



B&B
VIŠJA STROKOVNA ŠOLA

Diplomsko delo višješolskega strokovnega študija
Program: Ekonomist
Modul: Tehnični komercialist

POGODBA O ZAPOSLOTVI – POSEBNOSTI V JAVNEM SEKTORJU

Mentor: dr. Andrej Friedl, univ. dipl. pravnik
Lektorica: Lea Felicijan, profesorica slovenščine

Kandidatka: Tjaša Klopčič

Kamnik, maj 2012

ZAHVALA

Lepo se zahvaljujem mentorju, dr. Andreju Friedlu, univ. dipl. pravniku, za vso pomoč in potrpežljivost pri izdelavi diplomskega dela. Posebna zahvala gre tudi Občini Domžale, gospodu Edvardu Ješelniku, direktorju občinske uprave, za pomoč pri oblikovanju izhodiščnih točk za pripravo diplomskega dela.

Hvala Mojci Korošec iz referata B&B za prijaznost in pripravljenost zmeraj priskočiti na pomoč. Hvala vsem sošolcem in sošolkam za lepe ter otroško obarvane trenutke na predavanjih in izpitih.

Na koncu naj se zahvalim moji družini in prijateljem, ki so mi ves čas stali ob strani in verjeli v moje znanje ter sposobnosti.

IZJAVA

Študentka Tjaša Klopčič izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisal/a pod mentorstvom dr. Andreja Friedla, univ.dipl. pravnika.

Skladno s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorski in sorodnih pravicah dovoljujem objavo tega diplomskega dela na spletni strani šole.

Dne _____

Podpis: _____

POVZETEK

Pogodba o zaposlitvi je osnova za sklenitev delovnega razmerja. V javnem sektorju prihaja do posebnosti pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, saj so javni uslužbenci zaposleni za javni interes.

Posebnosti se pojavljajo ne le v plačnem sistemu javnih uslužbencev, ampak tudi glede drugih pravic in obveznosti javnih uslužbencev.

V diplomskem delu smo ugotavljali, ali je veljavna zakonodaja v javnem sektorju primerna, v smislu uresničevanja javnih interesov in porabe javnih sredstev.

Predlagali smo spremembe, s katerimi bi odpravili slabosti, na katere smo opozorili v diplomski nalogi. Ugotovili smo, da bi imelo pozitiven učinek na javne finance, če bi upoštevali t. i. Virantovo reformo, s katero bi zmanjšali število plačnih razredov in napredovanje javnih uslužbencev.

KLJUČNE BESEDE

- **Pogodba o zaposlitvi**
- **Javni sektor**
- **Javni uslužbenec**
- **Plačni sistem**
- **Napredovanje**

ABSTRACT

An employment contract is the basis for conclusion of an employment relationship. Special features relating to conclusion of employment contracts occur in the public sector because public employees are employed for the public interest.

These special features occur not only in the payment system of public employees but also regarding other rights and obligations of public employees.

In the diploma paper we tried to establish whether the existing legislation of the public sector is suitable for the realization of public interest and spending of public funds.

We suggested changes that would eliminate the weaknesses which we pointed out in the diploma paper. We found out that complying with the so-called Virant reform, which would reduce the number of salary grades and promotion of public employees, would have a positive effect on public finances.

KEY WORDS

- **employment contract**
- **public sector**
- **public employee**
- **payment system**
- **promotion**

KAZALO

1	UVOD	1
1.1	Predstavitev problema.....	1
1.2	Cilji naloge	1
1.3	Predstavitev okolja	2
1.4	Predpostavke in omejitve	2
1.5	Metode dela	2
2	POGODBA O ZAPOSLOTVI.....	3
2.1	Teoretična izhodišča	3
2.2	Vrste pogodb o zaposlitvi	4
2.3	Objava prostih delovnih mest	5
3	POSEBNOSTI POGODB O ZAPOSLOTVI V JAVNEM SEKTORJU	6
3.1	Skupna načela delovnih razmerij za vse javne uslužbence	6
3.2	Posebnosti delovnih razmerij javnih uslužbencev	8
3.2.1	Prepoved omogočanja več pravic od normiranih	8
3.2.2	Regulatorne pristojnosti vlade	8
3.2.3	Sistem plač v javnem sektorju	8
3.2.4	Socialni dialog in pravica do stavke.....	9
3.2.5	Kadrovske evidence.....	9
3.2.6	Akt o sistemizaciji.....	9
3.2.7	Vrste delovnih mest.....	9
4	POSTOPEK SKLEPANJA POGODB O ZAPOSLOTVI NA PODROČJU VZGOJE IN IZOBRAŽEVANJA	10
4.1	Pravne podlage	10
4.2	Posebnosti na področju vzgoje in izobraževanja	11
5	POSTOPEK SKLEPANJA POGODB O ZAPOSLOTVI NA OBČINI DOMŽALE	13
6	SPREMEMBA POGODBE O ZAPOSLOTVI ZARADI RAZPOREDITVE NA NOVO DELOVNO MESTO.....	14
7	PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI	14
8	TEMELJNO O PLAČNEM SISTEMU V JAVNEM SEKTORJU	16
8.1	Nekatere splošne določbe.....	16
8.2	Struktura plače	17
8.3	Plačne skupine, plačne podskupine in razredi	18
8.4	Ureditev napredovanja	20
8.5	Nekatere ugotovitve glede novega plačnega sistema v javnem sektorju ..	21
9	OCENA STANJA IN PREDLOGI SPREMEMB.....	22
10	ZAKLJUČKI	24
	LITERATURA IN VIRI	25

1 UVOD

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) ureja delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem.

Delovno razmerje je sklenjeno, ko obe pogodbeni stranki podpišeta pogodbo o zaposlitvi. Pravice in obveznosti obeh pogodbenih strank postanejo s podpisom pogodbe o zaposlitvi pravno zavezujoče.

Tudi v javnem sektorju, ki ga sestavljajo državni organi in uprave lokalnih skupnosti, javni zavodi, javni skladi, javne agencije, javni gospodarski zavodi ter druge osebe javnega prava, posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna lokalne skupnosti, se sklene delovno razmerje s pogodbo o zaposlitvi. Vendar veljajo za delovna razmerja v javnem sektorju določene posebnosti. V diplomskem delu bom obravnavala nekatere vidike pogodbe o zaposlitvi in delovnih razmerij na področju vzgoje in izobraževanja ter lokalne skupnosti. Med posebnostmi javnega sektorja se bom posebej dotaknila nekaterih vprašanj v zvezi s plačnim sistemom in možnosti napredovanj javnih uslužbencev.

1.1 PREDSTAVITEV PROBLEMA

Za to diplomsko nalogo smo se odločili v času, ko je Vlada RS socialnim partnerjem posredovala predlog paketa varčevalnih ukrepov za uravnoteženje javnih financ. Gre za ukrepe na področju notranjega varčevanja in racionalizacije javnega sektorja. Pomemben del teh prizadevanj se nanaša tudi na sklepanje pogodb o zaposlitvi v javnem sektorju.

Naše izhodišče bo vprašanje, ali je veljavna pravna ureditev primerna in gre le za vprašanje racionalnejše porabe javnih sredstev ali pa bi bilo treba kaj spremeniti tudi v normativnem delu.

1.2 CILJI NALOGE

Zaposlovanje na področju vzgoje in izobraževanja ter na področju lokalnih skupnosti urejajo zlasti Zakon o delovnih razmerjih (ZDR), Zakon o javnih uslužbencih (ZJU), Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (ZOFVI), Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS), Kolektivna pogodba za javni sektor (KPJS), Kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja (KPVI) idr. Na osnovi analize predpisov, literature, pridobivanja podatkov v konkretnem javnem zavodu in lokalni skupnosti ter na osnovi lastnih izkušenj pri delu v javnem sektorju

bo v luči prizadevanj za uravnoteženje javnih financ cilj oceniti stanje ter podati morebitne predloge za izboljšanje, še posebno z vidika nagrajevanja in napredovanja javnih uslužbencev na obravnavanih področjih.

