



ZAKON O SPREMEMBAH IN DOPOLNITVAH ZAKONA O SISTEMU PLAČ V JAVNEM SEKTORJU – NUJNI POSTOPEK

I. UVOD

1. OCENA STANJA IN RAZLOGI ZA SPREJEM SPREMEMB IN DOPOLNITEV ZAKONA

SPLOŠNO

A) Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 108/09-uradno prečiščeno besedilo, 107/09 – odl. US, 98/09 – ZIUZGK, 13/10 in 59/10) je bil sprejet v letu 2002 ter večkrat spremenjen in dopolnjen v letih 2003 do 2010. Vpeljal je nov, enoten plačni sistem za celoten javni sektor. Najprej so v nov sistem vstopili direktorji (leta 2006), nato funkcionarji lokalnih skupnosti (leta 2007), s 1.1.2008 ostali funkcionarji in s 1.8.2008 ostali javni uslužbenci. Zakon je predvideval, da se obstoječe plače zaposlenih v starem sistemu prevedejo v novega z določitvijo plačnega razreda v novem sistemu, ki ustreza višini plače posameznega zaposlenega v starem sistemu, hkrati pa se za vse funkcije in delovna mesta ter nazive na novo določi uvrstitev v plačni razred tako, da se odpravijo notranja nesorazmerja med višino plač, ki so obstajala v starem sistemu. Razliko med prevedeno plačo, ki so jo javni uslužbenci in funkcionarji imeli v starem plačnem sistemu, in novo določeno plačo naj bi funkcionarji in javni uslužbenci dobili izplačano v več obrokih, tako da bi novo višino plač, ki bi pomenila odpravo nesorazmerij, dosegli postopoma. Za funkcionarje je bila predvidena odprava nesorazmerij po tretjinah, razen za funkcionarje lokalnih skupnosti, za katere je bila po četrtninah (roki so bili določeni z zakonom), za javne uslužbence pa po četrtninah (roki so bili določeni s Kolektivno pogodbo za javni sektor), razen za javne uslužbence plačne skupine B (direktorji), katerih nove plače so bile s 1.3.2006 direktno določene take, kot so bile določene uvrstitve teh posameznih položajnih delovnih mest v novem plačnem sistemu.

Ker so pogajanja za sklenitev novih kolektivnih pogodb, na podlagi katerih so bili javni uslužbenci uvrščeni v nove plačne razrede, trajala vse do sredine leta 2008, je uvedba novega plačnega sistema in s tem začetek odprave plačnih nesorazmerij sovpadel s pričetkom ekonomske in finančne krize. Glede na javnofinančne probleme, ki jih je le-ta povzročila, je Vlada RS že v začetku leta 2009 ocenila, da implementacije plačne reforme ne bo možno nadaljevati v predvidenem obsegu oziroma v predvidenih rokih. Prva četrtnina odprave plačnih nesorazmerij in celotna višina nesorazmerij, ki je presegala vrednost štirih plačnih razredov, je bila za javne uslužbence izplačana s 1.8.2008, s poračunom za nazaj od 1.5.2008, druga četrtnina pa s 1.1.2009. Tretja četrtnina naj bi se izplačala s 1.9.2009, četrta pa s 1.3.2010. Vlada RS je na začetku leta 2009 predlagala več ukrepov za spremembo politike plač v javnem sektorju in s sindikati dosegla dogovor o vrsti ukrepov (Dogovor o ukrepih na področju plač v javnem sektorju zaradi spremenjenih makroekonomskih razmer za obdobje 2009-2010, podpisan

24.2.2009). Na njegovi podlagi je bil med drugim podpisan tudi Aneks št. 1 h kolektivni pogodbi za javni sektor (Uradni list RS, št. 23/09), s katerim je bil rok za izplačilo tretje četrtine odprave plačnih nesorazmerij prestavljen s 1.9.2009 na 1.1.2010. Zaradi poslabšanja makroekonomskih razmer je Vlada RS v drugi polovici leta 2009 predlagala sindikatom nov dogovor (Dogovor o ukrepih na področju plač v javnem sektorju za obdobje december 2009 – november 2011, podpisan 28.10.2009), na podlagi katerega je bil rok za izplačilo tretje četrtine znova prestavljen in sicer s 1.1.2010 na 1.10.2010, rok za izplačilo tretje četrtine pa s 1.3.2010 na 1.10.2011. Sindikati so na predstavitev rokov pristali s pogojem izplačila poročila, če bi ponovno prišlo do njihove prestavitve brez soglasja s sindikati na podlagi interventnega zakona.

Dogovorjeni ukrepi na področju plač v javnem sektorju v obeh dogovorih so v letih 2009 do 2011 pomenili znižanje potrebnih javno finančnih sredstev za plače v javnem sektorju v skupni višini 450 mio €, rast plač v javnem sektorju ni bila v takšni višini, kot bi bila, če do dogovora in realizacije teh ukrepov ne bi prišlo. Glede na napovedi gospodarskih gibanj UMAR naj bi bila rast plač v javnem sektorju v letu 2009 9,9%, dejanska rast pa je bila nato 6.5%.

Na podlagi prvega dogovora, ki je bil sklenjen 24.2.2009, je bilo ocenjeno znižanje potrebnih javno finančnih sredstev za plače zaposlenih v javnem sektorju v letu 2009 v višini 100 mio € in kot posledica naslednjih dogovorjenih ukrepov:

- ne izplačevanje redne delovne uspešnosti javnim uslužbencem in direktorjem, katerim se redna delovna uspešnost izplačuje mesečno, za obdobje od aprila do vključno novembra 2009 (za osem mesecev leta 2009),
- direktorjem, katerim se redna delovna uspešnost izplačuje enkrat letno, se izplača redna delovna uspešnost za leto 2009 v višino 4/12 zneska, do katerega bi bili upravičeni,
- za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela pri opravljanju rednih nalog organa je možno porabiti 60% za te namene možnih sredstev, na posameznika pa največ 30%,
- izplačilo regresa za letni dopust v letu 2009 v enaki višini kot v letu 2008,
- ne odprava I' plačnih nesorazmerij v osnovnih plačah v letu 2009,
- ne izvedba splošne uskladitev osnovnih plač v juliju 2009.

Dne 28.10.2009 je bil sklenjen drugi Dogovor o ukrepih na področju plač v javnem sektorju zaradi spremenjenih makroekonomskih razmer, s katerim so bili dogovorjeni ukrepi z veljavnostjo decembra 2009 do novembra 2011, in sicer:

- podaljšanje ne izplačevanja redne delovne uspešnosti še za obdobje od decembra 2009 do novembra 2011,
- podaljšanje izplačevanja znižane delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela do novembra 2011,

ter istočasno izpogajan tudi Aneks št. 2 h KPJS (Uradni list RS, št. 91/09), v katerem je bilo dogovorjeno:

- uskladitev osnovnih plač v januarju 2010 za polovico dejanske rasti cen življenjskih potrebščin,
- odprava I' nesorazmerij v osnovnih plačah s 1.10.2010 in 4/4 s 1.10.2011,
- splošna uskladitev osnovnih plač v letu 2010 se s 1.7. 2010 izvede v višini polovice stopnje rasti cen življenjskih potrebščin,
- regres za letni dopust za leto 2010 v zmanjšani višini.

Ukrepi na podlagi sklenjenega dogovora s socialnimi partnerji in sklenjen Aneks št. 2 h KPJS, imajo v letu 2010 in 2011 skupni finančni učinek, kot zmanjšana potrebna javno finančna sredstva za plače zaposlenih v javnem sektorju, v ocenjeni višini 350 mio €.

Poleg navedenih, s socialnimi partnerji dogovorjenih ukrepov, ki se nanašajo na vse zaposlene v javnem sektorju in za realizacijo katerih sta bila podpisana Aneks št. 1 h KPJS (Uradni list RS, št. 23/09) in Aneks št. 2 h KPJS (Uradni list RS št. 91/09), posamezni ukrepi pa realizirani v Zakonu o spremembah in dopolnitvah Zakon o izvrševanju proračunov Republike Slovenije za leti 2008 in 2009 (Uradni list RS, št. 26/09 in 96/09) ter v Zakonu o interventnih ukrepih zaradi gospodarske krize (Uradni list RS, št. 98/09) in Zakonu o spremembah in dopolnitvah Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 13/10) sta bila z namenom dodatnega znižanja javno finančnih sredstev za plače v javnem sektorju sprejeta še dva interventna ukrepa, ki se nanašata na plače samo funkcionarje in direktorjev javnega sektorja:

- 4% znižanje plač funkcionarjev za čas od 1.4.2009 do 31.12.2010 (Zakon o začasnem znižanju plač funkcionarjev (Uradni list RS, št. 20/09 in 13/10)
- podaljšanje 1% znižanja osnovnih plač direktorjev v javnem sektorju do 1.10.2011.

Finančni učinek znižanja plač funkcionarjev v obdobju od 1.4.2009 do 31.12.2010 je ocenjen na 4,6 mio €, podaljšanja znižanja osnovnih plač direktorjev v višini 1% od 1.1.2009 do 1.10.2011 pa 502.000 € bruto/bruto letno.

Ob pripravi izhodišč za državni proračun za leti 2011 in 2012 je Ministrstvo za finance ugotovilo, da bi se glede na veljavne predpise, kolektivne pogodbe in druge splošne akte, s katerimi so določene plače v javnem sektorju, upošteva tudi ukrepe iz sklenjenih dogovorov s socialnimi partnerji na področju plač v javnem sektorju, obseg sredstev za plače zaposlenih v javnem sektorju v letu 2011 povečal za 246 mio € oziroma 6 %. To pomeni 6% povečanje skupne mase sredstev za plače zaposlenih v javnem sektorju, ki je za leto 2010 predvidena v višini 4.060 mio € letno. Navedena ocena gibanja rasti mase sredstev za plače zaposlenih v javnem sektorju v letu 2011 je bila narejena ob predpostavki:

- da v letu 2011 ni uskladitve osnovnih plač z rastjo cen življenjskih potrebščin v RS,
- da se ne izpolnijo pogoji za uskladitev osnovnih plač v januarju 2011, ki je sicer že dogovorjena z Aneksom št. 2 h KPJS, da se osnovne plače v januarju 2011 uskladijo v višini polovice razlike med dejansko rastjo cen življenjskih potrebščin v RS in napovedano rastjo cen življenjskih potrebščin v RS v Pomladanski napovedi gospodarskih gibanj UMAR.

Javno finančni in makroekonomski cilj, ki ga je glede na cilje Slovenske izhodne strategije ter Programa stabilnosti potrebno zasledovati na področju stroškov dela zaposlenih v javnem sektorju je, da se v letu 2011 doseže omejitev rasti mase sredstev za plače zaposlenih v javnem sektorju na ravni obsega sredstev za plače v letu 2010 in dodatno še zmanjšanje potrebnih sredstev za stroške dela zaposlenih v javnem sektorju za 5 % glede na leto 2010, to je za 200 mio €. To zmanjšanje, ki se bo moralo doseči z racionalizacijo in optimizacijo poslovanja subjektov javnega sektorja, pomeni, da se skupna masa sredstev za plače zaposlenih v javnem sektorju v letu 2011 zmanjša iz 4.060 mio € na ciljno 3. 860 mio €. Skupno z omejitvijo rasti obsega sredstev za plače to pomeni zmanjšanje potrebnih sredstev za stroške dela zaposlenih v javnem sektorju v letu 2011 za 11% glede obseg na sredstev, ki bi bil potreben za plače zaposlenih v javnem sektorju v letu 2011 brez sprejetih ukrepov (spontan scenarij). Enak obseg sredstev za stroške dela kot v letu 2011 je potem potrebno ohraniti tudi v letu 2012, zato morajo ukrepi za leto 2011 veljati tudi v letu 2012.

Pri tem z ne izvedbo posameznih elementov plačnega sistema, ki pomenijo povečanje javnofinančnih sredstev za plače zaposlenih v letu 2011, ni mogoče doseči ohranitve mase sredstev za plače zaposlenih v letu 2011 v celoti na ravni leta 2010, ker je potrebno doseči tudi nevtralizacijo učinka prenosa napredovanj in uskladitve osnovnih plač iz leta 2010 (v letu 2010 je imelo napredovanje učinek samo za 8 mesecev, v letu 2011 je avtomatično večji učinek za dodatne 4 mesece na letni ravni, podobno ima uskladitev osnovnih plač s 1.7.2010 učinek v letu 2010 samo za 5 mesecev, v letu 2011 ima na letni ravni avtomatično učinek za dodatnih 7 mesecev). Zato je za ta sredstva 15 mio € iz naslova učinka prenosa uskladitve osnovnih plače ter 27 mio € iz prenosa učinka napredovanj, skupno torej 42 mio €, potrebno dodatno zmanjšati maso sredstev za plače v letu 2011 še za 1 %. Tako je skupno potrebno poleg ne naraščanja potrebnih sredstev, potrebno doseči še zmanjšanje potrebnih sredstev za stroške dela zaposlenih v letu 2011 za 240 mio €, glede na maso sredstev za plače v letu 2010.

Sprejeti proračun 2010 (SP 2010) je bil sprejet na podlagi ocen realizacije proračuna 2009 in jesenskih makroekonomskih izhodišč, ki jih je UMAR pripravil septembra 2009. Prihodki so bili ocenjeni v višini 8.647,6 mio EUR (od tega davčni prihodki v višini 7.011,9 mio EUR), pravice (proračunski odhodki) pa so bile dodeljene v višini 10.473,7 mio EUR. Proračunski primanjkljaj v sprejetem proračunu za leto 2010 tako znaša 1.826,1 mio EUR oziroma 5,02% BDP.

Zadnja ocena proračunskih prihodkov, ki je narejena na podlagi pomladanske napovedi 2010, ki jo je UMAR pripravil marca 2010, in realizacije prihodkov v letu 2009 kaže na še slabši položaj kot je v SP 2010. Zaradi sprememb v ekonomskem okolju bodo v letu 2010 prihodki državnega proračuna nižji od načrtovanih v sprejetem proračunu za leto 2010. Podobno velja tudi za obdobje do leta 2013. Poleg padca prihodkov pa je zaskrbljujoč tudi trend naraščanja proračunskih odhodkov. Ocenjujemo, da je za stabilizacijo fiskalnega položaja najbolj pomembno zajezi nadaljnjo rast odhodkov. Dejstvo je, da tudi ob vrnitvi na »normalne stopnje rasti gospodarske aktivnosti« fiskalni položaj ne bo izravnal vse do leta 2013 (Program stabilnosti 2010-2013), temveč bo državni proračun izkazoval primanjkljaj, ki pa bo moral biti v okviru Maastrichtskih kriterijev. Že za doseg tega cilja - da bo primanjkljaj v dovoljenih mejah – bodo potrebni zelo restriktivni fiskalni ukrepi.

Vlada Republike Slovenije ja zaradi neugodnih gibanj ključnih kategorij prihodkov in slabših napovedi makroekonomskih agregatov v primerjavi s tistimi, na katerih je temeljil sprejeti proračun za leto 2010, pripravila rebalans državnega proračuna za to leto. Ker je cilj vlade, da se proračunski primanjkljaj ne povečuje, temveč celo nekoliko zniža, je bilo za doseg tega cilja potrebno znižati tudi odhodke državnega proračuna. Proračunski primanjkljaj kot delež v BDP-ju bi se v letu 2010 zvišal že zaradi novih, nižjih novih nominalnih ocen BDP-ja. Ob enakih ocenah prihodkov in enakih odhodkih, kot so bili v sprejetem proračunu, bi bil proračunski primanjkljaj brez rebalansa nominalno enak kot ob sprejemanju proračuna (1.826.141 tisoč EUR), kot delež v BDP-ju pa bi se zvišal na 5,2 % (ob sprejemanju državnega proračuna za leto 2010 je bil predviden v višini 5 % BDP-ja).

Glede na Pomladansko napoved gospodarskih gibanj 2010 UMAR naj bi se, upoštevaje veljavne predpise in dogovore na področju plač v javnem sektorju v letu 2011, rast plač glede na leto 2010 okrepila, izrazito bolj v javnem sektorju kot zasebnem. Medtem, ko naj bi bilo v zasebnem sektorju zvišanje bruto plače 3,0 % nominalno oz. 1,4 % realno, pa naj bi bruto pla

ča na zaposlenega v javnem sektorju naraščala hitreje in sicer 5,6% nominalno in 4,0% realno.

Tabela 7: Pomladanska napoved gibanj plač in produktivnosti za obdobje 2010–2012 in primerjava z jesensko napovedjo

		2009	2010		2011		2012
			Jesenska napoved (sept. 2009)	Pomladanska napoved (mar. 2010)	Jesenska napoved (sept. 2009)	Pomladanska napoved (mar. 2010)	Pomladanska napoved (mar. 2010)
Nominalna rast, v %	Bruto plača na zaposlenega	3,4	2,1	2,7	3,9	3,8	4,6
	Zasebni sektor	1,8	2,4	2,7	3,9	3,0	4,2
	Javni sektor	6,5	1,0	2,3	3,9	5,6	5,7
	Produktivnost dela	-3,9	3,1	2,5	5,5	4,5	5,3
Realna rast, v %	Bruto plača na zaposlenega	2,5	0,6	1,4	1,4	2,2	2,2
	Zasebni sektor	0,9	0,9	1,4	1,4	1,4	1,8
	Javni sektor	5,6	-0,5	1,0	1,4	4,0	3,3
	Produktivnost dela	-5,8	2,5	3,0	3,4	3,0	3,0

Vir: SURS, napovedi UMAR.

Tabela 8: Razmerje ravni bruto plače v dejavnostih javnega sektorja do bruto plače v zasebnem sektorju, v %, Slovenija, 2000–2009

	Javna uprava	Izobraževanje	Zdravstvo in soc.varstvo
2000	137,8	124,3	126,5
2001	141,6	129,6	128,6
2002	139,3	133,8	135,3
2003	138,5	133,5	132,7
2004	130,3	131,5	126,0
2005	128,8	131,8	122,5
2006	126,0	131,0	119,3
2007	123,8	127,3	115,1
2008	128,9	126,4	119,8
2009	133,5	128,4	130,9

Vir: SURS, SKD 2002, za leto 2009 SKD 2008; preračuni UMAR.

