



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA NOTRANJE ZADEVE

Štefanova ulica 2, 1501 Ljubljana

T: 01 428 40 00

F: 01 428 47 33

E: gp.mnz@gov.si

www.mnz.gov.si

GENERALNI SEKRETARIAT
VLADE REPUBLIKE SLOVENIJE

gp.gs@gov.si

Številka:007-443/2014/2

Datum: 10. 6. 2014

EVA: 2014-1711-0019

ZADEVA: Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o sistemu plač v javnem sektorju– nujni postopek (EVA: 2014-1711-0019) - PREDLOG ZA OBRAVNAVO

1. Predlog sklepov vlade:

Na podlagi drugega odstavka 2. člena in šestega odstavka 21. člena Zakona o Vladi Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 24/05 – uradno prečiščeno besedilo, 109/08, 38/10 – ZUKN, 8/12 in 47/13 - ZDU-1G) je Vlada Republike Slovenije na ... seji pod točko ... dne sprejela

S K L E P

Vlada Republike Slovenije je določila besedilo predloga Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o sistemu plač v javnem sektorju – nujni postopek (EVA: 2014-1711-0019) in ga posreduje v obravnavo in sprejetje Državnemu zboru Republike Slovenije.

Tanja Šarabon
GENERALNA SEKRETARKA

Priloga:

- predlog zakona

Prejmejo:

- ministrstva
- Služba Vlade Republike Slovenije za zakonodajo
- Generalni sekretariat Vlade RS
- občine

2. Predlog za obravnavo predloga zakona po nujnem ali skrajšanem postopku v državnem zboru z obrazložitvijo razlogov:

Vlada RS predlaga Državnemu zboru RS, da predlog zakona v skladu s prvim odstavkom 143. člena Poslovnika Državnega zbora RS (Uradni list RS, št. 92/07 – uradno prečiščeno besedilo in 105/10) obravnava po nujnem postopku zato, da se preprečijo težko popravljive posledice za delovanje države. Predlog zakona ureja nujne ukrepe, ki zadevajo način izplačila razlike v plači v primeru preveč ali premalo izplačanih plač, s čimer se želijo preprečiti dodatni stroški sodnih postopkov v individualnih delovnih sporih in morebitni stroški izvršilnih postopkov v zvezi vračilom preveč izplačane plače ter preprečiti negativen vpliv na sodne zaostanke. Predlog zakona ureja tudi nujne ukrepe na področju inšpekcijskega nadzora, in sicer uvaja pravno

varstvo zoper zapisnike o opravljenem inšpekcijskem pregledu, ki trenutno, sicer posredno, brez možnosti preizkusa pravilnosti in utemeljenosti ugotovitev in ukrepov inšpekcijskega nadzora, v veliki meri bistveno posegajo v pravice in dolžnosti javnih uslužbencev, ter na nedvoumen način določa ukrepe, ki so jih pristojni odrediti inšpektorji za plače v javnem sektorju za odpravo nepravilnosti pri določanju plač in s tem omogoča učinkovit nadzor nad pravilnostjo določitve plač in s tem na zakonito porabo proračunskih sredstev iz naslova izplačila plač.

3. a Osebe, odgovorne za strokovno pripravo in usklajenost gradiva:

- dr. Gregor Virant, minister za notranje zadeve
- mag. Renata Zatler, državna sekretarka, Ministrstvo za notranje zadeve
- Mojca Ramšak Pešec, generalna direktorica, Ministrstvo za notranje zadeve

3. b Zunanji strokovnjaki, ki so sodelovali pri pripravi dela ali celotnega gradiva:

Pri pripravi gradiva niso sodelovali zunanji strokovnjaki.

4. Predstavniki vlade, ki bodo sodelovali pri delu državnega zbora:

- dr. Gregor Virant, minister za notranje zadeve
- mag. Renata Zatler, državna sekretarka, Ministrstvo za notranje zadeve
- Mojca Ramšak Pešec, generalna direktorica, Ministrstvo za notranje zadeve

5. Kratek povzetek gradiva

Predlog zakona jasno določa način vračila in postopke v primeru preveč izplačanih plač. Uvaja ugovor zoper zapisnik inšpektorja za sistem plač in določi ukrepe, ki so jih pristojni izreči inšpektorji za sistem plač ter odpravlja zgornjo omejitev glede skupne višine dodatkov iz naslova manj ugodnih delovnih pogojev in nevarnosti ter posebnih obremenitev, do katere je upravičen javni uslužbenec oziroma funkcionar.