1.3 PREDSTAVITEV OKOLJA

Javni uslužbenec je posameznik, ki sklene pogodbo o zaposlitvi v javnem sektorju. Javni sektor sestavljajo:

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

V diplomski nalogi bomo obravnavali nekatere vidike delovnih razmerij na področju vzgoje in izobraževanja ter v lokalni skupnosti.

1.4 PREDPOSTAVKE IN OMEJITVE

Posebni omejitve v diplomskem delu ne predpostavljamo, saj bomo pridobivali podatke iz relevantnih primarnih in sekundarnih virov, iz dela v javnem zavodu Osnovna šola Dragomelj in na Občini Domžale.

1.5 METODE DELA

V teoretičnem delu bomo za prikaz sedanjega stanja uporabili opisno metodo in metodo združevanja z uporabo različnih virov ter literature.

V praktičnem delu bomo uporabili analitično metodo, v zaključku pa bomo z metodo sinteze združili svoje glavne ugotovitve.

2 POGODBA O ZAPOSLOTVI

2.1 TEORETIČNA IZHODIŠČA

ZDR ureja delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem. Bistvene določbe, na katerih temeljijo zakonske določbe o pogodbi o zaposlitvi, so zajete že v Ustavi Republike Slovenije. Tako 49. člen Ustave določa, da je zagotovljena svoboda dela. Svobode dela ne smemo obravnavati samo kot prepoved prisilnega dela v smislu Konvencije MOD št. 29, ampak kot najširši sklop pravic in obveznosti, ki spremljajo proces zaposlovanja, da vsakdo prosto izbira zaposlitev in da je vsakomur pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto¹.

Pogodba o zaposlitvi oziroma sklenitev pogodbe ima enako naravo kot drugi pravni posli, s katerimi se uresniči volja skleniti delovno razmerje. Volja je element nastanka, spremembe ali prenehanja delovnega razmerja. Za sklenitev pogodbe morajo biti izpolnjene zahtevane predpostavke, kot so poslovna sposobnost, prava volja, dopustnost in če je tako kot pri pogodbi o zaposlitvi posebej predpisano, tudi pisna oblika.

Pogodba o zaposlitvi je dvostranska pogodba, pri kateri vsak pogodbenik odgovarja za napake svoje izpolnitve po splošnih načelih obligacijskega prava.

Največkrat uporabljena definicija pogodbe o zaposlitvi, ki je ZDR sicer ne določa, je, da je to sporazum med delavcem in delodajalcem, na osnovi katerega delavec opravlja delo za delodajalca, od katerega je odvisen in mu je zato podrejen, ta pa mu zato mora plačati določen znesek. Pogodbo o zaposlitvi lahko definiramo kot pogodbo, ki jo skleneta delavec in delodajalec z namenom, da bo delavec osebno ter v skladu z načelom subordinacije opravljal za delodajalca delo, za katerega bo prejel plačilo².

Pogodbo o zaposlitvi lahko sklenejo osebe, ki so dopolnile starost 15 let. Pogodba o zaposlitvi, sklenjena z osebo, ki še ni dopolnila 15 let starosti, je nična. Na tak način je spoštovana zahteva Konvencije MOD št. 138 o minimalni starosti za sklenitev delovnega razmerja.

Delavec, ki sklepa pogodbo o zaposlitvi, mora izpolnjevati pogoje za opravljanje dela, kot so predpisani s kolektivno pogodbo in splošnim aktom delodajalca.

ZDR določa, da se pogodba o zaposlitvi sklene v pisni obliki. Čeprav gre za izrecno zakonsko določbo, pa opustitev sklenitve pisne pogodbe ni razlog za njeno neveljavnost. ZDR namreč vsebuje presumpcijo, da delovno razmerje obstaja tudi, če pogodba o zaposlitvi ni bila sklenjena v pisni obliki, obstajati pa morajo elementi delovnega razmerja in prepričanje delavca, da je pri delodajalcu v delovnem razmerju.

S pogodbo o zaposlitvi se sklene delovno razmerje, delavec pa se po sklenitvi pogodbe kot zavarovanec vključi v socialno zavarovanje. ZDR zavezuje

¹ Povzeto iz ZDR.

² ZDR.

delodajalca, da prijavi delavca in mu izroči fotokopijo prijave v obvezno pokojninsko, invalidsko, zdravstveno zavarovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti v skladu s posebnimi predpisi. Delodajalec mora to narediti v 15 dneh od nastopa dela.

2.2 VRSTE POGODB O ZAPOSILITVI

Pogodba o zaposlitvi se sklepa za nedoločen čas, če s tem zakonom to ni drugače določeno. Če s pogodbo o zaposlitvi čas trajanja ni pisno določen oziroma če pogodba o zaposlitvi za določen čas ni sklenjena v pisni obliki ob nastopu dela, se domneva, da je pogodba o zaposlitvi sklenjena za nedoločen čas.

Pogodbo o zaposlitvi za določen čas umeščamo med tako imenovane posebne, tudi atipične, fleksibilne oblike zaposlitve³. To so tiste oblike zaposlitve, ki v eni ali več značilnostih odstopajo od tako imenovane tipične pogodbe o zaposlitvi, ki je opredeljena kot pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, s polnim delovnim časom, po kateri se delo opravlja neposredno za delodajalca, po njegovih navodilih in pod njegovim vodstvom in nadzorom, ter v prostorih oziroma na deloviščih delodajalca.

Pogodba o zaposlitvi za določen čas se po ZDR lahko sklene, če gre za:

- izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas,
- nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- začasno povečan obseg dela,
- zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima delovno dovoljenje za določen čas, razen v primeru osebnega delovnega dovoljenja,
- poslovodne osebe,
- opravljanje sezonskega dela,
- delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo oziroma izobraževanja,
- zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na osnovi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,
- opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom,
- pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano,
- delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev,
- voljene in imenovane funkcionarje oziroma druge delavce, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,
- druge primere, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.

³ ZDR, ZJU.

- S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi, da manjši delodajalec lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ne glede na omejitve iz prejšnjega odstavka.

2.3 OBJAVA PROSTIH DELOVNIH MEST

Delodajalci, ki zaposlujejo nove delavce, morajo v sredstvih javnega obveščanja ali prek zavoda za zaposlovanje objaviti prosta delovna mesta oziroma vrsto del.

Rok za vložitev prijav na prosta delovna mesta je lahko različen, ne sme pa biti krajši od petih dni. Rok je skrajšan zaradi težnje po odpravi ovir pri čim hitrejšem odzivanju delodajalcev na potrebe po novih zaposlitvah delovnega oziroma proizvodnega procesa.

Izjemoma se po ZDR lahko pogodba o zaposlitvi sklene brez javne objave, če gre za:

- sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem zaradi spremenjenih okoliščin,
- obveznosti delodajalca z naslova štipendiranja,
- zaposlitev invalida po zakonu, ki ureja zaposlovanje invalidov,
- zaposlitev za določen čas, ki po svoji naravi traja največ tri mesece v koledarskem letu,
- zaposlitev za nedoločen čas osebe, ki je pri delodajalcu opravljala pripravništvo, oziroma ki je bila pri delodajalcu zaposlena za določen čas,
- zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na osnovi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,
- zaposlitev s polnim delovnim časom osebe, ki je bila pri delodajalcu zaposlena s krajšim delovnim časom,
- zaposlitev družbenikov v pravni osebi,
- zaposlitev družinskih članov delodajalca, ki je fizična oseba,
- zaposlitev voljenih in imenovanih funkcionarjev oziroma drugih delavcev, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,
- poslovodne osebe, prokuriste,
- druge primere, določene z zakonom.