Analiza, ki je opravil UMAR (Ekonomski izzivi 2010, poglavje II. Trg dela - posledice krize in odzivi države, točka 2.5.2. Gibanje plač v dejavnostih javnega sektorja, **Priloga 1**), kaže, da je v skladu s ciljem plačne reforme (vzpostaviti ustrežnejša razmerja med plačami v javnem sektorju), prišlo že po izplačilu dveh četrtin do precejšnje spremembe notranjih razmerij med dejavnostmi javnega sektorja, pri čemer so bili, tako kot je bilo načrtovano, največji popravki navzgor v dejavnosti zdravstva in socialnega varstva, najmanj v dejavnosti izobraževanja, precejšen dvig pa je bil tudi v javni upravi.

Hkrati se je kot rezultat reforme v zadnjih dveh letih povečalo razmerje ravni bruto plače v dejavnostih javnega sektorja do ravni bruto plače v dejavnostih zasebnega sektorja. V letu 2007, tj. pred začetkom plačne reforme, je bila bruto plača javnega sektorja od bruto plače zasebnega sektorja višja za 22,7 %, v letu 2009 za 30,6 %, do leta 2013 pa bi bila ob dokončanju plačne reforme višja za 35,9 %. Ob tem analiza poudarja, da je že v letu 2009 doseženo razmerje v primerjavi z drugimi državami visoko.

Glede na navedeno je Vlada RS ob pripravi izhodišč za pripravo proračuna za leto 2011 ocenila, da je med drugim nujno potrebno sprejeti tudi ukrepe, ki bodo zagotovili, da ne bo prišlo do dviga obsega sredstev za plače za 246 mio €, kot bi se to zgodilo ob upoštevanju vseh veljavnih dogovorov in predpisov in nadaljevanja dosedanje rasti zaposlovanja v javnem sektorju in, ki bodo hkrati omogočili znižanje obsega sredstev za plače in druge stroške dela za

okoli 200 mio €. Zato je sindikat javnega sektorja 24.6.2010 predlagala ponovna pogajanja o ukrepih na področju politike plač v javnem sektorju. Poleg ukrepov, ki so se nanašali na zamrznitev plač in znižanje nekaterih materialnih stroškov v zvezi z delom, je vlada predlagala tudi ponoven razmislek o plačni reformi, saj bi bilo njeno dokončanje v dogovorjenem obsegu in rokih problematično tako z vidika plačne politike uravnoteženosti gibanja plač v javnem in zasebnem sektorju kot z vidika vzdržnosti javnih financ.

Pogajalski predlog je bil podan tudi glede višine vrednosti plačnih razredov v naslednjem letu. Pogajanja o tem elementu plačne politike so določena z zakonom, in sicer se na podlagi šestega odstavka 5. člena ZSPJS ta pogajanja pričnejo vsako leto najkasneje do 1. maja in se naj bi praviloma zaključila 30 dni pred rokom, določenim za predložitev predloga državnega proračuna Državnemu zboru.

Pogajanja o predlaganih ukrepih so bila opravljena le z delom sindikatov javnega sektorja, ki so združeni v Konfederacijo sindikatov javnega sektorja in s katerimi je bil po zaključku parafiran Dogovor o ukrepih na področju plač in drugih prejemkov za leti 2011 in 2012 in Aneks št. 4 h Kolektivni pogodbi za javni sektor. Dogovorjena je bila vrsta ukrepov, ki bi znižala potrebna sredstva za plače javnega sektorja v letih 2011 in 2012, in sicer za 246 mio € v letu 2011, vztrajali pa so pri odpravi plačnih nesorazmerij in s tem implementaciji novega plačnega sistema v celoti, pristali so le, da se to zgodi v pogojih višje gospodarske rasti. Ostali sindikati javnega sektorja - Pogajalska skupina sindikatov javnega sektorja, ki jo sestavlja večina sindikatov javnega sektorja, se pogajanj niso želeli udeleževati in so vztrajali na roku 60 dni za odgovor na pobudo za sprejem aneksa iz drugega odstavka 5. člena Kolektivne pogodbe za javni sektor, ne glede na to, da 7. člen te kolektivne pogodbe določa, da se pogajanja za spremembe in dopolnitve obstoječe kolektivne pogodbe začnejo, ko ena stranka predloži drugi stranki predlog sprememb in dopolnitev obstoječe kolektivne pogodbe. Z njimi je bil opravljen pogovor o možnih ukrepih na področju plač javnega sektorja, na katerem so menili, da so nekateri, s strani vlade predlagani ukrepi, možni, vztrajali pa so, da je plačno reformo treba izvesti do konca, pri čemer bi jo bilo možno nekoliko upočasniti (npr. namesto četrtin izplačevati osmine še nerealizirane odprave plačnih nesorazmerij), na hkratno znižanje plač pa niso pristali.

Vlada RS je parafiran dogovor in aneks posredovala v opredelitev do podpisa oziroma podpis vsem reprezentativnim sindikatom javnega sektorja, vendar do veljavnega podpisa aneksa h KPJS ni prišlo.

Glede na to, da zaradi javno finančne situacije plačne reforme v naslednjih letih oziroma dokler rast bruto domačega proizvoda ne bo presegla 3% ni mogoče izvesti do konca, do dogovora oziroma veljavnega podpisa aneksa s socialnimi partnerji o odlogu nadaljnjih faz odprave plačnih nesorazmerij pa ne pride, je potrebna sprememba systemskega zakona o plačnem sistemu javnega sektorja, s katero se plače javnega sektorja določijo v javno finančno vzdržni višini in na način, ko so plače javnega sektorja določene z zakonom oziroma vladnim predpisom, v okviru pogajalskega procesa s sindikati javnega sektorja pa se lahko v panožni kolektivni pogodbi v posameznih delih javnega sektorja za določena delovna mesta dogovorijo višje plače, kadar in kjer je to utemeljeno.

V veljavni ureditvi plačnega sistema javnega sektorja imamo stanje, ko so kolektivne pogodbe v javnem sektorju obvezne, saj so z njimi določeni vsi bistveni elementi plačnega sistema javnega sektorja, to so višina osnovnih plač, dodatkov in obseg sredstev za redno delovno

uspešnost in so torej edini normativni pravni okvir, s katerim so določene plače javnega sektorja. Zakon o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) pa določa, da naj bi se s kolektivno pogodbo določale le pravice, ki so za zaposlene ugodnejše od določb, vsebovanih v zakonih.

B. Za plače v javnem sektorju 33. člen Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/2006) določa, da ne glede na določbe tega zakona velja za plače v javnem sektorju sistem kolektivnih pogodb, kot jih določa zakon o sistemu plač v javnem sektorju. Tako Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 108/09 – uradno prečiščeno besedilo, 98/09 – ZIUZGK, 13/10 in 59/10) v X. poglavju posebej ureja sklepanje kolektivnih pogodb. Stranke pri sklepanju kolektivne pogodbe za javni sektor tako ureja v 42. členu, ko določa, da je Kolektivna pogodba za javni sektor sklenjena, ko jo podpišejo Vlada Republike Slovenije in reprezentativni sindikati javnega sektorja najmanj štirih različnih dejavnosti, katerih skupno število članstva presega 40% zaposlenih v javnem sektorju. V nadaljnjem odstavku tega člena je določeno tudi, da reprezentativni sindikat omogoči ugotavljanje števila članov v sindikatu. Vlada in reprezentativni sindikati pa se dogovorijo o načinu ugotavljanja števila članov. Vendar pa do takšnega dogovora med vlado in reprezentativnimi sindikati za potrebe sklenitve Kolektivne pogodbe za javni sektor tekom pogajanj za sklenitev te pogodbe ni prišlo. Zato je bila z Zakonom o spremembah in dopolnitvah zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 68/06) za potrebe sklenitve kolektivne pogodbe za javni sektor, s katero je bil uveljavljen nov plačni sistem, sprejeta ureditev, po kateri je bilo s prehodno določbo v 8 členu tega zakona navedeno, da če se Vlada Republike Slovenije in reprezentativni sindikati do 31.10.2006 ne dogovorijo o načinu ugotavljanja števila članov po drugem odstavku 42. člena zakona, se ne glede na določbo prvega odstavka 42. člena zakona šteje, da je kolektivna pogodba za javni sektor sklenjena, ko jo podpišejo Vlada Republike Slovenije in večina reprezentativnih sindikatov javnega sektorja. Glede na to, da do zgoraj navedenega roka do dogovora ni prišlo, je bilo tako s to spremembo člena določeno pravilo za prehodno obdobje za potrebno večino na sindikalni strani za sklenitev kolektivne pogodbe za javni sektor, torej večina reprezentativnih sindikatov javnega sektorja, na podlagi katerega je v letu 2008 tudi prišlo do sklenitve sedaj veljavne Kolektivne pogodbe za javni sektor (Uradni list RS, št. 57/08). V 4. členu te kolektivne pogodbe pa je bila določena drugačna večina za sklenitev sprememb in dopolnitev k tej kolektivni pogodbi in sicer z določbo, da so spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe sklenjene, ko jih podpiše Vlada Republike Slovenije in večina reprezentativnih sindikatov javnega sektorja, ki predstavljajo najmanj štiri različne dejavnosti javnega sektorja.

Na področju javnega sektorja je po podatkih evidence kolektivnih pogodb, ki jo na podlagi 25. člena Zakona o kolektivnih pogodbah vodi Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, trenutno reprezentativnih 29 sindikatov, ki so reprezentativni bodisi za posamezno dejavnost javnega sektorja ali posamezen poklic javnega sektorja. Pogoje za pridobitev lastnosti reprezentativnosti sindikatov določa 6. člen Zakona o reprezentativnosti sindikatov (Uradni list RS, št. 13/93). Ti pogoji so:

- da so demokratični in uresničujejo svobodo včlanjevanja v sindikate, njihovega delovanja in uresničevanja članskih pravic in obveznosti
- da neprekinjeno delujejo najmanj zadnjih šest mesecev
- da so neodvisni od državnih organov in delodajalcev
- da se financirajo pretežno iz članarine in drugih lastnih virov
- da imajo določeno število članov v skladu z določili tega zakona.

Glede potrebnega števila članstva zaposlenih v posamezni dejavnosti ali poklicu za pridobitev lastnosti reprezentativnosti v tej dejavnosti ali poklicu je pogoj različen ali gre za določitev reprezentativnosti zvezi ali konfederaciji sindikatov ali posameznega samostojnega sindikata. Tako 8. člen zakona o reprezentativnosti sindikatov določa, da se ob pogojih iz navedenega 6. člena tega zakona kot reprezentativne določijo zveze ali konfederacije sindikatov za območje države, v katere se povezujejo sindikati iz različnih panog, dejavnosti ali poklicev, in v katere je včlanjenih najmanj 10% delavcev iz posamezne panoge, dejavnosti ali poklica. Glede na 9. člen tega zakona so nato v panogi, dejavnosti, poklicu, občini oziroma širši lokalni skupnosti ali v organizaciji reprezentativni sindikati, ki so združeni v zvezo ali konfederacijo sindikatov, ki je reprezentativna za območje države. Ne glede na določbe 8. člena tega zakona je v panogi, dejavnosti, poklicu, občini oziroma širši lokalni skupnosti ali v organizaciji reprezentativen tudi tisti sindikat, ki ni včlanjen v zvezo ali konfederacijo, ki ima lastnost reprezentativnosti, če izpolnjuje pogoje iz 6. člena tega zakona in če je vanj včlanjenih najmanj 15% delavcev posamezne panogi, dejavnosti, poklicu, občini oziroma širši lokalni skupnosti.

Glede na navedene določbe predpisov in število ter velikost reprezentativnih sindikatov javnega sektorja veljavna normativna ureditev dopušča oziroma omogoča situacijo, ko kolektivno pogodbo za javni sektor ali njene spremembe lahko veljavno sklenejo reprezentativni sindikati javnega sektorja, ki po številu reprezentativnih sindikatov javnega sektorja predstavljajo večino sindikatov, ki imajo reprezentativnost bodisi za posamezno dejavnost ali poklic v javnem sektorju, vendar pa glede na število članstva v teh sindikatih predstavljajo manjši del zaposlenih v javnem sektorju. Tako sklenjeno kolektivno pogodbo je težko oceniti kot dogovor, ki izraža na delojemalski strani voljo večine zaposlenih v javnem sektorju, kar naj bi bil pogoj zadostne večine na strani reprezentativnih sindikatov za veljavnost sklenitve kolektivne pogodbe ali aneksa, kot temelj, na katerem temelji kolektivno dogovarjanje.

Razlogi za sprejem novele ZSPJS so:

- vzpostaviti sistem, v katerem so elementi za določitev plač določeni z zakonom oziroma na njegovi osnovi izdanimi predpisi in predstavljajo minimalno zagotovljeni standard za določitev plače javnega uslužbenca, s kolektivnimi pogodbami pa se lahko le ta dogovori na višji ravni, v kolikor za to obstoji volja obeh pogodbenih strank. S tem se vzpostavlja sistem prostovoljnosti kolektivnih pogodb. Za uveljavitev takšnega sistema pa je potrebno, da ima delodajalec (v konkretnem primeru Republika Slovenija) možnost plače enostransko določiti tudi s svojim aktom, če do sklenitve kolektivnih pogodb ne pride oziroma so le te odpovedane. S tem pa je tudi omogočeno, da delodajalec vodi vzdržno in javno finančnim razmeram prilagojeno plačno politiko,

- zagotavljanje finančne vzdržnosti plačnega sistema z upoštevanjem makroekonomskih kazalcev ter uravnoveženosti gibanja plač v javnem sektorju v razmerju do plač v zasebnem sektorju,

- sprememba normativne ureditve, ki omogoča, da kolektivno pogodbo za javni sektor ali njene spremembe lahko veljavno sklenejo reprezentativni sindikati javnega sektorja, ki po številu reprezentativnih sindikatov javnega sektorja predstavljajo večino sindikatov, ki imajo reprezentativnost bodisi za posamezno dejavnost ali poklic v javnem sektorju, vendar pa glede na število članstva v teh sindikatih, predstavljajo manjši del zaposlenih v javnem sektorju,

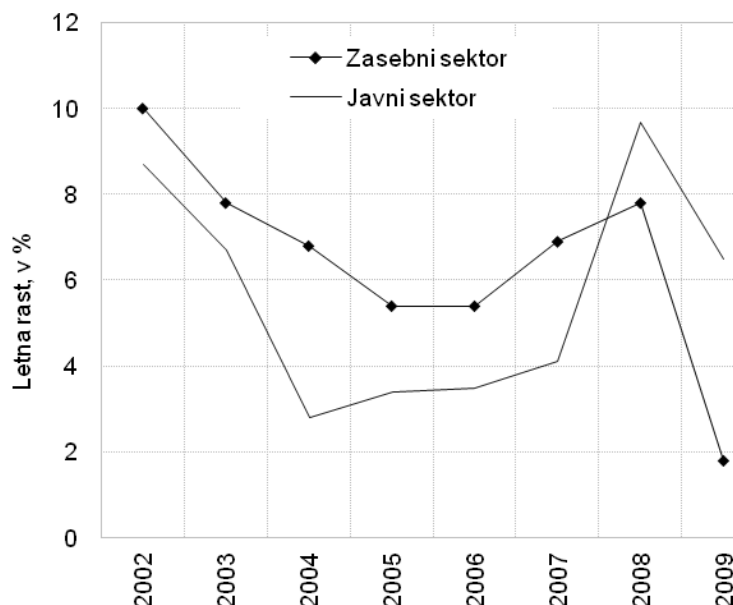
- zagotoviti takšno normativno ureditev sklepanja kolektivne pogodbe za javni sektor in njenih sprememb, ki bo na strani reprezentativnih sindikatov javnega sektorja določala takšno večino za veljavnost kolektivne pogodbe oziroma njene spremembe, ki predstavlja večinsko zastopanost zaposlenih v javnem sektorju in s tem voljo večino zaposlenih v javnem sektorju.

PRILOGA 1: Ekonomski izzivi 2010, poglavje II. Trg dela - posledice krize in odzivi države, točka 2.5.2. Gibanje plač v dejavnostih javnega sektorja

2.5.2. Gibanje plač v dejavnostih javnega sektorja

Priprave na izvajanje reforme plačnega sistema v javnem sektorju so bile dolgotrajne, v času priprav je rast plač v javnem sektorju zaostajala za rastjo plač v zasebnem. Sredi leta 2002 je bil sprejet zakon o sistemu plač v javnem sektorju¹ in s tem je bila prekinjena možnost uvajanja dodatkov k plači po kolektivnih pogodbah dejavnosti in poklicev, ki so makroekonomsko neobvladljivo povečevali rast plač v tem sektorju. Od takrat sta na rast plač vplivala samo: usklajevalni mehanizem (nekoliko bolj omejevalen, kot je veljal za zasebni sektor) in učinek napredovanja. Zato je v obdobju od 2002 do vključno 2007 bruto plača na zaposlenega v dejavnostih javnega sektorja povprečno letno zaostajala za rastjo bruto plače na zaposlenega v dejavnostih zasebnega sektorja za okoli dve odstotni točki (nominalno za 2,2 o. t.). Z letom 2008, ko je bila podpisana Kolektivna pogodba za javni sektor² ter aneksi h kolektivnim pogodbam dejavnosti in poklicev³, so se v avgustu tega leta (s poračunom od meseca maja naprej) začele plače izplačevati po novem zakonu o sistemu plač javnega sektorja.

Slika 1: Nominalna rast povprečne bruto plače na zaposlenega v zasebnem in javnem sektorju



Vir: SURS; preračuni UMAR.

Izvedba reforme plačnega sistema v javnem sektorju je sovpadala s časom gospodarske krize, kar je zahtevalo ukrepanje vlade. V letih 2008 in 2009 je zaradi uvedbe novega plačnega sistema (izplačilo dveh četrtin odprave plačnih nesorazmerij) prišlo do hitre rasti plač v

¹ Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, U.L. št. 56/2002.

² Kolektivna pogodba za javni sektor, U.L. št. 57/2008.

