009, 107/2009, 13/2010.
5. Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju. Ur. list RS, št.: 9/1992, 13/1993, 9/1996, 29/1998, 77/1998, 6/1999, 56/1999, 99/2001, 60/2002, 126/2003, 62/2005, 76/2005, 100/2005, 38/2006, 114/2006, 91/2007, 71/2008, 76/2008.
6. Zakon o zunanjih zadevah (ZZZ-1). Ur. list RS, št. 45/2001, 78/2003, 113/2003-UPB1, 76/2008, 108/2009.
7. Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in pravosodnih organih. Ur. list RS, št.: 58/2003, 81/2003, 109/2003, 43/2004, 58/2004, 138/2004, 35/2005, 60/2005, 72/2005, 112/2005, 49/2006, 140/2006, 9/2007, 33/2008, 66/2008, 88/2008, 8/2009, 63/2009, 73/2009.
8. Uredba o plačah in drugih prejemkih javnih uslužbencev za delo v tujini. Ur. list RS, št. 69/2008, 14/2009 (16/2009 popr.), 23/2009.
9. Uredba o plačah, nadomestilih in drugih prejemkih osebja v predstavništvih RS v tujini. Ur. list RS, št. 60/1992, 42/1993, 6/1994, 62/1996, 29/1999, 39/1999-ZMPUPR, 42/2000, 45/2001, 58/2003.
10. Akt o notranji organizaciji in sistemizaciji v MZZ. Št. ZPR-83/09, z dne 26.2.2009.
11. Navodilo o delu Kadrovske komisije Ministrstva za zunanje zadeve. Št.: 0070-13/2009-2, z dne 25.5.2009.
12. Navodilo o izobraževanju, usposabljanju in izpopolnjevanju v Ministrstvu za zunanje zadeve. Št.: 0070-10/2009-2, z dne 15.4.2009.

## DRUGI VIRI

1. Aneks h kolektivni pogodbi za javni sektor, parafiran, podpis prihodnji teden. URL=»<http://www.dnevnik.si/novice/slovenija/1042308323>«. Oktober, 2009.
2. Nov sistem plač v javnem sektorju bo veljal tudi za funkcionarje. URL=»<http://www.finance.si/12710/Nov-sistem-pla%E8-v-javnem-sektorju-bo-veljal-tudi-za-funkcionarje>«. November, 2001.
3. Slovenia: Wage formation. URL=»<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0808019s/si0808019q.htm>«. 31.3.2009.
4. Ministrstvo za javno upravo. Izplačilo dela plače za delovno uspešnost javnim uslužbencem in odprava plačnih nesorazmerij. Pojasnilo št. 0100-56/2009/218, z dne 28.12.2009.
5. Ministrstvo za zunanje zadeve. URL=»<http://www.mzz.gov.si/si/ministrstvo/>«. Januar, 2010.
6. Ocena ustavnosti in zakonitosti predpisov in drugih splošnih aktov. URL=»<http://ius-info.ius-software.si/baze/usta/b/usta66643965.htm?source=search>«. Januar, 2010.
7. Virantov poraz pri 125. členu. URL=»[http://www.mladina.si/tednik/200701/clanek/slo--sodniki-jure\\_trampus/](http://www.mladina.si/tednik/200701/clanek/slo--sodniki-jure_trampus/)«. Januar, 2007.
8. Ministrstvo za finance. URL=»[http://www.mf.gov.si/slov/proracun/priprava\\_proracuna.htm](http://www.mf.gov.si/slov/proracun/priprava_proracuna.htm)«. Februar, 2010.
9. Pravična reforma z nepravičnimi rešitvami. URL= [http://www.mladina.si/tednik/200801/clanek/slo--place-vanja\\_pirc/](http://www.mladina.si/tednik/200801/clanek/slo--place-vanja_pirc/). Januar, 2008.
10. New Salary System Leaves State Officials Dissatisfied. URL= <http://www.sloveniatimes.com/en/inside.cp2?uid=C059B8DD-1933-7A56-BB4E-1502083204F6&linkid=news&cid=BEAF1BF5-A047-2FFA-3BC2-D2EA2CC627CE>. September, 2008.

## SEZNAM TABEL

Tabela 1: Uporaba nazivov v notranji in zunanji službi MZZ.....	5
Tabela 2: Shematski prikaz javnega sektorja z vidika ureditve sistema plač v javnem sektorju .....	17
Tabela 3: Plačna lestvica od 1.1.2010 .....	23
Tabela 4: Nominalne osnove za delo v tujini .....	40
Tabela 5: Indeksi življenjskih stroškov Organizacije združenih narodov .....	42
Tabela 6: Preglednica limitov .....	50
Tabela 7: Višina osnovnih plač pred prevedbo in po prevedbi (podatki so za en mesec).....	54
Tabela 8: Višina plač z vsemi dodatki pred in po prevedbi.....	55
Tabela 9: Prihodki in odhodki v Ministrstvu za zunanje zadeve v letu 2008 in 2009.	55

## SEZNAM SLIK

Slika 1: Organigram MZZ .....	7
Slika 2: Sestava plače v javnem sektorju.....	19

## SEZNAM KRATIC IN OKRAJŠAV

DKP	diplomatsko-konzularna predstavništva
itd.	in tako dalje
JU	javni uslužbenci
KPJS	Kolektivna pogodba za javni sektor
MZZ	Ministrstvo za zunanje zadeve
OZN	Organizacija združenih narodov
RS	Republika Slovenija
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZJU	Zakon o javnih uslužbencih
ZRPJZ	Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in organih lokalne skupnosti
ZSPJS	Zakon o sistemu plač v javnem sektorju
ZZZ	Zakon o zunanjih zadevah

## **IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA**

Mateja Židanek, študentka Fakultete za upravo, izjavljam, da sem avtorica diplomskega dela z naslovom Plače javnih uslužbencev na diplomatsko-konzularnih predstavništvih RS v tujini, ki sem ga napisala pod mentorstvom doc. dr. Polonce Kovač.

Dovoljujem, da Fakulteta za upravo v skladu z Zakonom o avtorskih in sorodnih pravicah objavi diplomsko delo na fakultetni spletni strani.

Lektorski pregled je opravila slovenistka Nevenka Ljuba Ujčič.