Za družinske člane po tem členu se štejejo:

- zakonec oziroma oseba, ki je zadnji dve leti pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi živel z delodajalcem v življenjski skupnosti, ki je po predpisih o zakonski zvezi in družinskih razmerjih v pravnih posledicah izenačena z zakonsko zvezo,

- otroci, posvojenci in pastorki,
- starši – oče, mati, očim in mačeha, posvojitelj ter
- bratje in sestre.

3 POSEBNOSTI POGODB O ZAPOSLOTVI V JAVNEM SEKTORJU

Javni sektor nima posebne definicije, po kateri bi lahko definirali, kaj javni sektor sploh je. S tem izrazom si predstavljamo, da je javni sektor nekaj javnega, državnega, dostopnega za vse državljane Republike Slovenije. Javni sektor definirajo različni področni zakoni.

Po ZJU sestavljajo javni sektor državni organi in uprave lokalnih skupnosti, javni zavodi, javni skladi, javne agencije, javni gospodarski zavodi ter druge osebe javnega prava, ki so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna lokalne skupnosti.

3.1 SKUPNA NAČELA DELOVNIH RAZMERIJ ZA VSE JAVNE USLUŽBENCE

ZJU v členih od 7. do 15. člena navaja skupna načela za vse javne uslužbence, in sicer:

- **Načelo enakopravne dostopnosti**

Zaposlovanje javnih uslužbencev se izvaja tako, da je zagotovljena enakopravna dostopnost delovnih mest za vse zainteresirane kandidate pod enakimi pogoji, in tako, da je zagotovljena izbira kandidata, ki je najboljše strokovno usposobljen za opravljanje nalog na delovnem mestu.

- **Načelo zakonitosti**

Javni uslužbenec izvršuje javne naloge na osnovi in v mejah ustave, ratificiranih in objavljenih mednarodnih pogodb, zakonov in podzakonskih predpisov.

- **Načelo strokovnosti**

Javni uslužbenec izvršuje javne naloge strokovno, vestno in pravočasno. Pri svojem delu ravna po pravilih stroke in se za ta namen stalno usposablja in izpopolnjuje, pri čemer pogoje za strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje zagotavlja delodajalec.

- **Načelo častnega ravnanja**

Javni uslužbenec ravna pri izvrševanju javnih nalog častno v skladu s pravili poklicne etike.

- **Načelo prepovedi sprejemanja daril**

Javni uslužbenec, ki opravlja javne naloge, ne sme sprejemati daril v zvezi z opravljanjem službe, razen protokolarnih in priložnostnih daril manjše vrednosti.

Ta prepoved velja tudi za zakonca javnega uslužbenca, osebo, s katero javni uslužbenec živi v zunajzakonski skupnosti, njegove otroke, starše ter osebe, ki živijo z njim v skupnem gospodinjstvu.

- **Načelo zaupnosti**

Javni uslužbenec mora varovati tajne podatke, ne glede na to, kako jih je izvedel. Dolžnost varovanja velja tudi po prenehanju delovnega razmerja. Dolžnost varovanja tajnih podatkov velja, dokler delodajalec javnega uslužbenca te dolžnosti ne razreši.

- **Načelo odgovornosti za rezultate**

Javni uslužbenec odgovarja za kvalitetno, hitro in učinkovito izvrševanje zaupanih nalog.

- **Načelo dobrega gospodarjenja**

Javni uslužbenec mora gospodarno in učinkovito uporabljati javna sredstva, s ciljem doseganja najboljših rezultatov ob enakih stroških oziroma enakih rezultatih ob najnižjih stroških.

- **Načelo varovanja poklicnih interesov**

Javnega uslužbenca mora delodajalec varovati pred šikaniranjem, grožnjami in podobnimi ravnanji, ki ogrožajo opravljanje njegovega dela.

Delodajalec mora omogočiti plačano pravno pomoč javnemu uslužbencu ali nekdanjemu javnemu uslužbencu, zoper katerega je uveden kazenski ali odškodninski postopek pri izvrševanju javnih nalog, če oceni, da so bile te javne naloge izvršene zakonito ter v skladu s pravicami in obveznostmi iz delovnega razmerja. Če se v sodnem postopku javnemu uslužbencu stroški pravne pomoči povrnejo, jih javni uslužbenec povrne delodajalcu. Način izvajanja plačane pravne pomoči iz tega odstavka določi vlada.

- **Načelo prepovedi nadlegovanja**

Prepovedano je vsako fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali vedenje javnega uslužbenca, ki temelji na katerikoli osebni okoliščini in ustvarja zastrašujočo, sovražno, ponižujočo, sramotilno ali žaljivo delovno okolje za osebo ter žali njeno dostojanstvo.

3.2 POSEBNOSTI DELOVNIH RAZMERIJ JAVNIH USLUŽBENCEV

Tudi javni uslužbenci po ZJU sklenejo delovno razmerje s pogodbo o zaposlitvi. Delovna razmerja javnih uslužbencev urejajo različni predpisi, temeljni predpis na tem področju pa je ZJU. Tudi po ZJU se delovno razmerje sklene za nedoločen čas, razen v primerih, ki jih določa ZJU ali kateri drug zakon.

3.2.1 Prepoved omogočanja več pravic od normiranih

Glede na ZDR velja po ZJU pomembna posebnost v razmerju do pravil splošnega delovnega prava. 16. člen ZJU namreč izrecno določa, da delodajalec ne sme javnemu uslužbencu zagotavljati pravic, ki niso urejene z zakonom, podzakonskim predpisom ali s kolektivno pogodbo, če bi s tem obremenil javna sredstva.

3.2.2 Regulatorne pristojnosti vlade

Velja tudi posebnost, ki izhaja iz regulatornih pristojnosti vlade. Po ZJU namreč lahko Vlada RS z uredbo določi enotna merila za odločanje organov državne uprave⁴ in oseb javnega prava⁵ o pravicah in obveznostih javnih uslužbencev v skladu z zakonom in s kolektivnimi pogodbami.

Vlada RS pa mora pri tem sodelovati s sindikati. Pred izdajo uredbe mora reprezentativnim sindikatom dejavnosti oziroma poklicev v javnem sektorju omogočiti, da podajo svoje mnenje. V primeru negativnega mnenja mora vlada poskrbeti za usklajevanje in morebitne neusklajene rešitve posebej obrazložiti ter z obrazložitvijo seznaniti sindikate.

3.2.3 Sistem plač v javnem sektorju

ZJU ne ureja sistema plač v javnem sektorju, temveč odkazuje na poseben Zakon o sistemu plač v javnem sektorju. Javni uslužbenci v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti vstopajo v ta sistem kot ena izmed skupin javnega sektorja.

Zaradi prehoda na nov plačni sistem pa je ZJU uredil nekatera vprašanja v zvezi s plačami uradnikov v prehodnih določbah. V njih je določil količnike za posamezne uradniške nazive, pri čemer izhaja iz količnikov nazivov oziroma delovnih mest, ki so bili v uporabi do zdaj in se prevedejo v nov naziv.

⁴ Po ZJU je organ državne uprave ministrstvo, organ v sestavi ministrstva, vladna služba in upravna enota; drug državni organ je državni organ, ki ni organ državne uprave, vendar se to določilo nanaša le na organe državne uprave.