³ U.L. št. 60 in št. 61/2008.

tem sektorju. Bruto plača na zaposlenega v dejavnostih javnega sektorja je naraščala v povprečju letno za dobre tri o. t. hitreje od bruto plače v dejavnostih zasebnega sektorja (nominalno za 3,3 o. t.). Ker je odprava plačnih nesorazmerij sovpadla s časom gospodrske krize, so socialni partnerji v letu 2009 podpisali dva dogovora s pripadajočima aneksoma h kolektivni pogodbi za javni sektor⁴, s čimer se je dosegel premik izvedbe tretje in četrte četrtine sredstev za odpravo plačnih nesorazmerij (oktober 2010 in oktober 2011), zaostritev usklajevalnega mehanizma ter začasna ukinitvev izplačevanja uspešnosti. Zaradi sprejetih ukrepov je bila v letu 2009 rast plač v javnem sektorju nižja od rasti brez ukrepov (brez njih bi bila rast 9,9 %). Tudi v letu 2010 bo rast bruto plače na zaposlenega v dejavnostih javnega sektorja bistveno nižja, kot če bi se ukrepi na področju plač v javnem sektorju ne izvedli (brez ukrepov bi bila nominalna rast bruto plače v dejavnostih javnega sektorja 10,3-odstotna). Kot je razvidno iz tabele 5, zaradi sklenitve omenjenih aneksov rast plač v javnem sektorju v letu 2010 po ocenah UMAR (Pomladanska napoved) ne bo bistveno odstopala od rasti plač v zasebnem sektorju, problem velikega razhajanja med rastjo plač v zasebnem in javnem sektorju pa se je s temi spremembami dogovora prenesel v leto 2011 in 2012, kar je problematično z vidika plačne politike uravnovežnosti gibanja plač v javnem in zasebnem sektorju in z vidika vzdržnost javnih financ.

Tabela 1: Nominalna rast povprečne bruto plače na zaposlenega v obdobju 2008–2013, v %

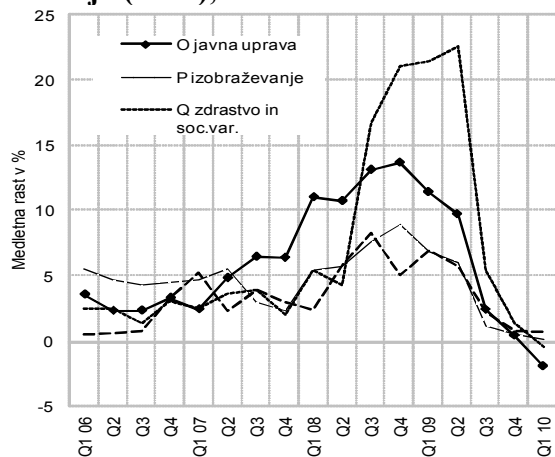
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Bruto plača skupaj	8,3	3,4	2,7	3,8	4,6	4,8
Zasebni sektor	7,8	1,8	2,7	3,0	4,2	4,8
Javni sektor	9,8	6,5	2,3	5,6	5,7	5,1

Vir: SURS, UMAR – Pomladanska napoved gospodarskih gibanj 2010.

Učinek reforme plačnega sistema je bil zelo različen po dejavnostih javnega sektorja. Namen reforme je bil vzpostavitev ustrežnejših razmerij med plačami v javnem sektorju. Na osnovi orientacijskih delovnih mest, določenih v kolektivni pogodbi za javni sektor, so bili največji popravki v dejavnosti zdravstva in socialnega varstva ter v kulturi. V dejavnosti izobraževanja je bilo popravkov v orientacijskih delovnih mestih najmanj, saj se je v tej dejavnosti v obdobju od 2003 do 2006 izplačeval vsako leto v juliju okoli 3-odstotni dodatek k plačam po kolektivni pogodbi za vzgojo in izobraževanje, medtem ko pri ostalih dejavnostih javnega sektorja tega ni bilo. Kot je razvidno iz slike 20, je v obdobju od tretjega kvartala 2008 do drugega kvartala 2009 prišlo do izrazitega dviga plač v dejavnosti zdravstva in socialnega varstva (prva četrtina je bila izplačana v avgustu 2008 in druga četrtina v januarju 2009). Precejšen dvig plač je bil tudi v javni upravi, kjer so se v prvi polovici leta plače povečevale zaradi večjega obsega del pri predsedovanju Slovenije v EU, nato pa je sledilo še izplačilo prve in druge četrtine sredstev za odpravo plačnih nesorazmerij. Umiritev gibanja plač v vseh dejavnostih v drugi polovici leta 2009 je posledica ukrepov, ki jih je sprejela vlada (začasna ukinitvev izplačevanja redne uspešnosti, neuskladitev plač z infalcijo v juliju in preložitev izvedbe zadnjih dveh četrtin odprave plačnih nesorazmerij).

⁴ Aneks št. 1 h kolektivni pogodbi za javni sektor, U.L. št. 23/2009 in Aneks št. 2 h kolektivni pogodbi za javni sektor, U.L. št. 91/2009.

Slika 2: Medletno gibanje bruto plače na zaposlenega po kvartalnih za dejavnosti javnega sektorja (O–R), 2006–2010

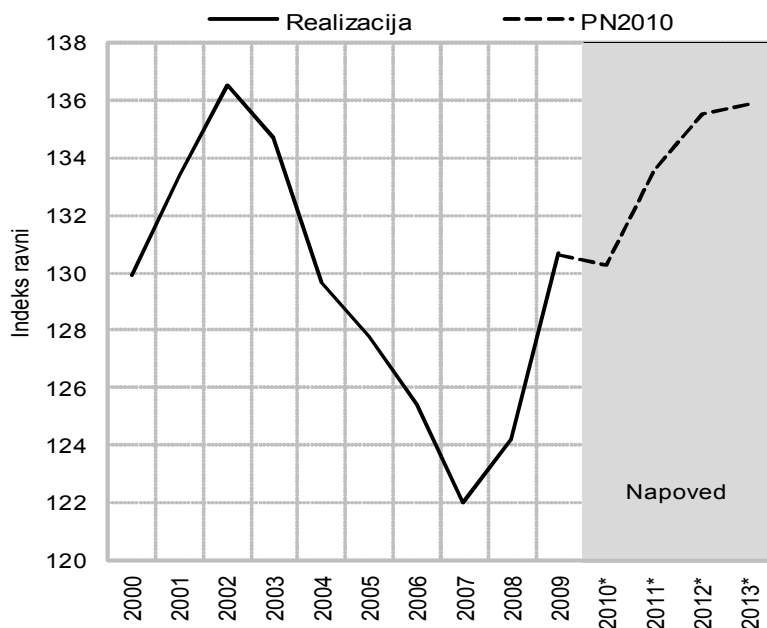


Vir: SURS, SKD 2008.

2.5.2.1. Razmerja med plačami v javnem in zasebnem sektorju

Razmerje ravni bruto plače v dejavnostih javnega sektorja do ravni bruto plače v dejavnostih zasebnega sektorja se je v zadnjih dveh letih povečalo. Še v letu 2007 je bila raven bruto plače v dejavnostih javnega sektorja za 22,7 % višja od povprečne bruto plače v zasebnem sektorju, nato pa se je povečalo na 30,6 % v letu 2009. Ob upoštevanju predpostavk, sprejetih v obeh dogovorih o ukrepih na področju plač v javnem sektorju, podpisanih v Aneksu št. 1 in Aneksu št. 2 h kolektivni pogodbi za javni sektor, se bo razmerje ravni bruto plače v dejavnostih javnega sektorja še naprej povečevalo in bo upoštevajoč pomladansko napoved 2010 leta 2013 višje za 35,9 %, čeprav je že v letu 2009 nekoliko preseglo raven iz leta 2000 (glej sliko 21).

Slika 3: Razmerje ravni bruto plače v dejavnostih javnega sektorja (O–R) do bruto plače v zasebnem sektorju (A–N+S), 2000–2009 in napoved do 2013



Vir: SURS, SKD 2002, za leto 2009 SKD 2008; preračuni UMAR in UMAR Pomladanska napoved gospodarskih gibanj 2010.

Doseženo razmerje ravni bruto plače v dejavnostih javnega sektorja do ravni bruto plače zasebnega sektorja je v Sloveniji v primerjavi z drugimi državami visoko. Mednarodni podatki o razmerju ravni bruto plače za dejavnosti javnega sektorja do bruto plače zasebnega sektorja so izračunani iz podatkov ankete o strukturi plač, ki jo je Eurostat izvedel nazadnje za leto 2006. Razmerje je po podatkih ankete za Slovenijo višje, kot je slovenski podatek SURS (glej tabelo 8).⁵ Tudi če upoštevamo pri razmerju ravni za Slovenijo SURS-ove podatke, je razvidno iz tabele 7, da ima višjo raven bruto plače za vse dejavnosti javnega sektorja glede na zasebni sektor edino Ciper, za dejavnost javne uprave pa imajo višjo raven bruto plače Bolgarija, Latvija, Litva, Madžarska in omenjeni Ciper. Najbolj pomembno za nastanek odstopanj v razmerju ravni plač javnega do zasebnega sektorja je razlika v izobrazbeni strukturi obeh sektorjev. Čim slabša je izobrazbena struktura zaposlenih v zasebnem sektorju glede na javni sektorj, večja so odstopanja v razmerjih ravni. Države z manj razvitim gospodarstvom bodo imele večje odstopanje v razmerju ravni plač med obema sektorjema. V tem primeru je ustrežnejša primerjava, ki upošteva razmerja ravni plač med obema sektorjema glede na stopnjo izobrazbe. Ti podatki pa kažejo, da je v Sloveniji višja raven bruto plače predvsem za srednjo izobrazbo po dejavnostih javnega sektorja (glej tabelo P3 v prilogi). Tudi pri teh podatkih, kjer je sicer v primerjavi vpliv izobrazbene strukture nevtraliziran, je potrebna previdnost pri zaključkih, saj za kar nekaj držav EU ni podatka in je zato primerjava pomanjkljiva.

Tabela 2: ***Razmerje ravni bruto plače v dejavnostih javnega sektorja do bruto plače v zasebnem sektorju, v %, države EU in Norveška, 2006***

1.	2. Javna uprava	3. Izobraževanje	4. Zdravstvo in soc. varstvo
5. Bolgarija	6. 142,1	7. 108,3	8. 108,4

⁵ Razlika med podatki SURS in Eurostat je v zajetju podatkov, ki je skoraj popolno v primeru SURS-ovih raziskovanj plač, Eurostatov podatek pa izhaja iz ankete.

<i>9. Češka</i>	<i>10. 108,0</i>	<i>11. 91,2</i>	<i>12. 92,1</i>
<i>13. Nemčija</i>	<i>14. -</i>	<i>15. 113,0</i>	<i>16. 90,8</i>
<i>17. Estonija</i>	<i>18. 108,4</i>	<i>19. 86,1</i>	<i>20. 91,6</i>
<i>21. Irska</i>	<i>22. 117,5</i>	<i>23. 129,8</i>	<i>24. 111,6</i>
<i>25. Španija</i>	<i>26. -</i>	<i>27. 115,1</i>	<i>28. 113,2</i>
<i>29. Ciper</i>	<i>30. 138,6</i>	<i>31. 161,5</i>	<i>32. 127,9</i>
<i>33. Latvija</i>	<i>34. 148,5</i>	<i>35. 105,3</i>	<i>36. 102,9</i>
<i>37. Litva</i>	<i>38. 150,8</i>	<i>39. 92,9</i>	<i>40. 102,6</i>
<i>41. Madžarska</i>	<i>42. 134,9</i>	<i>43. 111,4</i>	<i>44. 92,9</i>
<i>45. Nizozemska</i>	<i>46. 101,7</i>	<i>47. 101,6</i>	<i>48. 87,2</i>
<i>49. Poljska</i>	<i>50. 122,4</i>	<i>51. 100,1</i>	<i>52. 80,2</i>
<i>53. Slovenija</i>	<i>54. 128,4</i>	<i>55. 135,5</i>	<i>56. 122,0</i>
<i>57. Slovaška</i>	<i>58. 95,1</i>	<i>59. 79,0</i>	<i>60. 78,7</i>
<i>61. Združeno kraljestvo</i>	<i>62. 92,8</i>	<i>63. 96,0</i>	<i>64. 96,6</i>
<i>65. Norveška</i>	<i>66. -</i>	<i>67. 100,0</i>	<i>68. 94,7</i>

Vir: Eurostat, SES 2006, SKD 2002, preračuni UMAR.

Razmerje ravni plač javnega sektorja do zasebnega sektorja je eno izmed analitskih orodij za vodenje plačne politike javnega sektorja. Izobrazbena struktura ima vpliv na spremembe v razmerju ravni plač v obeh sektorjih, vendar je vpliv dolgoročneje močnejši. Posegi v oblikovanje plač, posebej v javnem sektorju, kjer je sistem oblikovanja plač bolj centraliziran, pa ima takojšen vpliv na razmerje ravni plač. V opazovanem obdobju (2000-2009) se je razmerje ravni plač po dejavnostih javnega sektorja ves čas spreminjalo, do 2006 se je razmerje ravni plač zmanjševalo (izjema dejavnost vzgoje in izobraževanja zaradi vsakoletnega dodatka k julijski plači na osnovi kolektivne pogodbe dejavnosti), nato pa povečevalo.

Na zmanjševanje razmerja je vplivalo predvsem le delno usklajevanje plač z inflacijo, na povečanje razmerja pa uvedba novega plačnega sistema. Vpliv je bil že z izvedbo dosedanjih dveh četrtin odprave plačnih nesorazmerij precejšen. V letu 2009 doseženo razmerje ravni plač za dejavnosti javnega sektorja je na ravni leta 2000, se pravi okoli 30 % višje kot v zasebnem sektorju. Po posameznih dejavnostih pa je očitno povišanje ravni plač v izobraževanju, zdravstvu in socialnem varstvu⁶. V obdobju do leta 2006 se je izboljšala raven plač v izobra

⁶ V letu 2008 je delež zaposlenih z visoko izobrazbo v javni upravi okoli 53 % (leta 2000 okoli 44 %), v dejavnosti izobraževanja okoli 63% (leta 2000 okoli 55%), v zdravstvu in socialnem varstvu je ta delež najnižji –okoli 38% (leta 2000 okoli 28%). Delež zaposlenih s

ževanju (julijski dodatek k plači), v letih 2008–2009 se je ob izplačilu prvih dveh četrtink za odpravo plačnih nesorazmerij močno izboljšala raven plač v dejavnosti zdravstva in socialnega varstva.

Ti popravki so bili v skladu z ugotovitvami analize plač v javnem sektorju izdelani leta 2001, ko je bilo ugotovljeno zaostajanje plač v izobraževanju ter nastajanje nesorazmerij med plačami zaposlenih z višjo in visoko izobrazbo po dejavnostih javnega sektorja (zaostajanje plač medicinskih sester). Ko je tedanja vlada pristopila k pripravi novega plačnega sistema v javnem sektorju za odpravo obstoječih nesorazmerij v plačah javnega sektorja, je bilo eno od vodil, da naj bi se z uvedbo novega plačnega sistema ne povečalo tedaj doseženo razmerje ravni plač javnega sektorja do zasebnega sektorja.

Tabela 3: Razmerje ravni bruto plače v dejavnostih javnega sektorja do bruto plače v zasebnem sektorju, v %, Slovenija, 2000–2009

	Javna uprava	Izobraževanje	Zdravstvo in soc.varstvo
2000	137,8	124,3	126,5
2001	141,6	129,6	128,6
2002	139,3	133,8	135,3
2003	138,5	133,5	132,7
2004	130,3	131,5	126,0
2005	128,8	131,8	122,5
2006	126,0	131,0	119,3
2007	123,8	127,3	115,1
2008	128,9	126,4	119,8
2009	133,5	128,4	130,9

Vir: SURS, SKD 2002, za leto 2009 SKD 2008; preračuni UMAR.

2. CILJI, NAČELA IN POGLAVITNE REŠITVE PREDLOGA SPREMEMB IN DOPOLNITEV ZAKONA

1. **Poglavitni cilj** zakona je zagotoviti možnosti, da bo lahko plačna politika v javnem sektorju vodena tako, da bo zagotovljena uravnoteženost gibanja plač v javnem in zasebnem sektorju in vzdržnost javnih financ.

2. **Cilji** predlaganih sprememb in dopolnitev so:

srednji izobrazbo je v javni upravi okoli 44 %, v izobraževanju okoli 30%, najvišji pa v zdravstvu okoli 52%. Delež zaposlenih z nizko izobrazbo je v teh dejavnostih manjši od 10 %.

- **Sprememba sistema, v katerem je sklenitev kolektivnih pogodb obvezna.** Namesto tega novela uvaja sistem, da se višine osnovnih plač primarno določajo s predpisi (zakon, uredba vlade, akti drugih državnih organov), višje uvrstitve posameznih delovnih mest in nazivov pa se lahko določijo s kolektivnimi pogodbami. S tem bi vzpostavili sistem, ki je skladen z Zakonom o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS št. 43/2006), ki v 4. členu določa, da lahko kolektivna pogodba vsebuje le določbe, ki so za delavce ugodnejše od določb, vsebovanih v zakonih, razen v primerih, ko zakon o delovnih razmerjih določa drugače.
- **Zaključek obdobja odprave nesorazmerij v osnovnih plačah in s tem implementacije novega plačnega sistema.** Glede na ugotovitve o doseženi ravni plač javnega sektorja v primerjavi z ravni plač v zasebnem sektorju in s tem zaradi nujnosti uravnoveženosti gibanja plač v javnem in zasebnem sektorju kot tudi zaradi nujnosti zagotovitve vzdržnosti javnih financ, plačne reforme ni možno nadaljevati z nadaljnjim odpravljanjem plačnih nesorazmerij. V letu 2009 dosežena raven plač v javnem sektorju je takšna, kot je bila pred odločitvijo za plačno reformo predviden obseg rasti plač v javnem sektorju in potrebnih dodatnih javno finančnih sredstev za te namene. V skladu s ciljem plačne reforme (vzpostaviti ustrežnejša razmerja med plačami v javnem sektorju) je prišlo že po izplačilu dveh četrtin do precejšnje spremembe notranjih razmerij med dejavnostmi javnega sektorja.
- **Določitev kvoruma oziroma večine na strani reprezentativnih sindikatov za sklenitev Kolektivne pogodbe za javni sektor (KPJS) ter njenih sprememb in dopolnitev, ki bo odražala večinsko zastopanost zaposlenih v javnem sektorju.** Ker ni prišlo do dogovora o načinu ugotavljanja števila članov v sindikatih, se določba 1. odstavka 42. člena zakona ne da uporabljati. Za sklenitev KPJS je bila kot prehodna ureditev uporabljena določba 8. člena Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o sistemu plač v javnem sektorju –ZSPJS-F (Uradni list RS, št. (68/06), ki je za primer, da do dogovora ne pride, določila, da se šteje, da je pogodba za javni sektor sklenjena, če jo sklenejo vlada in večina sindikatov javnega sektorja. Podobno določilo glede veljavnosti sprememb vsebuje tudi sama KPJS. Glede na to, da so sindikati organizirani na različnih ravneh dejavnosti in za posamezne poklice, je število sindikatov, ki pridobijo reprezentativnost za določeno raven dejavnosti ali določen poklic v javnem sektorju veliko, zastopajo pa zelo različno število zaposlenih. Čeprav nekateri zastopajo velik, nekateri pa majhen delež zaposlenih, je njihov vpliv na sklenitev KPJS in njenih sprememb enak. To lahko v praksi povzroči, da bi bile spremembe KPJS sklenjene z zadostnim številom sindikatov, ki bi po številu sindikatov sicer predstavljali večino, vendar bi ti sindikati dejansko predstavljali le majhen delež zaposlenih v javnem sektorju. Glede na to, da KPJS določa pomembne elemente za enotnost plačnega sistema in za konkretno višino plač, je po mnenju vlade treba zagotoviti, da so spremembe pogodb sklenjene s sindikati, ki predstavljajo zadosten delež zaposlenih v javnem sektorju.

3. Poglavitne rešitve predlagane novele zakona so:

a) Predstavitev predlaganih rešitev:

- a. Določitev akta, v katerem se določi uvrstitev delovnega mesta oziroma naziva v plačni razred, s čemer je določena osnovna plača. Za funkcije in orientacijska delovna mesta in nazive je skladno s to novelo ta akt zakon, za druga delovna

mesta in nazive javnih uslužbencev pa bi bila to uredba vlade ali akt državnega organa. Enako, kot v veljavni ureditvi, bi bile določene tudi izjeme za plačno skupino C1 (državni organi) ter obveščevalne in varnostne službe. Višje uvrstitve bi se lahko določile s sklenitvijo novih kolektivnih pogodb oziroma aneksov k obstoječim. Do takrat bi se uporabljala za uvrščanje ta zakon in uredba vlade, v katerih bi bile uvrstitve delovnih mest in nazivov v plačne razrede določene tako, da bi praviloma osnovne plače v višini, kot bo veljala na dan 30.9.2010, ostale nespremenjene. Delovna mesta in nazivi bi se uvrstili v plačni razred ali vmesni podrazred, ki ustreza nominalni višini izhodiščne plače tega delovnega mesta oziroma naziva na navedeni datum.

- b. Določitev potrebnega kvoruma oziroma večine na sindikalni strani za veljavnost KPJS ter njenih sprememb in dopolnitev. Predlaga se, da je kvorum sindikatov določen na dva načina:
 - če so KPJS ter njene spremembe in dopolnitve podpisali reprezentativni sindikati javnega sektorja najmanj štirih različnih dejavnosti, katerih skupno število članstva presega 40 % zaposlenih v javnem sektorju (takšno določbo vsebuje tudi veljavni zakon, vendar le za sklenitev KPJS, ki pa je zaradi ne sklenitve dogovora med vlado in reprezentativnimi sindikati o načinu ugotavljanja števila članstva bila s kasnejšo spremembo zakona za potrebe sklenitve KPJS določena drugače,
 - če so KPJS ter njene spremembe in dopolnitve podpisale zveze ali konfederacije sindikatov, ki so reprezentativne oziroma imajo so v njo včlanjeni sindikati, ki imajo status reprezentativnosti najmanj v petih dejavnostih javnega sektorja.
- c. Črtanje določb o odpravi nesorazmerij in pravilih za določanje plače v tem obdobju za javne uslužbence, saj bi bilo z uvrstitvijo delovnih mest in nazivov v plačne razrede skladno z novimi akti, ki bi določili podlage za uvrstitev, odpravljanje nesorazmerij končano.
- d. Določitev nove plačne lestvice, ki ohranja sedanjih 65 plačnih razredov, zaradi zaključka odprave nesorazmerij pa se zaradi novega uvrščanja delovnih mest in nazivov v plačne razrede na način, da se upošteva delež oziroma višino še ne odpravljenih nesorazmerij v osnovnih plačah na posameznem delovnem mestu oziroma nazivu, uvaja tudi plačne podrazrede.
- e. Uvrstitev orientacijskih delovnih mest in nazivov, ki so sedaj uvrščeni v KPJS, v plačne razrede oziroma podrazrede, upoštevaje delež oziroma višino še ne odpravljenih nesorazmerij v osnovnih plačah na posameznem delovnem mestu oziroma nazivu.

b) Način reševanja:

- vprašanja, ki se bodo reševala s predlaganim zakonom, so predstavljena v ciljnih in poglobljenih rešitvah uvoda tega gradiva.
- Za realizacijo predlaganih zakonskih rešitev bo potreben sprejem posebne uredbe in posameznih aktov državnih organov iz 3. člena predloga zakona, s katero se bo določila uvrstitev delovnih mest in nazivov v plačne razrede in podrazrede

c) Normativna usklajenost predloga zakona:

Predlog zakona je v skladu z obstoječim pravnim redom in splošno veljavnimi načeli mednarodnega prava. Navedene spremembe niso povezane s pravno ureditvijo Evropske unije tudi v ničemer ne nasprotujejo pravni ureditvi Evropske unije.

d) Usklajenost predloga predpisa:

- s samoupravnimi lokalnimi skupnostmi
- s civilno družbo oziroma ciljnim skupinami, na katere se predpis nanaša (navedba odprtih vprašanj)
- s subjekti, ki so na poziv predlagatelja neposredno sodelovali pri pripravi predpisa oziroma so podali mnenje (znanstvene in strokovne institucija, nevladne organizacije in posamezni strokovnjaki ter predstavniki zainteresirane javnosti).

Z navedenimi subjekti predlog zakona zaradi nujnega postopka ni bil usklajevan, je pa bil z reprezentativnimi sindikati javnega sektorja.

e) Uskladitev z reprezentativnimi sindikati javnega sektorja

Novela je bila obravnavana in usklajevana z reprezentativnimi sindikati 24.8.2010,
.....

Reprezentativnim sindikatom javnega sektorja so bila predlagana pogajanja o Aneksu številka 4 h Kolektivni pogodbi za javni sektor, h katerim večina reprezentativnih sindikatov javnega sektorja ni pristopila. K pogajanju je pristopila le Konfederacija javnega sektorja, ki po veljavni zakonodaji ne predstavlja večine sindikatov v javnem sektorju, ki bi lahko sklenila Aneks h KPJS. Zaradi navedenega je Vlada RS pripravila novelo, s katero se zaradi zaostrenih gospodarskih in makroekonomskih razmer določa nov normativni okvir določanja višine plač javnega sektorja.

3. OCENA FINANČNIH POSLEDIC PREDLOGA ZAKONA ZA DRŽAVNI PRORAČUN IN DRUGA JAVNA FINANČNA SREDSTVA

Glede na veljavne predpise, kolektivne pogodbe in druge splošne akte, s katerimi so določene plače v javnem sektorju, upošteva tudi ukrepe iz sklenjenih dogovorov s socialnimi partnerji na področju plač v javnem sektorju, se obseg sredstev za plače zaposlenih v javnem sektorju v primeru 1/4 odprave plačnih nesorazmerij na letni ravni poveča za 100 mio €. Predlagana sprememba zakona, na podlagi katere se na novo določijo uvrstitve delovnih mest in nazivov v plačne razrede in podrazrede, upošteva sedanjo višino vrednosti plačnih razredov teh delovnih mest in nazivov, do izplačila zadnjih dveh četrtin odprave plačnih nesorazmerij ne pride, pomeni 200 mio € manj potrebnih javno finančnih sredstev za plače zaposlenih v javnem sektorju letno iz tega razloga .

4. NAVEDBA, DA SO SREDSTVA ZA IZVAJANJE ZAKONA V DRŽAVNEM PRORAČUNU ZAGOTOVLJENA, ČE PREDLOG ZAKONA PREDVIDEVA PORABO PRORAČUNSKIH SREDSTEV V OBDOBJU, ZA KATEO JE BIL DRŽAVNI PRORAČUN ŽE SPREJET

Zakon ne predvideva porabe dodatnih proračunskih sredstev.

5. PRIKAZ UREDITVE V DRUGIH PRAVNIH SISTEMIH IN PRILAGOJENOSTI PREDLAGANE UREDITVE PRAVU EVROPSKE UNIJE

UREDITEV PLAČNEGA SISTEMA IN SOCIALNI DIALOG V DRŽAVAH EU

CIPER

Javni sektor v Cipru se deli na osrednjo javno upravo in širši javni sektor. Plačni sistem je v obeh delih centraliziran in temelji na istih predpostavkah. Sredstva za plače javnih uslužbencev so določena v proračunu države.

Plače članov parlamenta, sodnikov in vodstvenih javnih uslužbencev ureja poseben zakon, ki ne vključuje posebnih dodatkov, ki bi veljali le za ta delovna mesta.

Pogajanja med predstavniki vlade in zaposlenimi niso formalno predvidena, kljub temu prihaja običajno do srečanj predstavnikov zaposlenih in vlade vsake tri leta, na katerem podpišejo dogovor o določitvi plač in drugih dodatkov za javni sektor

POLJSKA

Plačni sistem na Poljskem je centraliziran in zakonsko urejen na državni ravni. Sredstva za plače javnih uslužbencev so določena v proračunu države.

Višina plače v osrednji javni upravi je urejena z zakonom o javnih uslužbencih in v predpisih predsednika vlade, plače funkcionarjev pa so urejene s posebnimi predpisi.

Pri oblikovanju plačne politike prihaja do usklajevanja vlade s sindikati v okviru tristranske komisije, a mnenja sindikata za vladno stran niso obvezujoča.

IRSKA

Na Irskem je plačni sistem centraliziran, pogajanja s socialnimi partnerji o povišanju plač pa potekajo tako v javnem kot tudi v zasebnem sektorju. Posameznim dejavnostim v javnem sektorju, ki sodelujejo z gospodarskim sektorjem (industrijska dejavnost) je dana možnost povišanja plač glede na dejavnost, s katero sodelujejo, pri čemer pa je potrebno pridobiti tudi soglasje ministrstva za finance.

Interese zaposlenih štiti splošna delovnopravna zakonodaja, plačni sistem za večino javnih uslužbencev je urejen v predpisih za posamezno dejavnost in jih je izdaja Ministrstvo za finance. Višino plač javnih uslužbencev v posamezni dejavnosti (npr. zdravstvo) odobri minister, odgovoren za posamezno področje v soglasju z ministrom za finance. Pri usklajevanju sodelujejo tudi socialni partnerji.

Delodajalec v posamezni dejavnosti ima v izjemnih primerih možnost sam določiti višino plače, predvsem takrat, ko želi zaposliti vrhunskega strokovnjaka iz gospodarstva in mu na podlagi

veljavnih predpisov ni mogoče določiti višino plače glede na njegovo strokovno usposobljenost. Plače v državni upravi, glede na ostali javni sektor, niso urejene s posebnim zakonom.

Plače funkcionarjev določi vlada na podlagi priporočil Komisije za nadzor nad višjimi plačami v javnem sektorju, ki je bila ustanovljena leta 1969. Plače in dodatki za funkcionarje v izvršilni in zakonodajni veji oblasti so določene s primarno in sekundarno zakonodajo ter niso vezane na delovno uspešnost.

Oddelek za finance, ki deluje pod okriljem Ministrstva za finance, je dolžan podati soglasje za vsakršno spremembo plač v javnem sektorju, omenjeno soglasje pa lahko preveri računsko sodišče oziroma pooblaščen nadzorniki.

ČEŠKA

Javni sektor v Republiki Češki se deli na organe državne uprave ter organe samoupravnih (teritorialnih) lokalnih skupnosti. Področje plač je za vsak del javnega sektorja urejeno v posebnem zakonu..

Višina plač funkcionarjev je urejena v zakonu o plačah za funkcionarje zakonodajne, sodne in izvršilne veje oblasti, določena pa je glede na povprečno plačo v negospodarski dejavnosti, pri čemer se upošteva polletno povprečje, pomnoženo s faktorjem glede na posamezno funkcijo.

Socialni dialog poteka tripartitno, med delodajalci, sindikati in vlado, ki se srečajo najmanj enkrat letno. Višina plače se na podlagi tripartitnega dogovora spreminja enkrat letno, zadnja tovrstna sprememba je bila realizirana v letu 2006.

FINSKA

Na Finskem je plačni sistem decentraliziran, javni sektor pa je razdeljen na vladne uslužbence (osrednji del) ter ostali del (agencije) in ima tri delodajalce. Skupno število zaposlenih v javnem sektorju je več kot 400 000, od tega vladnih uslužbencev cca 88 000.

Vladni urad kot delodajalec v zvezi z višino plač vladnih javnih uslužbencev sklene dogovor v soglasju s sindikati. Če dogovor vključuje tudi dodatne finančne posledice, ga je potrebno posredovati v odobritev parlamentarnemu odboru za finance. Dogovor zajema skupni stroškovni okvir in določbe o pogojih za opravljanje dela centralne vlade kot celote .

V posameznih (lokalnih) agencijah je plačni sistem urejen s kolektivnimi pogodbami, ki so v pristojnosti in upravljanju agencij ter sindikatov na ravni agencije. Približno sto agencij ima plačni sistem urejen s kolektivno pogodbo, sedemdeset agencij pa zaposluje javne uslužbence pogodbeno.

Zgoraj opisana ureditev ne velja za nekatere posebne skupine, kot so npr. menedžerji in vodje na najvišjih delovnih mestih, ter sodniki.

Sindikati sodelujejo v razvoju plačnega sistema na osrednji ravni ter na ravni agencij, v njegovi uporabi in v reformnih procesih v upravi. Odločitev o uporabi in izplačilu delovne uspešnosti je bila sprejeta v soglasju s sindikati.

MADŽARSKA

Madžarska ima centraliziran sistem plač v javnem sektorju. Zaposleni v javnem sektorju se delijo na javne uslužbenke in državne uradnike. V urejanje plač v javnem sektorju je vključen tudi Nacionalni svet za javni sektor, ki je sestavljen iz predstavnikov sindikata.

ŠPANIJA

Nadomestila, ki so opredeljena kot osnovna plača (osebni dohodek, osnovno nadomestilo, triletna nagrada) so v Španiji urejena centralizirano, ostala nadomestila, kot so nadomestilo za raven, posebni pogoji za odgovornost in posebne storitve, pa so decentralizirana. Osnovna plača in nadomestila so zakonsko urejena. Povečanje osnovnih plač je določeno v okviru Letnega državnega proračunskega zakona, eden od osnovnih kazalcev za povečanje plač pa je višina življenjskih stroškov v državi. V Letnem državnem proračunskem zakonu so urejene tudi plače funkcionarjev. Med vlado in socialnimi partnerji poteka tradicionalni socialni dialog, ki socialnim partnerjem omogoča soudeležbo pri oblikovanju plačnega sistema.

BELGIJA

Ravni javnega sektorja se v Belgiji delijo glede na njeno teritorialno ureditev (regije in skupnosti ter province in lokalne skupnosti). Osnova za obračun plač v javnem sektorju tako za zaposlene kot tudi za funkcionarje je določena enotno, razlikujejo se le višine izrednih izplačil zaposlenim med posameznimi administracijami.

Spremembe plač v javnem sektorju so obvezno predmet pogajanj med vlado in reprezentativnimi sindikati javnega sektorja in potekajo ločeno na različnih ravneh javnega sektorja. Običajen postopek socialnega dialoga poteka tako, da vladni pogajalci s sindikalno pogajalsko stranjo sklenejo dveletni kolektivni sporazum glede načrtovanih sprememb v javnem sektorju, v katerega je vključeno tudi področje plač.

PORTUGALSKA

Na Portugalskem je plačni sistem centraliziran in določen s posebnim zakonom, prav tako pa posebna ureditev velja za sistem osebnih prejemkov za zaposlene na vodstvenih delovnih mestih v javnem sektorju. Funkcionarji niso del javnega sektorja, njihove plače ureja poseben zakon.

Na Portugalskem obstajata dve vrsti socialnega dialoga, kolektivna pogajanja in kolektivna usklajevanja.

Pogajanja potekajo med vlado in sindikati, pri čemer vlada pripravi normativ, sindikati pa nanj vlagajo amandmaje. Končno odločitev, v kateri so večinoma upoštevane vse pripombe sindikatov oblikuje vlada, s ciljem oblikovati dokument, ki bo sprejemljiv za obe strani. Pogajanja potekajo v dveh nivojih, na prvem nivoju za ureditev statusa javnih uslužbencev na splošno, drugi nivo pa so pogajanja po dejavnostih. Delodajalsko pogajalsko stran na prvem nivoju predstavljajo člani vlade, odgovorni za finance in javno administracijo, na drugem nivoju pa koordinator za to dejavnost in minister, pristojen za finance in javno administracijo. Na prvi stopnji pogajanj so predmet pogajanj plače, dodatki, nadomestila, statusna ureditev

javnih uslužbencev, na drugi stopnji pa so predmet pogajanj višina plač, usposabljanja, zdravje in varnost pri delu.

Usklajevanja potekajo po dejavnostih z reprezentativnimi sindikati za vsako dejavnost posebej. Po večini je rezultat pogajanj kolektivni sporazum, v katerega so, glede na vsebino dela, vključena razmerja med zaposlenimi, urejena na različne načine. Odgovornost za končni sporazum je naložena predstavnikom vlade, odgovornim za financiranje področja dela, za katerega se sporazum sklepa. Sporazum ureja plačilo, karierno strukturo in poklicno napredovanje, lahko pa vključuje tudi dodatke, sistem nagrajevanja in sistem ocenjevanja. Sporazum ne sme posegati v že pridobljene pravice zaposlenih oziroma poslabšati njihovega položaja in ne sme biti v nasprotju s kolektivno pogodbo.

VELIKA BRITANIJA

Plačni sistem višjih javnih uslužbencev ureja kabinet predsednika vlade, medtem ko plačni sistem za nižje javne uslužbence ureja pooblaščen organ, ki si pridržuje pravico načrtovanja plačnega sistema v skladu s potrebami poslovanja.