⁵ Osebe javnega prava so tiste, katerih ustanovitelj je država. Tu so mišljene tudi takšne, v katerih država zagotavlja sredstva za plače.

3.2.4 Socialni dialog in pravica do stavke

ZJU v delu, ki velja za vse javne uslužbence, ureja tudi delovanje sindikata in kolektivna dogovarjanja kot specifično obliko socialnega dialoga med zaposlenimi in njihovim sindikatom v javnem sektorju ter Vlado RS kot delodajalcem. Tudi javni uslužbenci imajo pravico do sindikalnega združevanja in sindikalnega delovanja v skladu z zakonom, pravico do kolektivnih dogovarjanj ter pravico do stavke. ZJU pa določa poseben način uresničevanja pravice do stavke in omejitve stavke zaradi varovanja javnih koristi.

3.2.5 Kadrovske evidence

Za posamezna področja javnega sektorja se za potrebe kakovostnega upravljanja kadrovskih virov in spremljanja stanja na tem področju vzpostavijo posebne kadrovske evidence.

3.2.6 Akt o sistemizaciji

Organi državne uprave in drugi državni organi, uprave lokalnih skupnosti in osebe javnega prava morajo imeti akt o sistemizaciji delovnih mest, v katerem se v skladu z notranjo organizacijo določijo delovna mesta, potrebna za izvajanje nalog.

Sistemizacija delovnih mest je akt, ki določa shemo delovnih mest, potrebnih za izvajanje nalog državnega organa, uprave lokalne skupnosti oziroma osebe javnega prava, z opisom pogojev in nalog na posameznih delovnih mestih. Pri vsakem delovnem mestu se v sistemizaciji določijo najmanj opis nalog in pogoji za zasedbo delovnega mesta.

ZJU nadalje določa tudi definicijo sistemizacije delovnih mest. Gre za akt, ki določa delovna mesta, potrebna za izvajanje nalog državnega organa, uprave lokalne skupnosti oziroma osebe javnega prava, z opisom pogojev in nalog na posameznih delovnih mestih. Navedene določbe veljajo za celotni javni sektor.

Za javne uslužbence v organih državne uprave in v upravah lokalnih skupnosti ZJU določa, da se delovno razmerje sklene za delovno mesto, ki je določeno v sistemizaciji, izven sistemizacije pa se lahko sklene delovno razmerje za določen čas in za opravljanje pripravništva ali druge podobne oblike teoretičnega ter praktičnega usposabljanja. Pri tem zavezuje predstojnika, da pri zaposlovanju upošteva, da mora biti delovno mesto, razen nekaterih izjem, določeno v sistemizaciji delovnih mest.

3.2.7 Vrste delovnih mest

Po ZJU se delovna mesta delijo na uradniška delovna mesta in strokovno-tehnična delovna mesta. Razvrščajo se glede na:

- zahtevnost delovnega mesta z upoštevanjem zahtevnosti dela in zahtevnosti pogojev za opravljanje dela,
- druge okoliščine delovnih razmer.

Za uradniška delovna mesta se kot pogoje za opravljanje dela štejejo:

- splošni pogoji po predpisih delovnega prava,
- posebni pogoji (stopnja in smer izobrazbe, delovne izkušnje, znanje tujega jezika, funkcionalna in specialna znanja, posebne sposobnosti in drugi pogoji).

Vsak državni organ, uprava lokalne skupnosti in oseba javnega prava vodi evidenco o dejanski zasedenosti delovnih mest. Državni organ, uprava lokalne skupnosti in oseba javnega prava na področju javnega sektorja, kjer je vzpostavljen sistem nazivov, vodi tudi evidenco o strukturi javnih uslužbencev po nazivih.

4 POSTOPEK SKLEPANJA POGODB O ZAPOSLOTVI NA PODROČJU VZGOJE IN IZOBRAŽEVANJA

4.1 PRAVNE PODLAGE

Na področju vzgoje in izobraževanja delodajalec in delavec skleneta pogodbo o zaposlitvi. Zakoni, ki urejajo delovna razmerja v vzgoji in izobraževanju, so:

- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR),
- Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (ZOFVI),
- Zakon o javnih uslužbencih (ZJU),
- Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS).

Na področju vzgoje in izobraževanja so aktualne tudi kolektivne pogodbe, ki urejajo pravice iz delovnega razmerja, in sicer:

- Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti RS,
- Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja,
- Kolektivna pogodba za javni sektor,
- Aneks h Kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja.

Značilnost delovnega razmerja v vzgoji in izobraževanju je določena po zgoraj naštetih zakonih in kolektivnih pogodbah.

Pogodba o zaposlitvi se sklene s kandidatom, ki ustreza pogojem, ki so določeni za zasedbo določenega delovnega mesta.

4.2 POSEBNOSTI NA PODROČJU VZGOJE IN IZOBRAŽEVANJA

Pri sklepanju pogodb o zaposlitvi na področju vzgoje in izobraževanja obstajajo posebnosti glede pogojev za zasedbo delovnega mesta ter glede objave prostega delovnega mesta.

109. člen ZOFVI tako določa, da je treba vsako prosto delovno mesto za novega strokovnega delavca objaviti v razpoložljivih medijih in na Zavodu za zaposlovanje RS.

Zaposlitev brez objave delovnega mesta lahko nastane le, če je v evidenci presežnih strokovnih delavcev strokovni delavec, ki izpolnjuje zahtevane pogoje za zasedbo prostega delovnega mesta.

Določene so tudi izjeme od obveznosti prijave prostega delovnega mesta v naslednjih primerih:

- sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem zaradi spremenjenih okoliščin,
- obveznosti delodajalca z naslova štipendiranja,
- zaposlitev invalida po zakonu, ki ureja zaposlovanje invalidov,
- zaposlitev za določen čas, ki po svoji naravi traja največ tri mesece v koledarskem letu,
- zaposlitev za nedoločen čas osebe, ki je pri delodajalcu opravljala pripravništvo, oz. ki je bila pri delodajalcu zaposlena za določen čas,
- zaposlitev s polnim delovnim časom osebe, ki je bila pri delodajalcu zaposlena s krajšim delovnim časom.

Delodajalec mora pri izbiri kandidatov upoštevati načelo enakopravnosti, kar pomeni, da mora zagotavljati:

- enakopravno dostopnost za vse kandidate,
- pod enakimi pogoji,
- izbira najbolj strokovno usposobljenega kandidata,
- ugotavljanje sposobnosti kandidata se lahko ugotavlja s preizkusom znanja,
- zdravstvena zmožnost kandidata za opravljanje dela se ugotavlja z napotitvijo na zdravniški pregled.

Delodajalec mora v prijavi delovnega mesta obvezno objaviti naslednje podatke:

- delovno mesto, ki je določeno s sistemizacijo delovnih mest,
- pogoji – splošni in posebni,
- poskusno delo,
- delovni čas, za katerega se sklepa delovno razmerje.

Objavljeni morajo biti tudi posebni pogoji, in sicer:

- stopnja in smer izobrazbe,
- strokovni izpit,

- pedagoško-andragoška izobrazba,
- nekaznovanost,
- pogoji, določeni s sistemizacijo delovnih mest.

Na področju vzgoje in izobraževanja ne more skleniti delovnega razmerja oz. opravljati dela oseba, ki:

- je bila pravnomočno obsojena zaradi naklepnega kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti, na nepogojno kazen zapora v trajanju več kot šest mesecev,
- je bila pravnomočno obsojena zaradi kaznivega dejanja zoper spolno nedotakljivost.

Prosta delovna mesta strokovnih in drugih delavcev v vrtcu ali šoli se objavijo na osnovi sistemizacije delovnih mest.