Plačni sistem višjih javnih uslužbencev je revidiran enkrat letno, revidiranje pa izvaja organ revidiranja plačnega sistema višjih javnih uslužbencev (Senior Salaries Review Body).

Pri plačnem sistemu nižjih javnih uslužbencev morajo pristojne službe zagotoviti stalnost izplačil v skladu z izdelanimi smernicami pooblaščenega organa.

Sindikati glede plač višjih javnih uslužbencev predložijo organu revidiranja ustrezna dokazila, ki so omenjenemu organu v pomoč pri določitvi plač višjih javnih uslužbencev. Pri nižjih javnih uslužbencih pa smejo posamezne službe same določiti razpon plače, znotraj katerega se pogajajo s sindikati.

SLOVAŠKA

Na Slovaškem so zaposleni v javnem sektorju razdeljeni v dve skupini, in sicer na državne ter javne uslužbence. Specifična področja dela, kot je policija, vojska, gasilci, carina, organi pregona in sodniki, urejajo posebni predpisi. Sistem je kot celota centraliziran in plače so zakonsko urejene. Kljub vsemu, pa se določene komponente plače določajo na individualni ravni. Plače funkcionarjev so urejene z osnovno in dopolnilno zakonodajo, sodnikom pa se lahko dodeli dodatke glede na učinke dela. Podatka, ali na slovaškem v zvezi s plačnim sistemom potekajo pogajanja s socialnimi partnerji nismo prejeli.

ŠVEDSKA

Na Švedskem je plačni sistem decentraliziran. Vsak proračunski uporabnik ima svoj proračun za izvedbo nalog, zaradi katerih je bil ustanovljen.

Navedeni podatki veljajo za 250 Agencij.

Krovne kolektivne pogodbe določajo pravila pri določanju plač in včasih splošne smernice plačne politike. Vsak proračunski uporabnik ima v svoji pogodbi (sistemizaciji) določene plačne razrede za vsakega zaposlenega. Posamezni proračunski uporabniki določijo plače individualno, v sodelovanju s socialnimi partnerji.

Višina plač je določena glede na raven odgovornosti (vsebino nalog oz. vrsto dela), delovno uspešnostjo in vrednotenja kompetenc na posameznem delovnem mestu, ki so odvisne od vrednotenja v pogodbi (sistemizaciji) proračunskega uporabnika. Skupen plačni sistem je bil opušen v zgodnjih devetdesetih letih.

Usklajevanje plač se odvija v okviru socialnega dialoga, socialni partnerji so intenzivno vključeni v socialni dialog na vseh nivojih. Usklajevanja plač, kot stalnega oz. posebnega elementa socialnega dialoga ne poznajo, saj je socialni dialog vezan na zagotovljen obseg sredstev.

AVSTRIJA

V Avstriji je plačni sistem za zvezne uradnike in javne uslužbence centraliziran.

Splošno povečanje plač za zvezne uradnike in javne uslužbence je predmet pogajanj med avstrijsko federalno vlado in sindikati javnega sektorja. Dosežen sporazumu na pogajanjih se uzakoni. Pogajanja potekajo samo glede osnovnih plač, Nadomestila in potni stroški niso predmet teh pogajanj, ampak zanje potekajo ločena pogajanja..

Predmet pogajanj niso le plače zveznih uradnikov in javnih uslužbencev, temveč tudi plače približno 60.000 učiteljev v federalnih provincah, ki so zaposleni na osnovnih, srednjih, posebnih, glasbenih in tehničnih šolah. V to skupino spadajo tudi učitelji na višjih šolah in akademijah. Učitelji zaposleni s strani provinc so javni uslužbenci v provincah, sredstva za splošni srednješolski sistem zagotavlja izključno federacija, v primeru glasbenih šol je obseg teh sredstev 50%.

6. DRUGE POSLEDICE, KI JIH BO IMEL SPREJEM ZAKONA

Sprejem Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o sistemu plač v javnem sektorju ne bo imel drugih posledic.

VII. PREDLOG, DA SE PREDLOG ZAKONA OBRAVNAVA PO NUJNEM POSTOPKU

Predlagatelj predlaga Državnemu zboru RS sprejem novele ZSPJS po nujnem postopku, v skladu s prvim odstavkom 143. člena Poslovnika Državnega zbora (Uradni list RS, št. 35-1599/2002, 60-2755/2004 in 64-3464/2007), da bi se izognili težko popravljivim posledicam za delovanje države, ki bi nastale, za javne finance v primeru, če se plače v javnem sektorju ne zamrznejo in se implementacija plačnega sistema nadaljuje in zaradi izplačila tretje četrtine odprave nesorazmerij v osnovnih plačah s 1.10.2010 pride do dviga potrebnih sredstev za plače zaposlenih v javnem sektorju, pri čemer dodatnih sredstev za plače v javnem sektorju glede na makroekonomske in javnofinančne razmere v javnih blagajnah ni mogoče zagotoviti . Sprejem predloga zakona je nujen do 1.10.2010, da bi omogočil uveljavitev posameznih ukrepov na področju plač v javnem sektorju do tega roka, ker bi sicer ne uveljavitev teh ukrepov resno ogrozila javno finančno stanje v Republiki Sloveniji

**PREDLOG
23.8.2010/**

II. BESEDILO ČLENOV ZAKONA

ZAKON O SPREMEMBAH IN DOPOLNITVAH ZAKONA O SISTEMU PLAČ V JAVNEM SEKTORJU – NUJNI POSTOPEK

1. člen

V Zakonu o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 108/09 – uradno prečiščeno besedilo, 98/09 – ZIUZGK, 13/10 in 59/10) se v 5. členu na koncu petega odstavka doda stavek, ki se glasi: »Če kolektivna pogodba za javni sektor ni sklenjena, se tudi za javne uslužbenke določi višina uskladitve s tem zakonom po predhodnem usklajevanju z reprezentativnimi sindikati javnega sektorja.«

2. člen

Četrty odstavek 12. člena se spremeni tako, da se glasi:

»(4) Orientacijska delovna mesta in nazivi ter njihova uvrstitvev v plačne razrede ali podrazrede se določijo s tem zakonom. S kolektivno pogodbo za javni sektor se lahko orientacijska delovna mesta in nazivi uvrstijo v višje plačne razrede ali podrazrede, kot so uvrščeni s tem zakonom.«

3. člen

13. člen se spremeni tako, da se glasi:

»(1) Uvrstitev delovnih mest in nazivov v plačne razrede ali podrazrede se opravi z uredbo vlade. Pri določanju uvrstitev z uredbo se upošteva uvrstitev orientacijskih delovnih mest in nazivov v tem zakonu. S kolektivno pogodbo dejavnosti se lahko delovna mesta in nazivi uvrstijo v višje plačne razrede ali podrazrede, kot so uvrščeni z uredbo vlade.

(2) Ne glede na prejšnji odstavek se:

- delovna mesta in nazivi v plačni podskupini C1, razen v upravah pravosodnih organov, uvrščajo v plačne razrede ali podrazrede z aktom državnega organa, upošteva je uvrstitev primerljivih delovnih mest in nazivov plačne skupine C.
- delovna mesta in nazivi v obveščevalnih in varnostnih službah se uvrščajo v plačne razrede ali podrazrede s splošnim aktom državnega organa, h kateremu da soglasje vlada. Akt se ne objavi.
- delovna mesta javnih uslužbencev v RTV Slovenija uvrščajo v plačne razrede s splošnim aktom pristojnega organa RTV Slovenija.

(3) Delovna mesta in nazivi se v sistemizacijah uvrščajo v plačne razrede ali podrazrede v skladu z uvrstitvijo v tem zakonu, uredbi, drugih aktih iz tega člena zakona in kolektivni pogodbi, ki velja za uporabnika proračuna. Če je v sistemizaciji predvideno delovno mesto oziroma naziv, ki glede na vsebino dela na tem delovnem mestu oziroma nazivu spada na področje druge dejavnosti in ga ureja kolektivna pogodba za drugo dejavnost, se v sistemizaciji upošteva uvrstitev v plačni razred ali podrazred iz te kolektivne pogodbe

4. člen

V drugem odstavku 22. člena se na koncu doda stavek, ki se glasi: »Če kolektivna pogodba za javni sektor ni sklenjena, se skupni obseg sredstev, ki naj bi bili določeni s to pogodbo, določi z uredbo vlade.«

5. člen

V drugem odstavku 22. a člena se na koncu doda stavek, ki se glasi: »Če kolektivna pogodba za javni sektor ni sklenjena, se način delitve sredstev za redno delovno uspešnost, ki naj bi bili določeni s to pogodbo, določi z uredbo vlade.«

6. člen

V šestem odstavku 23. člena se na koncu doda stavek, ki se glasi: »Če kolektivna pogodba za javni sektor ni sklenjena, se višina dodatkov, ki naj bi bila določena s to pogodbo, določi z uredbo vlade.

7. člen

V 42. členu se prvi odstavek spremeni tako, da se glasi:

»(1) Kolektivna pogodba za javni sektor je sklenjena, ko jo podpišejo Vlada Republike Slovenije in reprezentativni sindikati javnega sektorja najmanj štirih različnih dejavnosti, katerih skupno število članstva presega 40% zaposlenih v javnem sektorju, ali če jo je na strani sindikatov sklenila zveza oziroma konfederacija sindikatov, ki je reprezentativna najmanj v petih dejavnostih javnega sektorja oziroma so v njo včlanjeni sindikati, ki so reprezentativni najmanj v petih dejavnostih javnega sektorja. Določba prejšnjega stavka velja tudi za sklenitev sprememb in dopolnitev kolektivne pogodbe za javni sektor.«

PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

8. člen

(1) Vlada Republike Slovenije izda uredbo iz prvega odstavka 13. člena zakona v 8 dneh po uveljavitvi tega zakona.

(2) Pristojni organi izdajo akte iz drugega odstavka 13. člena zakona v 8 dneh po uveljavitvi uredbe iz prvega odstavka 13. člena zakona.

9. člen

(1) Delovna mesta in nazivi se v aktih iz 13. člena zakona uvrščajo v plačne razrede in podrazrede iz plačne lestvice iz Priloge 1 tega zakona. Podrazred predstavlja srednjo vrednost med dvema zaporednima plačnima razredoma.

(2) Pri uvrščanju delovnih mest in nazivov v plačne razrede se upošteva višina vrednosti plačnega razreda, v katerega je uvrščeno delovno mesto ali naziv, ki se uporablja za obračun plač na dan 30.9.2010, zmanjšana za delež ne odpravljenih plačnih nesorazmerij v osnovnih plačah na teh delovnih mestih in nazivih glede na prevedbo delovnih mest in nazivov v aktih iz prvega odstavka 49. c člena zakona, plačna lestvica, ki je Priloga 1 tega zakona in uvrstitev orientacijskih delovnih mest v plačne razrede in podrazrede, ki je Priloga 2 tega zakona.

10. člen

(1) V obdobju uporabe plačne lestvice, ki ima poleg plačnih razredov tudi podrazrede, je osnovna plača javnega uslužbenca določena s plačnim razredom ali podrazredom, v katerega je uvrščeno delovno mesto oziroma naziv, na katerega je javni uslužbenec razporejen oziroma, ki ga je pridobil z napredovanjem.

(2) V obdobju iz prejšnjega odstavka se javni uslužbenec, ki je uvrščen v plačni podrazred na tem delovnem mestu, ob imenovanju v naziv ali višji naziv, ob napredovanju v višji plačni razred ter ob napredovanju v naziv ali višji naziv na tem delovnem mestu, uvrsti v ustrezno vi

šji podrazred.

11. člen

(1) Javnemu uslužbencu se določi plačni razred ali podrazred po tem zakonu ob upoštevanju plačnega razreda ali podrazreda, v katerega je uvrščeno delovno mesto ali naziv, na katerega je javni uslužbenec razporejen ali imenovan, upošteva števílo plačnih razredov napredovanja, ki jih je javni uslužbenec pridobil z napredovanjem do uveljavitve tega zakona.

(2) Za vsak plačni razred javnega uslužbenca nad plačnim razredom delovnega mesta ali naziva se šteje, kot da je pridobljen z napredovanjem.

12. člen

(1) V primeru, da je nominalni znesek dela plače javnega uslužbenca za polni delovni čas, na dan 30.9.2010, višji, kot je primerljivi znesek dela plače z enakimi elementi, določenimi po tem zakonu, se do izenačitve obeh zneskov izplačuje nominalni znesek tega dela plače, ki se uporablja za obračun plač na dan 30.9.2010. Primerljivi del plače vključuje nominalni znesek osnovne plače javnega uslužbenca, dodatek za delovno dobo, dodatek za stalnost, dodatek za specializacijo, magisterij in doktorat in dodatek za dvojezičnost,

(2) Ob premestitvi oziroma sklenitvi pogodbe o zaposlitvi na delovnem mestu ali nazivu enake ali višje zahtevnosti, to je na delovnem mestu ali nazivu, uvrščenem v isti ali višji plačni razred oziroma podrazred, kot je delovno mesto ali naziv, ki ga je zasedal javni uslužbenec pred premestitvijo ali sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi, javni uslužbenec ne more prejemati nižjega primerljivega zneska dela plače po prejšnjem odstavku tega člena, kot ga je imel na prejšnjem delovnem mestu oziroma nazivu. V kolikor je znesek dela plače, določen v skladu s prvim odstavkom tega člena na novem delovnem mestu oziroma nazivu nižji od zneska primerljivega dela plače, kot ga je javni uslužbenec prejemal na prejšnjem delovnem mestu oziroma nazivu, se mu do izenačitve obeh zneskov izplačuje nominalni znesek primerljivega dela plače, kot ga je prejemal na prejšnjem delovnem mestu oziroma nazivu.

13. člen

(1) Črtajo se drugi, tretji, četrti, peti, deveti in deseti odstavki 49. č člena.

(2) Določbe 49. d člena in 49. e člena se z dnem uveljavitve tega zakona prenehajo uporabljati za javne uslužbence.

14. člen

Z dnem uveljavitve aktov iz 13. člena zakona se do sklenitve sprememb in dopolnitev kolektivnih pogodb za določanje osnovnih plač ne uporabljajo:

- 16., 18. in 50. člen Kolektivne pogodbe za javni sektor (Uradni list RS, št. 57/08, 86/08, 3/09, 16/09, 23/09, 33/09, 48/09, 91/09, 8/2010 – Odl. US: U-I-244/08-14, in 31/10);

- 28. člen Kolektivne pogodbe o skupni metodologiji za uvrščanje orientacijskih delovnih mest in nazivov v plačne razrede (Uradni list RS, št. 57/08);
- drugi odstavek 13., 14., 15., 17. in 18. člen Kolektivne pogodbe za državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti (Uradni list RS, št. 60/08);
- 1., 2., 3., 4., 10. in 11. člen Aneksa h Kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 60/08);
- 1. člen, prvi odstavek 7. člena, 10. in 11. člen Posebnega tarifnega dela Kolektivne pogodbe za zdravnike in zobozdravnike v Republiki Sloveniji zaradi realizacije Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 60/08);
- 1. člen, 2. člen, prvi odstavek 3. člena, prvi odstavek 4. člena, 7. in 8. člen Aneksa h Kolektivni pogodbi za zaposlene v zdravstveni negi (Uradni list RS, št. 60/08);
- 1., 2. člen, prvi, tretji, četrti, šesti, enajsti in dvanajsti odstavek 3. člena, prvi, drugi, četrti in peti odstavek 4. člena, prvi in drugi odstavek 5. člena, 10. in 11. člen Aneksa h Kolektivni pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (Uradni list RS, št. 60/08);
- 1., 2. člen, prvi odstavek 3. člena, 6., 9. in 10. člen Aneksa h Kolektivni pogodbi za kulturne dejavnosti v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 60/08 in 32/09);
- 1., 2. člen, prvi odstavek 3. člena, prvi odstavek 4. člena, 7. in 8. člen Aneksa h Kolektivni pogodbi za raziskovalno dejavnost (Uradni list RS, št. 61/08);
- 13. člen, prvi odstavek 14. člena, prvi odstavek 16. člena, 18. in 20. člen Kolektivne pogodbe za dejavnost obvezne socialne varnosti (Uradni list RS, št. 60/08);
- 13. člen, prvi odstavek 14. člena, prvi odstavek 16. člena, 18. in 20. člen Kolektivne pogodbe za kmetijsko dejavnost – tarifni del (Uradni list RS, št. 60/08);
- prvi odstavek 13. člena, prvi odstavek 14. člena, prvi odstavek 16. člena, 18. in 20. člen Kolektivne pogodbe za gozdarsko dejavnost – tarifni del (Uradni list RS, št. 60/08);
- prvi odstavek 13. člena, prvi odstavek 14. člena, prvi odstavek 15. člena, 17. in 19. člen Kolektivne pogodbe za dejavnost okolja in prostora – tarifni del (Uradni list RS, št. 60/08);
- 13. člen, prvi odstavek 14. člena, prvi odstavek 16. člena, 18. in 20. člen Kolektivne pogodbe za dejavnost poklicnega gasilstva – tarifni del (Uradni list RS, št. 60/08);
- prvi odstavek 13. člena, prvi odstavek 14. člena, prvi odstavek 16. člena, 18. in 20. člen Kolektivne pogodbe Javnega gospodarskega zavoda Brdo Protokolarne storitve Republike Slovenije – tarifni del (Uradni list RS, št. 69/08);
- 1. in 3. člen Aneksa h Kolektivni pogodbi za poklicne novinarje (Uradni list RS, št. 61/08);
- drugi stavek 1. člena, 2. in 3. člen Aneksa h Kolektivni pogodbi javnega zavoda RTV Slovenija (Uradni list RS, št. 69/08 in 108/08).

15. člen

(1) Delodajalec na podlagi neposredne uporabe tega zakona in aktov iz 13. člena zakona pripravi aneks k pogodbi o zaposlitvi oziroma izda sklep, s katerim se določita nova osnovna plača v skladu z navedenimi akti in primerljivi del plače iz 12. člena tega zakona ter ga izroči javnemu uslužbencu. Delodajalec mora najpozneje v šestih mesecih po uveljavitvi aktov iz 13. člena zakona uskladiti akt o sistemizaciji.