Šola si mora pred objavo prostega delovnega mesta pridobiti soglasje ministra.

Delovno razmerje se lahko sklene tudi s kandidatom, ki ne izpolnjuje zahtevanih pogojev, vendar le za dobo največ enega leta, če nihče od prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje zahtevanih pogojev in je taka zaposlitev potrebna zaradi nemotenega dela.

Ko sklenemo pogodbo o zaposlitvi z delavcem, mu vročimo Odločbo o izbiri na delovno mesto, za katerega se je sklenila pogodba o zaposlitvi.

Pogodba o zaposlitvi na področju vzgoje in izobraževanja mora imeti naslednje sestavine:

- podatke o pogodbenih strankah z navedbo njunega prebivališča oz. sedeža,
- datum nastopa dela,
- naziv delovnega mesta,
- kraj opravljanja dela,
- čas trajanja delovnega razmerja in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas,
- določilo, ali gre za delovno razmerje s polnim ali krajšim delovnim časom,
- določilo o dnevnem ali tedenskem rednem delovnem času in razporeditvi delovnega časa,
- določilo o znesku osnovne plače delavca, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi,
- določilo o drugih sestavinah plače delavca,
- določilo o letnem dopustu,
- dolžino odpovednih rokov,
- navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oz. splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca,
- druge pravice in obveznosti v primerih, določenih s tem zakonom.

Tudi na področju vzgoje in izobraževanju so posebne oblike pogodbe o zaposlitvi, kot so:

- pogodba o zaposlitvi za določen čas,
- pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom,
- pogodba o zaposlitvi za delo na domu,
- pogodba o zaposlitvi za opravljanje javnih del.

Neizbranim kandidatom, ki so se prijavi na prosto delovno mesto, pošljemo posebno obvestilo o tem, kdo je bil izbran na prosto delovno mesto.

5 POSTOPEK SKLEPANJA POGODB O ZAPOSLOTVI NA OBČINI DOMŽALE

Sklepanje pogodbe o zaposlitvi v lokalni skupnosti si oglejmo na primeru Občine Domžale. Sklepajo se pogodbe o zaposlitvi za uradniško delovno mesto ali za strokovno tehničnega sodelavca, pa tudi druge vrste pogodb, kot so pogodba za pripravništvo, nadomeščanje odstotnega delavca ali pogodba za projektno delo.

Za objavo prostega delovnega mesta mora biti delovno mesto sprejeto v aktu o sistemizaciji. Odobrena morajo biti tudi sredstva v proračunu ter potrjen kadrovski načrt, ki ga sprejme občinski svet.

Občina Domžale objavlja prosta delovna mesta kot javni natečaj v Uradnem listu Republike Slovenije, v preostalih medijih ter na Zavodu za zaposlovanje Republike Slovenije.

Vsebina objave javnega natečaja mora vsebovati podatke:

- kraj opravljanja dela organa,
- vrsta uradniškega delovnega mesta,
- nazivi, v katerih se lahko opravlja delo uradniškega delovnega mesta,
- pogoji za opravljanje dela,
- dokazila, ki jih mora kandidat priložiti k prijavi,
- rok in naslov za vlaganje prijav in rok obveščanja o izbiri,
- oseba, ki daje informacije o izvedbi javnega natečaja.

Izmed prijavljenih kandidatov se izbere kandidate, ki na osnovi priloženih dokazil izpolnjujejo natečajne pogoje in so s tem izbrani v izbirni postopek.

Izbirni postopek se opravi v izbirnem postopku, v katerem se preizkusi usposobljenost kandidata za opravljanje nalog na uradniškem delovnem mestu.

Izbere se kandidat, ki se je v izbirnem postopku izkazal najbolj strokovno usposobljen za uradniško delovno mesto.

Izbranemu kandidatu se vroči sklep o izbiri na objavljeno delovno mesto. Kandidatom, ki niso bili izbrani, pa se vroči sklep, da niso bili izbrani.

Kandidat, ki ni bil izbran, ima pravico do pritožbe na pristojno komisijo za pritožbe.

Izbranega kandidata se imenuje v naziv najpozneje v osmih dneh od dokončnosti sklepa o izbiri in najpozneje v nadaljnjih osmih dneh ponudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi.

6 SPREMEMBA POGODBE O ZAPOSLOTVI ZARADI RAZPOREDITVE NA NOVO DELOVNO MESTO

Po ZJU lahko pogodbo zaposlitvi spremenimo zaradi razporeditve delavca na novo delovno mesto. Delavca razporedimo na novo delovno mesto zaradi delovnega procesa s soglasjem delavca ali na lastno željo. Razporeditev je lahko trajna ali začasna. Delavca lahko prerazporedimo na delovno mesto, za katerega izpolnjuje predpisane pogoje in je sposoben opravljati to delo.

Delavec mora za razporeditev podpisati aneks k pogodbi o zaposlitvi.

Delodajalec ne sme zahtevati razporeditve v času, ko je delavec na bolniškem dopustu, med nosečnostjo in med starševskim dopustom.

ZJU določa, da se javni uslužbenec razporedi zaradi naslednjih razlogov:

- podani so poslovni razlogi,
- ugotovljeno je, da je javni uslužbenec nesposoben za svoje delovno mesto,
- predstojnik oceni, da je mogoče tako zagotoviti učinkovitejše oziroma smotrnejše delo organa,
- trajno se spremeni obseg dela ali racionalizirajo delovni postopki in javni uslužbenec nima več polne delovne obremenitve in
- v drugih primerih, ki jih določa zakon.

Kljub spremembi pogodbe o zaposlitvi zaradi razporeditve pa delovno razmerje ne preneha.

7 PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI

Po sklenjeni pogodbi o zaposlitvi ta tudi preneha. Razlogov za prenehanje pogodbe o zaposlitvi je po ZJU veliko.

Ko govorimo o prenehanju pogodbe o zaposlitvi, ne mislimo samo na prenehanje pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, ampak tudi prenehanje zaposlitve za določen čas.

Pogodba o zaposlitvi preneha zaradi sporazumnega dejanja delodajalca in delavca. Sporazum mora biti pisen in mora vsebovati določbo o posledicah, ki nastanejo pri delavcu zaradi sporazumne razveljavitve pogodbe o zaposlitvi pri uveljavljanju pravic z naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. Sporazum, ki ni pisen, je neveljaven.

Pogodbeni stranki lahko odpovesta pogodbo o zaposlitvi z rednim odpovednim rokom ali z izrednim odpovednim rokom.

Pogodba o zaposlitvi se odpove v celoti.

Delavec lahko pogodbo o zaposlitvi odpove brez navajanja razlogov za odpoved.

Delodajalec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi le, če ima za to utemeljen razlog.

ZDR določa štiri skupine dopustnih razlogov za redno odpoved:

- poslovni razlog,
- razlog nesposobnosti,
- krivdni razlog,
- nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi.

Posebna ureditev pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi za javne uslužbence po ZJU glede na ZDR je zlasti v naslednjem:

- Institut preместitve nadomešča ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi, ki jo določa ZDR v tretjem odstavku 90. člena. Tako kot v javnem sektorju, mora tudi v zasebnem sektorju delodajalec iskati vse možnosti za ohranitev zaposlitve.
- Trajanje prednostne pravice do zaposlitve v primerih odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, ki je za javnega uslužbenca daljša za eno leto.
- V definicijo razloga nesposobnosti za javne uslužbence niso vključeni primeri, ko javni uslužbenec ne izpolnjuje več pogojev za zasedbo delovnega mesta, določenih v zakonu, in javni uslužbenec v razumnem roku ne izpolni pogojev, ampak se te okoliščine štejejo za dodatni razlog redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.
- Javnemu uslužbencu ne pripada odpravnina pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti.
- Odpoved pogodbe o zaposlitvi v zvezi z upokojitvijo velja le za javnega uslužbenca, ne pa za delavca.

Pogodba o zaposlitvi za določen čas preneha po preteku časa, za katerega je bila sklenjena brez odpovednega roka in posebne ureditve odpovedi. Posebej je treba poudariti, da je treba zadnji dan nastopa dela posebej definirati, kajti v nasprotnem primeru, če delavec pride na delo, lahko preide v pogodbo za nedoločen čas.

Delodajalec mora delavcu dati možnost zagovora, če je redna odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi krivdnih razlogov ali nesposobnosti.

Delavec se lahko obrne tudi na sindikat, delodajalec pa mora pisno obvestiti sindikat o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Sindikat mora v osmih dneh po prejemu pisnega obvestila podati mnenje, kajti če svojega mnenja sindikat ne poda, pomeni, da odpovedi ne nasprotuje.

Lahko pa sindikat nasprotuje odpovedi pogodbe o zaposlitvi, če meni, da ni utemeljenih razlogov. Mnenje mora posredovati pisno.

Delodajalec mora redno ali izredno odpoved o zaposlitvi vročiti pisno delavcu.

8 TEMELJNO O PLAČNEM SISTEMU V JAVNEM SEKTORJU

8.1 NEKATERE SPLOŠNE DOLOČBE

ZSPJS ureja sistem plač funkcionarjev in javnih uslužbencev v javnem sektorju, pravila za njihovo določanje, obračunavanje in izplačevanje ter pravila za določanje obsega sredstev za plače. Zakon opredeljuje tudi postopek za spremembe razmerij med plačnimi skupinami in plačnimi podskupinami v javnem sektorju.

Zakon določa skupne temelje sistema plač v javnem sektorju, in sicer za uveljavitev načela enakega plačila za delo na primerljivih delovnih mestih, nazivih in funkcijah, za zagotovitev preglednosti sistema plač ter stimulativnosti plač.

Javni sektor po tem zakonu 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.

Uporabniki proračuna po tem zakonu so državni organi in 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.

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 Republike Slovenije (v

nadaljevanju: državni zbor) ali predstavniskem telesu lokalne skupnosti ter druge osebe, ki jih skladno z zakonom kot funkcionarje izvolijo ali imenujejo nosilci zakonodajne, izvršilne ali sodne oblasti.

Javni uslužbenec je zaposleni, razen funkcionarja, ki sklone delovno razmerje v javnem sektorju iz 1. točke 2. člena ZSPJS.

Delovno mesto je v organizacijski strukturi najnižja organizacijska enota, ki ima v okviru delovnega ali poklicnega področja opredeljene glavne naloge.

Naziv je poimenovanje, ki ga javni uslužbenec pridobi z imenovanjem, izvolitvijo, podelitvijo ali napredovanjem v skladu z zakonom.

Zahtevnost delovnega mesta, naziva in funkcije je prvina za določanje osnovnih plač na plačni lestvici. Določa se z zahtevnostjo nalog in iz njih izhajajočo zahtevano usposobljenostjo (zahtevana strokovna izobrazba, potrebna dodatna znanja in izkušnje), odgovornostjo, pooblastili in omejitvami, psihofizičnimi in umskimi napori ter vplivi okolja.

Plačno skupino sestavljajo funkcije oziroma delovna mesta in nazivi, značilni za dejavnost oziroma istovrstna delovna mesta v vseh dejavnostih. Plačna skupina se glede na skupne značilnosti funkcij, delovnih mest in nazivov deli na plačne podskupine.

8.2 STRUKTURA PLAČE

ZSPJS določa, da je plača sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. Znesek osnovne plače se določi z uvrstitvijo v posamezen plačni razred iz plačne lestvice.

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

Del plače za delovno uspešnost je tisti del plače, ki ga lahko prejme javni uslužbenec in funkcionar za nadpovprečno uspešno opravljeno delo v določenem obdobju.

Dodatki so del plače javnega uslužbenca in funkcionarja za posebne pogoje, nevarnost in obremenitve, ki niso upoštevane pri vrednotenju zahtevnosti delovnega mesta, naziva ali funkcije.

Obseg sredstev za plače za posamezno proračunsko leto se določi v finančnih načrtih uporabnikov proračuna, upošteva se število javnih uslužbencev in funkcionarjev, v skladu s sprejetim programom dela. Določijo se njihove osnovne plače, vključno s predvidenimi napredovanji, obseg sredstev za plačilo delovne uspešnosti in obseg sredstev za dodatke po zakonih, podzakonskih predpisih in kolektivnih pogodbah.

Vrednosti plačnih razredov se usklajujejo praviloma enkrat na leto. Višina uskladitve se dogovori s kolektivno pogodbo za javni sektor. Pogajanja se začnejo najpozneje do 1. maja in se praviloma zaključijo najpozneje 30 dni pred rokom, določenim za predložitev predloga državnega proračuna državnemu zboru.

Vsakokratna vrednost plačnih razredov iz plačne lestvice, usklajena v skladu s prejšnjim odstavkom, se določi z zakonom.

Če pogajanja in drugi postopki, določeni s kolektivno pogodbo za javni sektor, niso zaključeni v zakonskem roku, določi višino uskladitve in vrednost plačnih razredov iz plačne lestvice na predlog vlade državni zbor.

ZSPJS tudi določa, da se socialni partnerji lahko dogovorijo, da se del sredstev z naslova uskladitve osnovnih plač nameni za vplačilo premij prostovoljnega pokojninskega zavarovanja.

8.3 PLAČNE SKUPINE, PLAČNE PODSKUPINE IN RAZREDI

Po ZSPJS bom povzela tudi relevantne določbe v zvezi s plačnimi skupinami in podskupinami.

Plačne skupine in plačne podskupine so naslednje :

Plačne skupine	Plačne podskupine
A - Funkcije v državnih organih in lokalnih skupnostih	A1 - Predsednik republike in funkcionarji izvršilne oblasti A2 - Funkcionarji zakonodajne oblasti A3 - Funkcionarji sodne oblasti A4 - Funkcionarji v drugih državnih organih A5 - Funkcionarji v lokalnih skupnostih
B - Poslovodni organi pri uporabnikih proračuna	B1 - Ravnatelji, direktorji in tajniki
C - Uradniški nazivi v državni upravi in v upravah lokalnih skupnosti ter v drugih državnih organih	C1 - Uradniki v drugih državnih organih C2 - Uradniki v državni upravi, sodni upravi in upravah lokalnih skupnosti C3 - Policisti C4 - Vojaki C5 - Cariniki C6 - Inšpektorji, pazniki in drugi uradniki s posebnimi pooblastili
D - Delovna mesta na področju vzgoje, izobraževanja in športa	D1 - Visokošolski učitelji in visokošolski sodelavci D2 - Predavatelji višjih strokovnih šol, srednješolski in osnovnošolski učitelji in drugi strokovni delavci

	D3 - Vzgojitelji in drugi strokovni delavci v vrtcih	
E - Delovna mesta na področju zdravstva	E1 - Zdravniki in zobozdravniki E2 - Farmacevtski delavci E3 - Medicinske sestre, babice in tehniki zdravstvene nege E4 - Zdravstveni delavci in zdravstveni sodelavci	
F - Delovna mesta na področju socialnega varstva	F1 - Strokovni delavci F2 - Strokovni sodelavci	
G - Delovna mesta na področju kulture in informiranja	G1 - Umetniški poklici G2 - Drugi poklici na področju kulture in informiranja	
H - Delovna mesta in nazivi na področju znanosti	H1 - Raziskovalci H2 - Strokovni sodelavci	
I - Delovna mesta v javnih agencijah, javnih skladih, drugih javnih zavodih in javnih gospodarskih zavodih ter pri drugih uporabnikih proračuna	I1 - Strokovni delavci	
J - Spremljajoča delovna mesta velja za ves javni sektor)	J1 - Strokovni delavci J2 - Administrativni delavci J3 - Drugi strokovno-tehnični delavci	

Zakonske razpore plačnih razredov za plačne podskupine A1 do J3 navajamo v prilogi I te naloge.