(2) Delodajalec v predlogu aneksa k pogodbi o zaposlitvi oziroma sklepu določi novo osnovno plačo v skladu z 11. členom tega zakona, tako da upošteva spremembo uvrstitve delovnega mesta ali naziva v plačni razred ali podrazred in dosežena napredovanja javnega uslužbenca.

(3) Do začetka obračunavanja in izplačevanja plač na podlagi aktov iz prvega odstavka tega člena se javnim uslužbencem obračunavajo in izplačujejo plače v višini, kot je bila določena na dan 30.9.2010. Začetek izplačila plač v skladu s tem zakonom in akti iz 13. člena zakona morajo delodajalci zagotoviti najpozneje do 1.1.2011, z morebitnim poračunom plač od 1.10.2010.

16. člen

(1) Ne glede na druge določbe zakona ali druge predpise, se funkcionarjem od dneva uveljavitve tega zakona do 31.12.2012 osnovne plače obračunavajo in izplačujejo v višini, kot je bila obračunana in izplačana na dan 30.9.2010.

(2) Funkcionarjem, ki nastopijo funkcijo po uveljavitvi tega zakona, se v obdobju iz prejšnjega odstavka določi osnovna plača v višini kot se je uporabljala za obračun plače za to funkcijo na dan 30.9.2010.

(3) V Zakonu o spremembah in dopolnitvah Zakona o sistemu plač v javnem sektorju – ZSPJS-L (Uradni list RS, št. 91/09) se v prvem, četrtem in petem odstavku 17. člena, v prvem in tretjem odstavku 19. člena, prvem odstavku 20. člena, besedilo » do 1. decembra 2010« nadomesti z besedilom » do 31. decembra 2012«, v 18. členu pa se besedilo » s 1. decembrom 2010« nadomesti z besedilom » z 31. decembrom 2012«

17. člen

Ta zakon začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, uporabljati pa se začne od 1.10.2010.

Priloga 1

Plačna lestvica, veljavna od 1. oktobra 2010

Plačni razred in podrazred	Osnovna plača	Plačni razred in podrazred	Osnovna plača
1	476,05	33a	1703,44
1a	485,58	34	1736,84
2	495,11	34a	1771,58
2a	505,01	35	1806,31
3	514,9	35a	1842,44
3a	525,2	36	1878,57
4	535,5	36a	1916,14
4a	546,21	37	1953,7
5	556,92	37a	1992,78
5a	568,06	38	2031,85
6	579,2	38a	2072,5
6a	590,78	39	2113,14
7	602,35	39a	2155,41
7a	614,4	40	2197,67
8	626,45	40a	2241,62

8a	638,99	41	2285,57
9	651,53	41a	2331,27
9a	664,56	42	2376,97
10	677,58	42a	2424,52
10a	691,13	43	2472,06
11	704,68	43a	2521,51
11a	718,78	44	2570,95
12	732,87	44a	2622,37
12a	747,53	45	2673,78
13	762,18	45a	2727,26
13a	777,43	46	2780,73
14	792,67	45a	2836,35
14a	808,53	47	2891,97
15	824,38	47a	2949,81
15a	840,87	48	3007,64
16	857,35	48a	3067,8
16a	874,51	49	3127,95
17	891,66	49a	3190,51
17a	909,49	50	3253,07
18	927,32	50a	3318,13
18a	945,87	51	3383,19
19	964,41	51a	3450,86
19a	983,7	52	3518,52
20	1002,98	52a	3588,89
20a	1023,05	53	3659,25
21	1043,11	53a	3732,45
21a	1063,97	54	3805,64
22	1084,83	54a	3881,75
22a	1106,53	55	3957,85
23	1128,22	55a	4037
23a	1150,79	56	4116,15
24	1173,36	56a	4198,49
24a	1196,82	57	4280,83
25	1220,28	57a	4366,44
25a	1244,69	58	4452,04
26	1269,1	58a	4541,08
26a	1294,48	59	4630,12
27	1319,85	59a	4722,73
27a	1346,25	60	4815,33
28	1372,65	60a	4911,64
28a	1400,11	61	5007,94
29	1427,56	61a	5108,1
29a	1456,11	62	5208,26
30	1484,66	62a	5312,43
30a	1514,36	63	5416,59
31	1544,05	63a	5524,93
31a	1574,93	64	5633,26
32	1605,8	64a	5745,92
32a	1637,92	65	5858,58

33	1670,03		
----	---------	--	--

Priloga 2

Uvrstitev orientacijskih delovnih mest in nazivov

Plačna skupina C:

Šifra ODM	Ime orientacijskega delovnega mesta	Tarifni razred	Prevedba	Plačni razred	Plačni razred ali podrazred po noveli ZSPJS.
C025003	Referent	V	14	18	16
C026002	Višji referent	VI	18	21	19,5
C027008	Svetovalec	VII/1	23	28	26
C027014	Višji svetovalec	VII/2	31	33	32
C027004	Podsekretar	VII/2	38	41	39,5
C035003	Policist	V	19	21	20
C035001	Kriminalist	V	20	21	20,5
C045001	Vojak	V	18	21	19,5
C055001	Carinik	V	19	21	20
C065006	Paznik	V	19	21	20
C065001	Izterjevalec	V	19	21	20
C066001	Davčni kontrolor	VI	21	22	21,5
C067002	Inšpektor	VII/2	33	36	34,5
C067016	Notranji revizor svetovalec	VII/1	27	28	27,5
C067017	Notranji revizor višji svetovalec	VII/2	33	34	33,5
C067014	Notranji revizor podsekretar	VII/2	38	41	39,5

Plačna skupina D:

Šifra ODM	Ime orientacijskega delovnega mesta	Tarifni razred	Prevedba	Plačni razred pred novelo ZSPJS	Plačni razred ali podrazred po noveli ZSPJS.
D010001	Asistent z doktoratom	IX	36	40	38
D019001	Visokošolski učitelj docent	IX	39	43	41
D027021	Predavatelj višje strokovne šole	VII/2	31	31	31
D027030	Učitelj	VII/2	30	30	30
D035001	Pomočnik vzgojitelja	V	19	19	19
D037007	Vzgojitelj	VII/1	30	30	30

Plačna skupina E:

Šifra ODM	Ime orientacijskega delovnega mesta	Tarifni razred	Prevedba	Plačni razred pred novelo ZSPJS	Plačni razred ali podrazred po noveli ZSPJS.

E017005	Zdravnik sekundarij	VII/2	28	31	29,5
E017022	Zobozdravnik	VII/2	34	35	34,5
E017001	Zdravnik brez specializacije/zdravnik po opravljenem sekundariatu	VII/2	35	35	35
E018001	Zdravnik specialist II	VIII	40	41	40,5
E025005	Farmaceutski tehnik III	V	14	19	17
E027005	Farmacevt III	VII/2	27	32	30
E028005	Farmacevt specialist II	VIII	32	39	37
E035009	Srednja medicinska sestra v ambulanti	V	14	19	17
E037001	Diplomirana babica dispanzerska dejavnost	VII/1	24	29	27
E037011	Diplomirana medicinska sestra dispanzerska dejavnost	VII/1	24	29	27
E037038	Profesor zdravstvene vzgoje	VII/2	26	30	28
E045007	Laboratorijski tehnik III	V	14	19	17
E047024	Fizioterapevt III (ambulanta)	VII/1	24	29	27
E047056	Radiološki inženir III	VII/1	28	31	29,5
E048001	Klinični psiholog specialist	VIII	30	39	37
E048007	Medicinski biokemik specialist III	VIII	33	39	37

Plačna skupina F:

Šifra ODM	Ime orientacijskega delovnega mesta	Tarifni razred	Prevedba	Plačni razred pred novelo ZSPJS	Plačni razred ali podrazred po noveli ZSPJS..
F017012	Strokovni delavec storitve	VII/2	25	30	28
F017008	Skupinski habilitator	VII/2	24	31	29
F024002	Bolničar negovalec II	IV	12	15	13,5
F024005	Socialna oskrbovalka II	IV	12	16	14
F025012	Varuhinja I	V	16	19	17,5
F025010	Srednja medicinska sestra II	V	18	21	19,5
F027010	Medicinska sestra vodja tima	VII/1	26	31	29
F027001	Delovni terapevt	VII/1	26	29	27,5

Plačna skupina G:

Šifra ODM	Ime orientacijskega delovnega mesta	Tarifni razred	Prevedba	Plačni razred pred novelo ZSPJS	Plačni razred ali podrazred po noveli ZSPJS.
-----------	-------------------------------------	----------------	----------	---------------------------------	--

G026020	Tajnica režije skript	VI	18	24	22
G016007	Zborist	VI	23	24	23,5
G027005	Bibliotekar	VII/2	27	30	28,5
G027029	Snemalec	VII/2	26	29	27,5
G027017	Napovedovalec	VII/2	26	30	28
G027016	Montažer	VII/2	26	29	27,5
G027006	Kamerman	VII/2	26	29	27,5
G027015	Mojster zvoka	VII/2	26	32	30
G027020	Novinar specialist	VII/2	27	34	32
G017008	Dramski igralec	VII/2	27	30	28,5
G017041	Scenarist	VII/2	28	34	32
G027021	Novinar urednik	VII/2	28	36	34
G017007	Dramaturg	VII/2	28	33	31
G017044	Solist v simfoničnem ali operno simfoničnem orkestru	VII/2	29	37	35
G027013	Mojster mešalec slike	VII/2	23	32	30
G027027	Producent	VII/2	32	33	32,5
G027010	Glasbeni urednik	VII/2	32	35	33,5
G027040	Režiser	VII/2	32	41	39
G027014	Mojster osvetljave	VII/2	26	32	30
G017014	Koncertni mojster	VII/2	34	43	41
G025033	Šepetalec v dramskem gledališču	V	18	18	18
G025002	Arhivski tehnik	V	19	18	18
G026003	Inspicent	VI	23	23	23
G027019	Novinar poročevalec	VII/2	25	31	29
G027012	Kustos	VII/2	27	30	28,5
G027018	Novinar komentator	VII/2	33	41	39
G028005	Kustos z magisterijem	VIII	30	33	31,5
G029010	Kustos z doktoratom	IX	33	39	37

Plačna skupina H:

Šifra ODM	Ime orientacijskega delovnega mesta	Tarifni razred	Prevedba	Plačni razred pred novelo ZSPJS	Plačni razred ali podrazred po noveli ZSPJS.
H018001	Asistent z magisterijem	VIII	31	32	31,5
H019001	Asistent z doktoratom	IX	36	40	38
H019007	Znanstveni sodelavec	IX	39	43	41

Plačna skupina I:

Šifra ODM	Ime orientacijskega delovnega mesta	Tarifni razred	Prevedba	Plačni razred pred novelo ZSPJS	Plačni razred ali podrazred po noveli ZSPJS.ZSPJS.
I015038	Revirni lovec II	V	13	18	17

I015003	Gasilec	V	19	21	20
I016025	Revirni gozdar V	VI	18	22	20
I016015	Namestnik vodje gasilske izmene II	VI	24	25	24,5
I017008	Gozdar načrtovalec	VII/2	24	30	28
I017165	Vodja gasilske izmene I	VII/1	31	31	31

Plačna skupina J:

Šifra ODM	Ime orientacijskega delovnega mesta	Tarifni razred	Prevedba	Plačni razred pred novelo ZSPJS	Plačni razred ali podrazred po noveli ZSPJS.
J015013	Knjigovodja V	V	14	17	15,5
J015001	Analitik V	V	14	17	15,5
J015008	Finančnik V	V	14	17	15,5
J016001	Analitik VI	VI	18	20	19
J016027	Računovodja VI	VI	18	22	20
J016005	Finančnik VI	VI	18	21	19,5
J017141	Strokovni sodelavec za upravno pravne zadeve VII/1	VII/1	23	28	26
J017016	Finančnik VII/1	VII/1	23	28	26
J017025	Informatik VII/1	VII/1	23	28	26
J017036	Kadrovik VII/1	VII/1	23	28	26
J017093	Računovodja VII/2 (III)	VII/2	29	29	29
J017025	Informatik VII/2	VII/2	29	30	29,5
J025019	Tajnica V	V	12	15	13,5
J025013	Sodni zapisnikar V	V	14	18	16
J026004	Poslovni sekretar VI	VI	17	21	19
J027006	Poslovni sekretar VII/1	VII/1	22	25	23,5
J032013	Perica II	II	3	8	6
J032001	Čistilka II	II	3	7	5
J033027	Vratar III	III	5	9	7
J033023	Telefonist III	III	5	9	7
J034089	Kuhar IV	IV	8	14	12
J034025	Voznik IV	IV	8	12	10
J035025	Hišnik V	V	10	16	14
J035035	Kuhar V	V	10	16	14
J035005	Delovni inštruktor UIKS V	V	19	21	20

III. OBRAZLOŽITEV:

K 1. členu:

V skladu z določbo prvega odstavka 5. člena zakona je plača sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. Navedeni trije elementi so torej ključni elementi plače zaposlenega v javnem sektorju. Znesek osnovne plače se določi z uvrstitvijo v plačni razred iz plačne lestvice, vrednost plačnih razredov v plačni lestvici pa se usklajujejo praviloma enkrat letno, pri čemer se višina uskladitve za javne uslužbenke določi s kolektivno pogodbo za javni sektor, za funkcionarje pa se, po predhodnem usklajevanju s funkcionarju, določi s tem zakonom. Zakon v četrtem odstavku 5. člena v zvezi s tem izrecno zahteva, da mora biti

višina uskladitve enaka za javne uslužbenke in funkcionarje. V tem členu se določa subsidiarni način uskladitve vrednosti plačnih razredov v plačni lestvici za javne uslužbenke v primeru, ko kolektivna pogodba za javni sektor ni sklenjena oziroma, ko ni veljavna zaradi poteka časa, za katerega je sklenjena, sporazuma obeh strank o prenehanju veljavnosti ali odpovedi. Predlagatelj s tem ne izključuje socialnega dialoga, saj določa, da se višina uskladitve, po predhodnem usklajevanju z reprezentativnimi sindikati javnega sektorja, določi v tem zakonu. Navedena sprememba je potrebna, saj gre pri določanju višine vrednosti plačnih razredov v posameznem letu za enega izmed temeljnih elementov plače zaposlenih v javnem sektorju, za določitev katerega je potrebno z zakonom predvideti rešitev tudi v primerih, ko določanje tega elementa plače, na ravni kolektivne pogodbe, ni mogoče, ker ni veljavno sklenjene kolektivne pogodbe.

K 2. členu:

Orientacijska delovna mesta in nazivi so izbrana delovna mesta in nazivi, ki omogočajo primerjavo vrednotenja delovnih mest in nazivov v plačnih skupinah in med plačnimi skupinami. Veljavni zakon določa, da se orientacijska delovna mesta in nazivi določijo s kolektivno pogodbo za javni sektor, v kateri se torej določi nabor teh delovnih mest in nazivov ter njihov vrednotenje, torej uvrstitev v plačni razred. Tako imamo na področju plač v javnem sektorju sistem, v katerem je sklenitev kolektivnih pogodb obvezna, saj brez njih ni pravne podlage za uvrščanje ključnih delovnih mest v plačne razrede. Namesto tega se predlaga sistem, da se višine osnovnih plač primarno določajo s predpisi, za orientacijska delovna mesta in nazive s tem zakonom. S tem se vzpostavlja sistem, ki je skladen z Zakonom o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS št. 43/2006), ki v 4. členu določa, da lahko kolektivna pogodba vsebuje le določbe, ki so za delavce ugodnejše od določb, vsebovanih v zakonih, razen v primerih, ko zakon o delovnih razmerjih določa drugače. Upošteva tudi navedeno zakonsko urejeno sistematiko kolektivnih pogodb se tako predlaga ureditev, na podlagi katere bi se orientacijska delovna mesta in nazivi v plačne razrede uvrščala s tem zakonom, s kolektivno pogodbo za javni sektor pa se lahko posamezno orientacijsko delovno mesto ali naziv uvrsti v višji plačni razred ali podrazred (v času veljavnosti plačne lestvice, ki ima poleg plačnih razredov tudi plačne podrazrede), kot je uvrščen s tem zakonom.

K 3. členu:

Glede na sedaj veljavno ureditev se delovna mesta in nazivi, upošteva uvrstitev orientacijskih delovnih mest in nazivov, uvrščajo praviloma s panožnimi kolektivnimi pogodbami, le v redkih delih javnega sektorja z uredbo vlade (javne agencije in skladi, delovna mesta in nazivi v Slovenski vojski) ali aktom državnega organa (drugi državni organi, razen v upravah pravosodnih organov, delovna mesta in nazivi v obveščevalnih in varnostnih službah). Takšna ureditev, enako kot ureditev uvrščanja orientacijskih delovnih mest in nazivov v kolektivni pogodbi za javni sektor, pomeni sistem, v katerem je sklenitev kolektivnih pogodb obvezna, saj brez njih ni pravne podlage za uvrščanje večine delovnih mest v plačne razrede. Namesto tega se predlaga sistem, da se višine osnovnih plač delovnih mest in nazivov primarno določajo s predpisi, in sicer uredbo vlade, upošteva uvrstitev orientacijskih delovnih mest in nazivov v tem zakonu. Glede na temeljna pravila kolektivnega dogovarjanja pa se lahko s kolektivno pogodbo dejavnosti delovna mesta in nazivi uvrstijo tudi v višje plačne razrede in podrazrede, kot so uvrščeni z uredbo vlade. Posebna ureditev določanja z aktom pristojnega organa je še vedno, zaradi njihovega samostojnega statusa v odnosu vlade, ohranjena za uvrščanje delovnih mest in nazivov v drugih državnih organih (Državni zbor, državni svet, Informacijski pooblaš

čenc, Računsko sodišče, Urad predsednika države. Varuh človekovih pravic,...) razen v upravah pravosodnih organov (sedaj veljavni 13. člen je pomanjkljivo pri tem izločil samo delovna mesta in nazive v državnem tožilstvu in državnem pravobranilstvu) ter zaradi narave dela v obveščevalnih in varnostnih službah ter v RTV Slovenija.

V tretjem odstavku je določeno osnovno pravila določanja uvrstitev delovnih mest in nazivov v aktih o sistemizacijah delovnih mest, ki je dejansko nespremenjeno glede na veljavno ureditev, prilagojeno le novi sistematiki aktov, s katerimi se po novem določajo uvrstitve delovnih mest in nazivov v plačne razrede. Poleg tega pa določa tudi izboljšano dikcijo načina povzemanja v sistemizacije delovna mesta in nazive iz kolektivnih pogodb druge dejavnosti. Gre za primere, ko je potrebno v aktu o sistemizaciji sistemizirati delovno mesto, ki glede na vsebino del in nalog na tem delovnem mestu, sodi na področje druge dejavnosti. V tem primeru je mogoče v aktu o sistemizaciji takšno delovno mesto ali naziv ter njegovo uvrstitev povzeti iz te kolektivne pogodbe druge dejavnosti.

K 4. , 5. in 6. členu

Delovna uspešnost in dodatki, so poleg osnovne plače ključni elementi plače zaposlenega v javnem sektorju. Skupen obseg sredstev za redno delovno uspešnost se v okviru zakonskih omejitev (od 2% do največ 5% letnih sredstev za osnovne plače) na podlagi drugega odstavka 22. člena zakona za vsako leto za javne uslužbenke določi s kolektivno pogodbo za javni sektor. V drugem odstavku 22. a člena zakona je določeno, da se del plače za redno delovno uspešnost javnemu uslužbencu določi na podlagi meril in kriterijev, dogovorjenih s kolektivno pogodbo za javni sektor.

Tudi glede dodatkov k plači zaposlenih v javnem sektorju sicer velja, da so vsi dodatki, ki se izplačujejo, določeni s tem zakonom (izjema je le še dodatek za stalnost glede katerega je v prvem odstavku 52. člena izjemoma določeno, da se izplačujejo na podlagi področnih predpisov in ga ta zakon, kot sistemski zakon o plačah javnega sektorja ne pozna), glede določanja njihove višine pa zakon zopet napotuje na določitev z zakonom, uredbo ali kolektivno pogodbo za javni sektor, pri čemer je višina večine dodatkov javnega sektorja določena s kolektivno pogodbo za javni sektor.

V navedenih členih se določa subsidiarni način določanja skupnega obsega sredstev za redno delovno uspešnost, meril in kriterijev za njeno delitev ter višine posameznih dodatkov, ko kolektivna pogodba za javni sektor ni sklenjena oziroma, ko ni veljavna zaradi poteka časa, za katerega je sklenjena, sporazuma obeh strank o prenehanju veljavnosti ali odpovedi. Navedena sprememba je potrebna, saj so, kot že navedeno, delovna uspešnost in dodatki poleg osnovne plače temeljni elementi plače zaposlenih v javnem sektorju, za določitev katerih je potrebno z zakonom predvideti rešitev tudi v primerih, ko določanje teh elementov plače, na ravni kolektivne pogodbe, ni mogoče, ker ni veljavno sklenjene kolektivne pogodbe.

K 7. členu:

Člen določa spremenjeno ureditev potrebnega kvoruma oziroma večine na sindikalni strani za veljavno sklenitev KPJS ter njenih sprememb in dopolnitev. Predlaga se, da je kvorum sindikatov določen na dva načina:

- če so KPJS ter njene spremembe in dopolnitve podpisali reprezentativni sindikati javnega sektorja najmanj štirih različnih dejavnosti, v katerih skupno število članstva presega 40 % zaposlenih v javnem sektorju (takšno določbo vsebuje tudi veljavni zakon, vendar le za

sklenitev KPJS,

- če so KPJS ter njene spremembe in dopolnitve podpisale zveze ali konfederacije sindikatov, ki so reprezentativne oziroma so v njo včlanjeni sindikati, ki imajo status reprezentativnosti najmanj v petih dejavnostih javnega sektorja.

S to spremembo normativne ureditve potrebne večine na delojemalski strani za sklenitev kolektivne pogodbe ali njeno spremembo se odpravlja sedanje stanje na podlagi veljavne ureditve v tem zakonu in KPSJ, ki določa kot potrebno večino za sklenitev kolektivne pogodbe zgolj večino reprezentativnih sindikatov, ko kolektivno pogodbo za javni sektor ali njene spremembe lahko veljavno sklenejo reprezentativni sindikati javnega sektorja, ki po številu reprezentativnih sindikatov javnega sektorja predstavljajo večino sindikatov, ki imajo reprezentativnost bodisi za posamezno dejavnost ali poklic v javnem sektorju, vendar pa glede na število članstva v teh sindikatih, predstavljajo manjši del zaposlenih v javnem sektorju. Glede na to, da so sindikati organizirani na različnih ravneh dejavnosti in za posamezne poklice, je število sindikatov, ki pridobijo reprezentativnost za določeno raven dejavnosti ali določen poklic v javnem sektorju veliko (po podatkih evidence kolektivnih pogodb, ki jo na podlagi 25. člena Zakona o kolektivnih pogodbah vodi Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, je trenutno reprezentativnih 29 sindikatov, ki so reprezentativni bodisi za posamezno dejavnost javnega sektorja ali posamezen poklic javnega sektorja) zastopajo pa zelo različno število zaposlenih. Čeprav nekateri zastopajo velik, nekateri pa majhen delež zaposlenih, je njihov vpliv na sklenitev KPJS in njenih sprememb glede na sedaj veljavno normativno ureditev enak. Spremenjena potrebna večina na strani sindikatov za sklenitev kolektivne pogodbe za javni sektor je določena tako za sklenitev kolektivne pogodbe kot za njeno spremembo.

K 8. členu:

Člen določa rok za izdajo uredbe vlade in aktov pristojnih organov iz 13. člena zakona, s katerimi se določajo uvrstitve vseh delovnih mest in nazivov v plačne razrede in podrazrede, razen orientacijskih delovnih mest in nazivov, ki so v plačne razrede in podrazrede uvrščeni s tem zakonom.

K 9. členu:

Člen določa prvo temeljno pravilo novega uvrščanja delovnih mest in nazivov v plačne razrede v aktih, s katerimi so določene uvrstitve delovnih mest in nazivov v plačne razrede, to je v uredbi in drugih aktih iz 13. člena zakona, namesto sedanjega uvrščanja v kolektivnih pogodbah. Gre za enega temeljnih členov, ki določa prehod na nov način določanja osnovnih plač zaposlenih v javnem sektorju, ki ga uvaja ta novela ZSPJS, to je način uvrščanja delovnih mest in nazivov v nove plačne razrede in podrazrede, ki ga je potrebno opraviti upošteva je :

- novo plačno lestvico iz priloge 1 zakona, ki poleg plačnih razredov določa tudi plačne podrazrede
- uvrstitev orientacijskih delovnih mest in nazivov v plačne razrede, določeno v prilogi 2 tega zakona
- višino vrednosti plačnega razreda, v katerega je uvrščeno delovno mesto ali naziv, ki se uporablja za obračun plač na dan 30.9.2010 zmanjšana za delež še ne odpravljenih plačnih nesorazmerij. To pomeni, da je plačni razred, v katerega je uvrščeno posamezno delovno mesto ali naziv pred preходом na nov sistem uvrščanja po tem zakonu, potrebno zmanjšati za delež oziroma višino še ne odpravljenega plačnega nesorazmerja v osnovnih plačah na tem delovnem mestu oziroma nazivu na dan 30.9.2010. Glede na to, da je višina plačnih nesorazmerij na posameznem delovnem

mestu odvisna od prevedene plače delovnega mesta in uvrstitve delovnega mesta v novem plačnem sistemu ter upošteva dejstvo, da je prevedb (prevedenih plač delovnega mesta istega delovnega mesta ali naziva lahko več, glede na različno vrednotenje tega delovnega mesta v različnih delih oziroma dejavnostih javnega sektorja v starem plačnem sistemu, zakon določa napotilno normo, da se upošteva prevedba delovnega mesta ali naziva, kot je za to delovno mesto ali naziv določena v aktih iz prvega odstavka 49. člena zakona. Ta člen določa, da je prevedba orientacijskih delovnih mest in nazivov priloga Kolektivne pogodbe za javni sektor, prevedba vseh ostalih delovnih mest in nazivov pa priloga uredb oziroma aneksov h kolektivnim pogodbam dejavnosti ali poklicev. Če prevedba delovnih mest in nazivov ni določena v navedenih aktih, se določi z aktom organa uporabnika proračuna, ki je pristojen za urejanje pravic in obveznosti iz delovnih razmerij.

Navedeno pravilo dejansko v praksi pomeni, da se odprava še ne odpravljenih plačnih nesorazmerij ne izvede, ampak se implementacija plačnega sistema zaključi v višini in obsegu osnovnih plač zaposlenih v javnem sektorju, kot so na posameznih delovnih mestih in nazivih obračunane in izplačane na dan 30.9.2010.

K 10. členu

Glede na v prejšnjem členu navedeno in obrazloženo pravilo novega uvrščanja delovnih mest in nazivov v plačni razred, je bilo potrebno uvesti plačno lestvico, ki vsebuje poleg plačnih razredov tudi plačne podrazrede. Uvrščanje delovnih mest in nazivov v nove plačne razrede, upošteva zmanjšanje sedanjih uvrstitvenih plačnih razredov posameznih delovnih mest in nazivov v višini še ne odpravljenih plačnih nesorazmerij na posameznem delovnem mestu ali nazivu namreč povzroči potrebo po vmesnih podrazredih med dvema plačnima razredoma, saj je višina še ne odpravljenih plačnih nesorazmerij (plačna nesorazmerja so bila do sedaj odpravljena do polovice, maksimalno še ne odpravljeno plačno nesorazmerje je tako 2 plačna razreda) možna v višini O, " 1, 1in " ali 2 plačna razreda.

V primeru napredovanja javnega uslužbenca in s tem pridobitve višjega plačnega razreda, velja v primeru, da je javni uslužbenec pred pridobitvijo višjega plačnega razreda uvrščen v podrazred, da se uvrsti po napredovanju v ustrezno višji podrazred (in ne razred), kar pomeni, da napreduje za cel razred in ne le polovico razreda.

K 11. členu:

Člen določa naslednje in sicer drugo temeljno pravilo prehodnih določb tega zakona, ki določajo prehod iz obstoječega sistema uvrščanja delovnih mest in nazivov v sistem, ki ga uvaja ta zakon in sicer gre za pravilo določanja načina uvrščanja javnih uslužbencev v plačne razrede. Pri uvrščanju javnih uslužbencev v plačne razrede oziroma podrazrede po tem zakonu se upošteva plačni razred oziroma podrazred, v katerega je uvrščeno delovno mesto oziroma naziv, na katerega je javni uslužbenec razporejen, oziroma imenovan ter temu plačnemu razredu delovnega mesta oziroma naziva prišteje število plačnih razredov, ki jih je javni uslužbenec pridobil z napredovanjem do uveljavitve tega zakona. Pri čemer zakon v drugem odstavku tega člena tudi opredeljuje, kaj se šteje kot plačni razred, pridobljen z napredovanjem, saj javni uslužbenci plačne razrede ne pridobivajo zgolj z napredovanjem v ožjem pomenu besede, temveč so jih nekateri pridobili tudi ob prevedbi v nov plačni sistem, pri napredovanju na delovno mesto v višji tarifni razred, so jim bili določeni ob zaposlitvi ali premestitvi na drugo delovno mesto na podlago drugega odstavka 19. člena zakona, itd Vsi tako pridobljeni plačni razredi

nad uvrstitvenim plačnim razredom delovnega mesta ali naziva, se štejejo kot pridobljeni z napredovanjem.

K 12. členu:

Člen vzpostavlja zakonsko podlago za varovanje nominalnega zneska plače javnega uslužbenca, določeno na podlagi elementov navedenih v prvem odstavku tega člena. Iz določbe izhaja, da bo javni uslužbenec prejemal tako določen nominalni znesek plače do trenutka, ko bo znesek plače, na podlagi določb tega člena, enak ali višji od zneska plače javnega uslužbenca, kot to določa prvi odstavek tega člena, ki se uporablja za obračun plač na dan 30.9.2010.

Javni uslužbenec, na delovnem mestu ali nazivu enake ali višje zahtevnosti, ki je uvrščeno v isti ali višji plačni razred ali podrazred ne more imeti nižjega primerljivega zneska dela plače po prejšnjem odstavku tega člena, kot ga je imel na prejšnjem delovnem mestu ali nazivu. Predlagatelj uvaja varovanje plače za javne uslužbence v primerih, ko bi imeli na enakem ali bolj zahtevnem delovnem mestu ali nazivu, nižjo plačo kot jo je prejemal na prejšnjem delovnem mestu ali nazivu.

K 13. členu:

V členu je določeno črtanje določb o načinu ugotavljanja višine plačnih nesorazmerij na konkretnem delovnem mestu in za konkretnega javnega uslužbenca ter pravilih za določanje plače javnih uslužbencev ob uvedbi novega plačnega sistema upošteva odpravo plačnih nesorazmerij, saj je z uvrstitvijo delovnih mest in nazivov v plačne razrede ali podrazrede skladno s tem zakonom, uredbo ali aktom državnega organa, v katerih so določene podlage za uvrščanje delovnih mest in nazivov v plačne razrede, odpravljanje nesorazmerij zaključeno.

K 14. členu:

Glede na to, da je s to novelo zakona določen nov, drugačen sistem aktov, s katerimi se uvrščajo delovna mesta in nazivi v plačne razrede ter da je v skladu s tem novim sistemom, s kolektivnimi pogodbami mogoče uvrstitev posameznega delovnega mesta ali naziva določiti zgolj subsidiarno, kadar pride med pogodbenima strankama kolektivne pogodbe do dogovora o višji uvrstitvi posameznih delovnih mest in nazivov, primarna pa je uvrstitev delovnih mest in nazivov v plačne razrede s tem zakonom ali uredbo vlade (razen nekaj izjem v aktih državnih organov) je bilo potrebno določiti, da se uvrstitve v kolektivnih pogodbah, ki so bile dogovorjene pred uveljavitvijo tega zakona, ne uporabljajo več do morebitne sklenitve sprememb in dopolnitev teh kolektivnih pogodb, v katerih bi se dogovorile uvrstitve posameznih delovnih mest in nazivov v skladu s tem zakonom.

K 15. členu:

Člen določa postopek, na podlagi katerega bo delodajalec izdal individualne akte zaposlenim javnim uslužbencem ob prehodu na nove uvrstitve javnih uslužbencev v plačne razrede po tem zakonu in sicer postopek izdaje aneksov k pogodbam o zaposlitvi oziroma sklepe za določitev plač javnim uslužbencem na podlagi tega zakona, uredb ali splošnih aktov državnih organov. Delodajalcem nalaga skrajni rok, do katerega morajo izvesti začetek izplačil plač po tem zakonu, vedno s poračunom plač po tem zakonu od 1.10.2010 ter rok za uskladitev aktov o

sistemizacijah s tem zakonom, uredbami in splošnimi akti državnih organov in ureditev obračuna in izplačila plač, kot je bila določena na dan 30.9.2010.

K 16. členu:

Člen določa zamrznitev plač funkcionarjem na višino, kot je bila obračunana in izplačana na dan 30.9.2010. Iz navedenega izhaja, da se funkcionarjem s 1.10.2010 ne bo odpravilo preostalega nesorazmerja v osnovnih plačah. Ukrep je potreben za zagotovitev finančne zdržnosti v zaostrenih ekonomskih in javnofinančnih razmerah, zaradi namena ohranitve obstoječega obsega sredstev za plače v javnem sektorju, veljal pa naj bi do konca leta 2012, kar je obdobje za katerega so predvideni interventni ukrepi na področju plač tudi za javne uslužbenke.

K. 17. členu

Člen določa začetek veljavnosti zakona, ki je naslednji dan po objavi v Uradnem listu, začetek uporabe pa od 1.10.2010.

IV. ČLENI, KI SE SPREMINJAJO IN DOPOLNJUJEJO:

5. člen

(Sestava plače, osnovna plača in usklajevanje osnovnih plač)

- (1) Plača je sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov.
- (2) Znesek osnovne plače se določi z uvrstitvijo v posamezen plačni razred iz plačne lestvice.
- (3) Plačna lestvica je določena v prilogi 1 tega zakona.
- (4) Vrednosti plačnih razredov se usklajujejo praviloma enkrat letno. Višina uskladitve mora biti enaka za javne uslužbence in funkcionarje.
- (5) Višina uskladitve vrednosti plačnih razredov za javne uslužbence se določi s kolektivno pogodbo za javni sektor. Višina uskladitve vrednosti plačnih razredov za funkcionarje pa se, po predhodnem usklajevanju s funkcionarji, določi s tem zakonom.
- (6) Pogajanja in usklajevanja iz prejšnjega odstavka se pričnejo najkasneje do 1. maja in se praviloma zaključijo 30 dni pred rokom, določenim za predložitev predloga državnega proračuna Državnemu zboru.

12. člen

(Orientacijska delovna mesta in nazivi ter skupna metodologija)

- (1) Orientacijska delovna mesta in nazivi so izbrana delovna mesta in nazivi, ki omogočajo primerjavo v plačnih skupinah in med plačnimi skupinami. Ovrednotijo se z uporabo skupne metodologije.
- (2) Skupna metodologija opredeljuje navodila za uvrščanje delovnih mest in nazivov v plačne razrede, pri čemer se upoštevajo predvsem naslednji kriteriji:
 - zahtevnost delovnih nalog oziroma pogojev za pridobitev naziva,
 - zahtevana usposobljenost (zahtevana strokovna izobrazba, potrebna dodatna znanja in izkušnje),
 - odgovornost in pooblastila,
 - psihofizični in umski napor ter
 - vplivi okolja.
- (3) Skupna metodologija se določi s posebno kolektivno pogodbo, ki jo sklenejo vlada in reprezentativni sindikati javnega sektorja.
- (4) Orientacijska delovna mesta in nazivi se določijo s kolektivno pogodbo za javni sektor.

13. člen

(Način uvrščanja v plačne razrede)

- (1) 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.

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

(3) Ne glede na določbo drugega odstavka tega člena se delovna mesta oziroma nazivi v plačni podskupini C1, razen v državnem tožilstvu in državnem pravobranilstvu, uvrščajo v plačne razrede z aktom državnega organa, upošteva je uvrstitev primerljivih delovnih mest in nazivov plačne skupine C v kolektivni pogodbi dejavnosti.

(4) Delovna mesta oziroma nazivi se v sistemizacijah uvrščajo v plačne razrede v skladu z uvrstitvijo v kolektivni pogodbi za javni sektor in kolektivno pogodbo, ki velja za uporabnika proračuna. Če je v sistemizaciji predvideno delovno mesto oziroma naziv, ki ga ureja kolektivna pogodba za drugo dejavnost, se v sistemizaciji upošteva uvrstitev v plačni razred iz te kolektivne pogodbe.