V najvišje plačne razrede se lahko uvrstijo le najzahtevnejše funkcije, najzahtevnejša delovna mesta, najvišji nazivi in najvišji vodstveni položaji.

Dvig najvišjega plačnega razreda plačne podskupine A3 v 62. plačni razred pomeni dvig osnovne plače le predsedniku vrhovnega sodišča in vrhovnim sodnikom.

Katalog delovnih mest in nazivov v plačnih podskupinah od B1 do J3 se določi v skladu z zakonom, podzakonskim predpisom, splošnim aktom organa ali kolektivno pogodbo objavi vlada.

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

8.4 UREDITEV NAPREDOVANJA

Ocenjevanje javnih uslužbencev se izvaja z namenom spodbujanja kariere in pravilnega odločanja o njihovem napredovanju.

Ocenjevanje se izvaja glede na prispevek posameznega uradnika k delovanju organa in z medsebojno primerjavo delovnih in strokovnih kvalitete uradnikov, primerljivih nazivov in delovnih mest.

Ocenjujejo se:

- rezultati dela,
- samostojnost ustvarjalnost, natančnost pri opravljanju dela,
- zanesljivost pri opravljanju dela,
- kakovost sodelovanja in organiziranja dela ter druge sposobnosti v zvezi z opravljanjem dela.

Javne uslužbenke se ocenjuje enkrat na leto. Oceno določi nadrejeni. Podatke nadrejeni pridobivajo na osnovi podatkov, ki jih prejmejo na ocenjevalnih listih. Ocena mora biti vročena delavcu najpozneje do meseca marca za preteklo leto.

Seznanitev z oceno se opravi v obliki letnega razgovora nadrejenega z javnim uslužbencem. Veljavna ocena je ocena, s katero je delavec seznanjen.

Javni uslužbenec lahko na osnovi Uredbe o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede na delovnem mestu oziroma v nazivu napreduje v višji plačni razred. O tem napredovanju odloča pristojni organ oziroma predstojnik.

Javni uslužbenci na delovnih mestih, kjer je mogoče tudi napredovanje v višji naziv, lahko v posameznem nazivu napredujejo največ za pet plačnih razredov, javni uslužbenci, kjer ni mogoče napredovati v naziv, lahko na delovnem mestu napredujejo največ za deset plačnih razredov.

Javni uslužbenec lahko na osnovi ZSPJS napreduje vsaka tri leta za en plačni razred, če izpolnjuje predpisane pogoje. Javni uslužbenec, ki izpolnjuje predpisane pogoje, lahko ob svojem prvem in drugem napredovanju napreduje za največ dva plačna razreda.

S t. i. Virantovo reformo plačnega sistema v javnem sektorju je bilo opuščeno avtomatično napredovanje javnih uslužbencev ob kriterijih, ki niso bili dovolj vezani na delovno uspešnost, ampak na zbiranje točk z udeležbo na seminarjih idr.

Kot napredovalno obdobje se šteje čas od zadnjega napredovanja v višji plačni razred. Za napredovalno obdobje se upošteva čas, ko je javni uslužbenec delal na delovnih mestih, za katera je predpisana enaka stopnja strokovne izobrazbe. Pristojni organ oziroma predstojnik najmanj enkrat na leto preveri izpolnjevanje pogojev za napredovanje.

Pogoj za napredovanje javnih uslužbencev v višji plačni razred je delovna uspešnost, izkazana v napredovalnem obdobju.

Delovna uspešnost se ocenjuje glede na:

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

Postopek in način preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje po tem zakonu se za javne uslužbence v organih državne uprave, v upravah lokalnih skupnosti, v pravosodnih organih, v javnih zavodih in drugih uporabnikih proračuna določi z uredbo vlade.

Za javne uslužbence v drugih državnih organih se postopek in način preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje določi s splošnim aktom, ki ga izda predstojnik državnega organa.

Z napredovanjem na delovnem mestu oziroma v nazivu se lahko javni uslužbenec uvrsti v plačni razred, ki je uvrščen v višji tarifni razred kot plačni razred za določitev osnovne plače delovnega mesta oziroma naziva, na katerem napreduje, vendar ne višje, kot je določen najvišji plačni razred plačne podskupine.

Ob prvi zaposlitvi v javnem sektorju se javni uslužbenec praviloma uvrsti v plačni razred, v katerega je uvrščeno delovno mesto oziroma naziv, za katerega je javni uslužbenec sklenil delovno razmerje, oziroma na katerega je bil razporejen oziroma imenovan. Če pristojni organ ugotovi, da javni uslužbenec izpolnjuje pogoje za uvrstitev v višji plačni razred, ga že ob prvi zaposlitvi uvrsti v plačni razred, ki ga je možno doseči z napredovanjem.

Če bi bil javni uslužbenec zaradi napredovanja na bolj zahtevno delovno mesto ali v višji naziv uvrščen v nižji plačni razred, obdrži plačni razred, ki ga je dosegel pred tem napredovanjem.

8.5 NEKATERE UGOTOVITVE GLEDE NOVEGA PLAČNEGA SISTEMA V JAVNEM SEKTORJU

V večini evropskih držav plačni sistemi temeljijo na načelu enotnega urejanja plač javnih uslužbencev. Kljub temu pa ne obstaja skupen evropski model za plače. Plačni sistemi temeljijo tudi na različni tradiciji v posamezni državi. ZSPJS je v primerjavi s starim sistemom prinesel večjo preglednost in sistemski pristop. Vendar pa so njegovo uveljavitev spremljale razne slabosti in odzivi sindikatov različnih skupin javnega sektorja, tako da je prihajalo do sporov z Vlado RS (sodniki, cariniki, zdravstvena nega idr.).

Analiza finančnih učinkov prehoda na nov plačni sistem javnega sektorja je pokazala, da je bila pri sistemizaciji delovnih mest izvedena tudi reorganizacija delovnih mest, kar pa ni bilo predvideno. To pomeni, da je prišlo do višanja zahtevnosti delovnih mest, zlasti v tarifni skupini VII/1 in VII/2, kar pa z reformo plačnega sistema ni bilo predvideno in je povišalo stroške prehoda na nov plačni sistem.

Eden od temeljnih ciljev novega plačnega sistema pa je bila prav odprava nesorazmerij v osnovnih plačah med primerljivimi delovnimi mesti in nazivi, kar pa seveda ne vključuje reorganizacije, še posebno na področju zdravstva, vzgoje, izobraževanja in športa, socialnega varstva, uporabnikov idr.⁶

Študije kažejo, da je t.i. Virantova plačna reforma v bistvu le še povečala stroške dela javnega sektorja. Nekateri ocenjujejo, da če bi plačno reformo javnega sektorja izvedli do konca, bi se masa plač v javnem sektorju povečala za dodatnih 600 mio evrov⁷.

9 OCENA STANJA IN PREDLOGI SPREMEMB

Po preučitvi nekaterih glavnih vprašanj v zvezi s pogodbo o zaposlitvi v javnem sektorju ocenjujemo, da so posebnosti glede delovnih razmerij na tem področju utemeljene. Javni uslužbenci namreč za razliko od delavcev v zasebnem sektorju uresničujejo javni interes in so plačani iz javnih, davkoplačevalskih sredstev. Znano je, da imamo v Sloveniji preveliko javno porabo, nanjo pa v veliki meri vpliva tudi (pre)drag javni sektor. To zelo negativno vpliva na gospodarstvo, predvsem na njegov izvozni del. Zato menimo, da je treba bolj kot kdajkoli spoštovati pravilo, da se javna sredstva lahko uporabljajo le za točno določene namene in naloge državne uprave in javnih služb v širšem smislu.

Na tej osnovi so razumljive posebnosti urejanja delovnih razmerij ne le v plačnem delu, ampak tudi glede drugih pravic in obvez zaposlenih v javnem sektorju. Glavna posebnost, ki se kaže iz preučevane materije, so omejitve pogodbene avtonomije strank. To se kaže zlasti v temeljnem pravilu urejanja delovnih razmerij po ZJU, ki določa, da delodajalec ne sme javnemu uslužbencu zagotavljati pravice ali več pravic, ki niso urejene z zakonom, podzakonskim predpisom ali s kolektivno pogodbo, če bi s tem dodatno obremenili javna sredstva. Predstojnik državnega organa ali lokalne skupnosti torej ne sme omogočiti javnemu uslužbencu več pravic, razen če je to določeno z zakonom, dosledno pa je treba upoštevati vse pravice, ki jih ima javni uslužbenec po zakonodaji, ki ureja to področje.

Kar zadeva t. i. Virantovo plačno reformo, pa menim, da je imela namen vzpostaviti drugačen model financiranja uslužbencev v javnem sektorju.

Kot je znano, je bil njen cilj vzpostaviti manjše razmerje med najvišjo in najnižjo plačo, enakovrstna dela v celotnem javnem sektorju za enako plačilo ter izenačiti

⁶ Povzeto po Nataša Špirić, str. 29 do 30.

⁷ Povzeto po Mija Repovž.

različne oblasti javnega sektorja (ustavno sodišče, vrhovno sodišče, predsednik republike Slovenije, predsednik vlade, ministri, direktorji v javnem sektorju itd.). Namen reforme je bilo tudi povečanje preglednosti izplačil zaposlenim, kar bi pomenilo tudi lažje načrtovanje odhodkov države, ter poenotenje dodatkov zaposlenih in zmanjšanje števila dodatkov. Ocenjujem, da je nov plačni sistem za javne uslužbence pri tem le deloma uspel.

Kot pozitivno ocenjujem, da je bil odpravljen avtomatski način napredovanja ne glede na kriterije dejanske delovne uspešnosti.

Kot negativno pa ocenjujem, da je bila namesto odprave plačnih nesorazmerij izvedena reorganizacije delovnih mest, kar je stroške dela v javnem sektorju le še povečalo.

Po mojem mnenju bi bile potrebne takšne spremembe, da bi nesorazmerje plač v javnem sektorju uskladili z zmanjšanjem možnosti napredovanja javnih uslužbencev in z zmanjšanjem števila plačnih razredov. S to spremembo bi tudi privarčevali pri javnih financah.

Po t. i. Virantovi reformi vsi javni uslužbenci ne napredujejo enako in v enakih plačnih razredih. Iz svojih izkušenj pri delu na področju šolstva lahko npr. ugotavljam, da zaposleni po desetih letih zaposlitve ne morejo več napredovati iz začetnega 30. plačnega razreda. Tudi takšne slabosti in neenakosti bi morali s spremembami plačnega sistema odpraviti.

Finančna sredstva v javnem sektorju se bodo na osnovi vladnih varčevalnih ukrepov znižala. To bo narekovalo spremembe v smeri večje racionalizacije javnega sektorja, še posebno tudi delovnih razmerij javnih uslužbencev in njihovega nagrajevanja.

10 ZAKLJUČKI

V diplomskem delu smo obravnavali pogodbo o zaposlitvi na splošno ter več posebnosti delovnih razmerij javnih uslužbencev, ki jih terja narava dela v javnem sektorju.

Izhodiščno vprašanje je bilo, ali je veljavna pravna ureditev na tem področju primerna in gre le za vprašanje racionalnejše porabe javnih sredstev ali pa bi bilo treba kaj spremeniti tudi v normativnem delu.

Ugotovila sem, da veljavna zakonodaja primerno odgovarja na zahteve dela v javnem sektorju, kjer gre za uresničevanje javnega interesa. Prav javni interes utemeljuje številne posebnosti glede sklepanja, izvajanja in prenehanja delovnih razmerij javnih uslužbencev. V tej luči je utemeljeno pravilo o omejitvi pogodbene avtonomije pri sklepanju delovnih razmerij v javnem sektorju, ki je pogojena s strogo namembnostjo in racionalnim trošenjem javnih sredstev.

Naše ugotovitve pa so bolj kritične, kar zadeva t. i. Virantovo reformo plačnega sistema v javnem sektorju. Kot pozitivno smo ocenili, da je bil odpravljen avtomatski način napredovanja javnih uslužbencev ne glede na kriterij delovne uspešnosti. Kot negativno pa sem ocenila reorganizacijo delovnih mest namesto odprave plačnih nesorazmerij ter neenako možnost napredovanja, zlasti na področju šolstva, kjer sem zaposlena. Na osnovi ocene stanja in ugotovitev sem predlagala tudi določene spremembe. Predvsem bi bilo treba zmanjšati možnosti napredovanja javnih uslužbencev in zmanjšati število plačnih razredov. To bi imelo pozitiven učinek na javne finance.

Hkrati pa bi bilo treba s spremembami odpraviti tudi druge slabosti, na katere smo opozorili.

Vedno pa bodo ostala aktualna vprašanja, ali je zaposlenih v javnem sektorju morda preveč, ali so dovolj učinkoviti, kakšna so njihova znanja, kompetence, izkušnje in dobre prakse.

LITERATURA IN VIRI

Bugarič, B. et al. (2004). *Komentar zakonov s področja uprave*. Ljubljana: Inštitut za javno upravo pri Pravni fakulteti v Ljubljani.

Korade, Š. et al. (2006). *Zakon o javnih uslužbencih z uvodnimi pojasnili*. Ljubljana: GV Založba.

Korpič - Horvat, E. *Urejanje delovnih razmerij po zakonu o javnih uslužbencih*, Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta, dostopno na naslovu www.pf.uni-mb.si/datoteke/delovna_razmerja_po_zju.doc.

Novak, M. et al. (2008). *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.

Špirič, N. (2010). *Plače v javnem sektorju v Sloveniji*. Diplomsko delo, Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.

VIRI:

- *Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list Republike Slovenije 2002, številka 42*
- *Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja, Uradni list Republike Slovenije 1996, številka 23*
- *Zakon o javnih uslužbencih, Uradni list Republike Slovenije 2002, številka 56*
- *Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, Uradni list Republike Slovenije 2002, številka 56*
- *Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja, Uradni list Republike Slovenije 1994, številka 52*
- *Kolektivna pogodba za javni sektor, Uradni list Republike Slovenije 2008, številka 57*
- *Aneks h Kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja, Uradni list Republike Slovenije 2008, številka 60*
- MOD

Spletne strani:

Poročevalec državnega zbora

<http://www.dz-rs.si/wps/portal/Home/deloDZ/Porocevalec/GradivaDZ> (01.04.2012)

<http://www.zdr.info/> (01.04.2012)

http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r05/predpis_ZAKO445.html (05.04.2012)

http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r07/predpis_ZAKO3177.html (05.04.2012)

http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r09/predpis_KOLP19.html (05.04.2012)

<http://www.delo.si/clanek/128060> (03.05.2012)