(5) Delovna mesta javnih uslužbencev v javnem zavodu RTV Slovenija se uvrščajo v plačne razrede s kolektivno pogodbo, ki jo skleneta v imenu delodajalca generalni direktor javnega zavoda in v imenu delojemalcev reprezentativni sindikati v javnem zavodu.

(6) Ne glede na določbe tega člena se delovna mesta in nazivi v obveščevalnih in varnostnih službah, ki niso uvrščeni v plačne razrede s kolektivno pogodbo dejavnosti, uvrščajo v plačne razrede s splošnim aktom organa, h kateremu da soglasje vlada. Akt se ne objavi.

22. člen

(Obseg sredstev za plačilo redne delovne uspešnosti)

(1) Skupen obseg sredstev za plačilo redne delovne uspešnosti znaša najmanj 2 % in ne več kot 5 % letnih sredstev za osnovne plače. Skupen obseg sredstev za redno delovno uspešnost za plačilo ravnateljev, direktorjev in tajnikov se oblikuje in izkazuje ločeno.

(2) Skupen obseg sredstev za vsako leto se za javne uslužbence določi s kolektivno pogodbo za javni sektor.

22. a člen

(Del plače za redno delovno uspešnost javnih uslužbencev)

(1) Del plače za redno delovno uspešnost pripada javnemu uslužbencu, 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 javnega uslužbenca, pri čemer se kot osnova upošteva višina osnovne plače javnega uslužbenca v mesecu decembru preteklega leta. Del plače za delovno uspešnost se izplača najmanj dvakrat letno, razen če ni s kolektivno pogodbo ali z aktom, izdanim na podlagi zakona, urejeno drugače.

(2) Del plače za redno delovno uspešnost se javnemu uslužbencu določi na podlagi meril in kriterijev, dogovorjenih s kolektivno pogodbo za javni sektor.

(3) Višino dela plače za redno delovno uspešnost ravnateljev, direktorjev in tajnikov določi organ, pristojen za njihovo imenovanje, na podlagi meril, ki jih določi pristojni minister.

23. člen (Vrste dodatkov)

(1) Javnim uslužbencem pripadajo:

- 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,
- dodatki za nevarnost in posebne obremenitve, ki niso upoštevane v vrednotenju delovnega mesta, naziva in
- dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času.

(2) Funkcionarjem ne pripadajo dodatki, razen dodatka za delovno dobo.

(3) Ne glede na prejšnji odstavek sodnikom, državnim tožilcem in državnim pravobranilcem pripadajo tudi dodatki za dvojezičnost, položajni dodatek, dodatek za delo v manj ugodnem delovnem času ter za pripravljenost.

(4) Ne glede na določilo prvega odstavka tega člena ravnateljem, direktorjem in tajnikom ne pripadajo: položajni dodatek, dodatki za manj ugodne delovne pogoje, dodatki za nevarnost in posebne obremenitve ter dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času. Direktorji javnih zavodov, ki hkrati opravljajo tudi delo v svojem osnovnem poklicu, lahko izjemoma, s soglasjem pristojnega ministra oziroma rektorja, zaradi nemotenega opravljanja dejavnosti, opravljajo tudi delo preko polnega delovnega časa, delo v dežurstvu in stalni pripravljenosti. Za ta čas jim pripada plača in dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času glede na delovno mesto, na katerem se tako delo opravlja.«.

(5) V primeru, da dodatek ni določen v nominalnem znesku, je osnova za obračun dodatka osnovna plača javnega uslužbenca ali funkcionarja.

(6) Dodatki iz prvega odstavka tega člena se izplačujejo v višini določeni z zakonom, uredbo vlade ali kolektivno pogodbo za javni sektor. V primeru, da je javni uslužbenec oziroma funkcionar zaposlen za krajši delovni čas od polnega, mu dodatki, ki so določeni v nominalnem znesku, pripadajo v ustreznem deležu glede na delovni čas zaposlitve.«.

42. člen (Sklenitev kolektivnih pogodb in roki za njihovo uveljavitev)

(1) Kolektivna pogodba za javni sektor je sklenjena, ko jo podpišejo Vlada Republike Slovenije in reprezentativni sindikati javnega sektorja najmanj štirih različnih dejavnosti, katerih skupno število članstva presega 40 % zaposlenih v javnem sektorju.

(2) Reprezentativni sindikat omogoči ugotavljanje števila članov v sindikatu. Vlada in reprezentativni sindikati se dogovorijo o načinu ugotavljanja števila članov.

(3) Uveljavitev kolektivnih pogodb, ki pomenijo povečanje finančnih obveznosti, razen za kolektivno pogodbo iz četrtega odstavka 5. člena tega zakona, mora biti dogovorjena najkasneje 30 dni pred rokom, določenim za predložitev predloga državnega proračuna državnemu zboru.

49.č člen

(1) Javni uslužbenec, ki je bil s prevedbo uvrščen v višji plačni razred od prevedenega plačnega razreda njegovega delovnega mesta oziroma naziva, se zaradi odprave nesorazmerja uvrsti v plačni razred, ki je od plačnega razreda delovnega mesta oziroma naziva, določenega v skladu s tem zakonom, višji za razliko med prevedenim plačnim razredom javnega uslužbenca v skladu z drugim odstavkom 49.c člena in prevedenim plačnim razredom delovnega mesta oziroma naziva v skladu s prvim odstavkom 49.c člena tega zakona.

(2) Če je v Kolektivni pogodbi za javni sektor, kolektivni pogodbi dejavnosti oziroma poklicev ali uredbi za delovno mesto oziroma naziv, na katerega je razvrščen javni uslužbenec, določen višji plačni razred od prevedenega plačnega razreda, določenega na podlagi prvega odstavka 49.c člena tega zakona, se javnemu uslužbencu zaradi odprave nesorazmerja v osnovni plači določi višji plačni razred, kot je zanj ugotovljen na podlagi drugega odstavka 49.c člena tega zakona, vendar pri tem osnovno plačo višjega plačnega razreda doseže postopoma.

(3) V skladu s prejšnjima odstavkoma javni uslužbenec ne more biti uvrščen v višji plačni razred od plačnega razreda delovnega mesta oziroma naziva, ki ga je možno doseči z napredovanjem.

(4) Javni uslužbenec doseže osnovno plačo, ki pripada višjemu plačnemu razredu zaradi odprave nesorazmerja v rokih in na način dogovorjen s Kolektivno pogodbo za javni sektor.

(5) Postopna odprava razlike med osnovno plačo višjega plačnega razreda in osnovno plačo plačnega razreda, v katerega je bil javni uslužbenec uvrščen s prevedbo, se izvede v rokih in na način, dogovorjen s Kolektivno pogodbo za javni sektor. Za zaposlene v dejavnostih in poklicih, kjer pred uveljavitvijo tega zakona ni bil uveljavljen sistem napredovanj v plačne razrede ali nazive in ni bilo izravnalnih dodatkov, bodo merila za njihovo uvrstitev v plačni razred, ki vključujejo tudi pravico do preteklega napredovanja in izravnalnih dodatkov, opredeljena v Kolektivni pogodbi za javni sektor.

(6) Funkcionarjem plačne podskupine A1, A2, A3 in A4, ki jim pripada višja osnovna plača od prevedene osnovne plače, določene v skladu s predpisi, ki so se uporabljali do začetka obračuna plač funkcionarjem po tem zakonu, se nastalo nesorazmerje odpravi na naslednji način:

a) nesorazmerja v osnovnih plačah, ki so večja od štirih plačnih razredov, se odpravijo s 1. januarjem 2008 v višini nesorazmerja nad štirimi plačnimi razredi,

b) preostala nesorazmerja v osnovnih plačah se odpravijo v obdobju od leta 2008 do leta 2011 z naslednjo dinamiko:

- 1/3 nesorazmerja se odpravi s 1.1.2008
- 1/3 nesorazmerja se odpravi s 1.7.2008
- 1/3 nesorazmerja se odpravi s 1.10.2011.

(7) Funkcionarjem, ki jim pripada nižja osnovna plača od prevedene osnovne plače, določene v skladu s predpisi, ki so se uporabljali do začetka obračuna plač po tem zakonu, se nastalo nesorazmerje odpravi s 1. januarjem 2008, pri čemer se upošteva določba 49. člena tega zakona.

(8) V primerih, ko se osnovne plače funkcij v primerjavi s prevedenimi povečujejo, pripada funkcionarjem, ki nastopijo funkcijo po 1. januarju 2008, osnovna plača v višini osnovne plače, ki je bila določena za to funkcijo s prevedbo v skladu s tretjim odstavkom 49.c člena tega zakona, povečano za delež, za kolikor so bila odpravljena nesorazmerja do dneva nastopa funkcije.

(9) V primerih, ko se osnovne plače funkcij v primerjavi s prevedenimi znižujejo, pripada funkcionarjem, ki nastopijo funkcijo po 1. januarju 2008, osnovna plača funkcije, kot je določena v prilogi 3 tega zakona.

(10) Na način iz osmega odstavka tega člena se določijo tudi plače javnih uslužbencev, ki se zaposlijo oziroma so premeščeni ali imenovani v naziv po prvem obračunu plač v skladu s tem zakonom.

(11) Če se javnemu uslužbencu ali funkcionarju ob zaposlitvi, premestitvi, imenovanju oziroma izvolitvi, določi višji plačni razred od plačnega razreda delovnega mesta, naziva ali funkcije, se dodani plačni razredi prištejejo plačnemu razredu, določenemu po devetem, desetem in enajstem odstavku.

Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o sistemu plač v javnem sektorju ZSPJS-L (Uradni list RS, št. 91/09)

17. člen

(1) Ne glede na 16. člen tega zakona se sodnikom ustavnega sodišča, generalnemu sekretarju ustavnega sodišča sodnikom, državnim tožilcem in državnim pravobranilcem ter generalnemu sekretarju vrhovnega sodišča v obdobju od 1. julija 2009 do 1. decembra 2010 določijo osnovne plače z naslednjimi plačnimi razredi:

Šifra funkcije	Funkcija	Število zaposlenih pri uporabniku proračuna	Plačni razred
A037101	predsednik vrhovnega sodišča		65
A037105	podpredsednik vrhovnega sodišča		60
A037301	predsednik višjega sodišča I	nad 100 zaposlenih	60
A037401	predsednik okrožnega sodišča I	nad 300 zaposlenih	57
A037302	predsednik višjega sodišča II	do 100 zaposlenih	59
A037311	podpredsednik višjega sodišča I	nad 100 zaposlenih	58
A037501	predsednik okrajnega sodišča I	nad 300 zaposlenih	55
A037110	vrhovni sodnik svetnik		58
A037402	predsednik okrožnega sodišča II	od 101 do 300 zaposlenih	56

A037411	podpredsednik okrožnega sodišča I	nad 300 zaposlenih	55
A037312	podpredsednik višjega sodišča II	do 100 zaposlenih	57
A037403	predsednik okrožnega sodišča III	do 100 zaposlenih	55
A037502	predsednik okrajnega sodišča II	od 101 do 300 zaposlenih	54
A037511	podpredsednik okrajnega sodišča I	nad 300 zaposlenih	53
A037111	vrhovni sodnik		57
A037503	predsednik okrajnega sodišča III	od 51 do 100 zaposlenih	53
A037412	podpredsednik okrožnega sodišča II	od 101 do 300 zaposlenih	54
A037107	generalni sekretar vrhovnega sodišča		55
A037330	višji sodnik svetnik		56
A037504	predsednik okrajnega sodišča IV	do 50 zaposlenih	52
A037413	podpredsednik okrožnega sodišča III	do 100 zaposlenih	53
A037450	okrožni kazenski sodnik svetnik		54
A037460	okrožni sodnik svetnik		53
A037550	okrajni sodnik svetnik		51
A037512	podpredsednik okrajnega sodišča II	od 101 do 300 zaposlenih	52
A037513	podpredsednik okrajnega sodišča III	od 51 do 100 zaposlenih	51
A037514	podpredsednik okrajnega sodišča IV	do 50 zaposlenih	50
A037331	višji sodnik		51-55
A037451	okrožni kazenski sodnik		47-53
A037461	okrožni sodnik		46-52
A037551	okrajni sodnik		43-50

Šifra funkcije	Funkcija	Število zaposlenih pri uporabniku proračuna	Plačni razred
A047101	predsednik ustavnega sodišča		65
A047401	generalni državni tožilec		64
A047110	sodnik ustavnega sodišča		63
A047405	namestnik generalnega državnega tožilca		59
A047451	vodja okrožnega državnega tožilstva I	območje okrožnega sodišča I	57
A047501	generalni državni pravobranilec		58
A047105	generalni sekretar ustavnega sodišča		58
A047452	vodja okrožnega državnega tožilstva II	območje okrožnega sodišča II	56
A047453	vodja okrožnega državnega tožilstva III	območje okrožnega sodišča III	55
A047420	vrhovni državni tožilec svetnik		58
A047425	vrhovni državni tožilec		57
A047505	namestnik generalnega državnega pravobranilca		57
A047456	namestnik vodje okrožnega državnega tožilstva I	območje okrožnega sodišča I	55
A047440	višji državni tožilec svetnik		56
A047460	okrožni državni tožilec svetnik		54
A047457	namestnik vodje okrožnega državnega tožilstva II	območje okrožnega sodišča II	54

A047458	namestnik vodje okrožnega državnega tožilstva III	območje okrožnega sodišča III	53
A047445	višji državni tožilec		51-55
A047520	državni pravobranilec		51-55
A047465	okrožni državni tožilec		47-53
A047468	pomočnik okrožnega državnega tožilca		43-50
A047535	pomočnik državnega pravobranilca		43-50

(2) Sodnik ustavnega sodišča, generalni sekretar ustavnega sodišča, generalni sekretar vrhovnega sodišča ter sodnik, državni tožilec in državni pravobranilec, ki ne more napredovati v višji plačni razred, se s 1. julijem 2009 uvrsti v plačni razred, v katerega je v skladu s prejšnjim odstavkom uvrščena funkcija, ki jo bo zasedal ob uvrstitvi.

(3) Sodnik, državni tožilec in državni pravobranilec, ki lahko napreduje v višji plačni razred, se s 1. julijem 2009 uvrsti v plačni razred, v katerega je v skladu s prvim odstavkom tega člena uvrščena funkcija, ki jo bo zasedal ob uvrstitvi. Če je ta plačni razred že dosegel ali ga je presegel, se uvrsti za en plačni razred višje od doseženega plačnega razreda, vendar ne višje, kot znaša najvišji plačni razred, ki ga lahko doseže z napredovanjem v višji plačni razred.

(4) Sodnik, državni tožilec in državni pravobranilec, ki lahko napreduje v višji plačni razred, je lahko z napredovanjem v višji plačni razred do 1. decembra 2010 uvrščen v razponu plačnih razredov, ki so za posamezne funkcije določeni v prvem odstavku tega člena.

(5) Sodnik ustavnega sodišča, generalni sekretar ustavnega sodišča, sodnik, državni tožilec in državni pravobranilec ter generalni sekretar vrhovnega sodišča, ki nastopi funkcijo v obdobju od 1. julija 2009 do 1. decembra 2010, se uvrsti v plačni razred, v katerega je v skladu s prvim odstavkom tega člena uvrščena funkcija, ki jo zasede.

18. člen

(1) Sodnik ustavnega sodišča, generalni sekretar ustavnega sodišča, generalni sekretar vrhovnega sodišča ter sodnik, državni tožilec in državni pravobranilec, ki ne more napredovati v višji plačni razred, se s 1. decembrom 2010 uvrsti v plačni razred, v katerega je v skladu s 16. členom tega zakona uvrščena funkcija, ki jo bo zasedal ob uvrstitvi.

(2) Sodnik, državni tožilec in državni pravobranilec, ki lahko napreduje v višji plačni razred se s 1. decembrom 2010 uvrsti v plačni razred v katerega je v skladu s 16. členom tega zakona uvrščena funkcija, ki jo bo zasedal ob uvrstitvi. Če je ta plačni razred že dosegel ali ga je presegel, se uvrsti za en plačni razred višje od doseženega plačnega razreda, vendar ne višje, kot znaša najvišji plačni razred, ki ga lahko doseže z napredovanjem v višji plačni razred.

19. člen

(1) Ne glede na določbe 8. in 9. člena tega zakona se lahko sodnikom ustavnega sodišča in generalnemu sekretarju ustavnega sodišča do 1. decembra 2010, izplača del plače za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela.

(2) Za izplačilo delovne uspešnosti iz prejšnjega odstavka se uporabljajo predpisi in drugi akti, ki so veljali za sodnike ustavnega sodišča in generalnega sekretarja ustavnega sodišča do uveljavitve tega zakona, razen določb, ki določajo višino dodatka delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela.

(3) V obdobju od uveljavitve tega zakona do 1. decembra 2010 se lahko sodniku ustavnega sodišča in generalnemu sekretarju ustavnega sodišča izplača delovna uspešnost iz naslova povečanega obsega dela največ v višini 25 % njegove osnovne plače.

20. člen

(1) Ne glede na določbo 10. člena tega zakona, sodnikom državnim tožilcem in državnim pravobranilcem pripadajo do 1. decembra 2010 poleg dodatkov iz 10. člena tega zakona tudi dodatki:

- za mentorstvo, za vsako s programom določeno mentorsko uro v višini 20 % urne postavke osnovne plače mentorja, ki se obračunava le za čas, ko opravlja delo mentorja,

- za specializacijo v višini 45 eurov, za magisterij v višini 70 eurov in za doktorat znanosti v višini 115 eurov, če specializacija, magisterij oziroma doktorat znanosti ni določen kot pogoj za opravljanje funkcije,

- preiskovalnemu sodniku in državnemu tožilcu za čas dela na ogledih krajev kaznivih dejanj v višini 10 % urne postavke osnovne plače funkcionarja.

(2) Pri dodelitvi dodatka iz druge alineje prejšnjega odstavka se upoštevajo znanstveni naslovi; specializacija, magisterij in doktorat znanosti, kot so opredeljeni v tretjem odstavku 8. člena zakona.

(3) Dodatek iz druge alineje prvega odstavka tega člena se usklajuje na enak način kot osnovne plače.