6. Presoja posledic za:

| | | |
|----|--|-------|
| a) | javnofinančna sredstva nad 40.000 EUR v tekočem in naslednjih treh letih | DA/NE |
| b) | usklajenost slovenskega pravnega reda s pravnim redom Evropske unije | DA/NE |
| c) | administrativne posledice | DA/NE |
| č) | gospodarstvo, zlasti mala in srednja podjetja ter konkurenčnost podjetij | DA/NE |
| d) | okolje, vključno s prostorskimi in varstvenimi vidiki | DA/NE |
| e) | socialno področje | DA/NE |
| f) | dokumente razvojnega načrtovanja: <ul style="list-style-type: none"> - nacionalne dokumente razvojnega načrtovanja - razvojne politike na ravni programov po strukturi razvojne klasifikacije programskega proračuna - razvojne dokumente Evropske unije in mednarodnih organizacij | DA/NE |

7.a Predstavitev ocene finančnih posledic nad 40.000 EUR:

(Samo če izberete DA pod točko 6.a.)

| I. Ocena finančnih posledic, ki niso načrtovane v sprejetem proračunu | | | | |
|---|---------------------------------|-------------------------------------|---------------------------|-----------------|
| | Tekoče leto (t) | t + 1 | t + 2 | t + 3 |
| Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (–) prihodkov državnega proračuna | | | | |
| Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (–) prihodkov občinskih proračunov | | | | |
| Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (–) odhodkov državnega proračuna | +247.166,00€ | +247.166,00€ | | |
| Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (–) odhodkov občinskih proračunov | +144.180,00€ | +144.180,00€ | | |
| Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (–) obveznosti za druga javnofinančna sredstva | +20.597,00€ | +20.597,00€ | | |
| II. Finančne posledice za državni proračun | | | | |
| II.a Pravice porabe za izvedbo predlaganih rešitev so zagotovljene: | | | | |
| Ime proračunskega uporabnika | Šifra in naziv ukrepa, projekta | Šifra in naziv proračunske postavke | Znesek za tekoče leto (t) | Znesek za t + 1 |
| | | | | |
| | | | | |
| SKUPAJ | | | | |
| II.b Manjkajoče pravice porabe bodo zagotovljene s prerazporeditvijo: | | | | |
| Ime proračunskega uporabnika | Šifra in naziv ukrepa, projekta | Šifra in naziv proračunske postavke | Znesek za tekoče leto (t) | Znesek za t + 1 |
| | | | | |
| | | | | |
| SKUPAJ | | | | |
| II.c Načrtovana nadomestitev zmanjšanih prihodkov in povečanih odhodkov proračuna: | | | | |
| Novi prihodki | | Znesek za tekoče leto (t) | Znesek za t + 1 | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| SKUPAJ | | | | |
| OBRAZLOŽITEV: | | | | |
| I. Ocena finančnih posledic, ki niso načrtovane v sprejetem proračunu | | | | |
| V zvezi s predlaganim vladnim gradivom se navedejo predvidene spremembe (povečanje, zmanjšanje): | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> – prihodkov državnega proračuna in občinskih proračunov, – odhodkov državnega proračuna, ki niso načrtovani na ukrepih oziroma projektih sprejetih proračunov, – obveznosti za druga javnofinančna sredstva (drugi viri), ki niso načrtovana na ukrepih oziroma projektih sprejetih proračunov. | | | | |

II. Finančne posledice za državni proračun

Prikazane morajo biti finančne posledice za državni proračun, ki so na proračunskih postavkah načrtovane v dinamiki projektov oziroma ukrepov:

II.a Pravice porabe za izvedbo predlaganih rešitev so zagotovljene:

Navedejo se proračunski uporabnik, ki financira projekt oziroma ukrep; projekt oziroma ukrep, s katerim se bodo dosegli cilji vladnega gradiva, in proračunske postavke (kot proračunski vir financiranja), na katerih so v celoti ali delno zagotovljene pravice porabe (v tem primeru je nujna povezava s točko II.b). Pri uvrstitvi novega projekta oziroma ukrepa v načrt razvojnih programov se navedejo:

- proračunski uporabnik, ki bo financiral novi projekt oziroma ukrep,
- projekt oziroma ukrep, s katerim se bodo dosegli cilji vladnega gradiva, in
- proračunske postavke.

Za zagotovitev pravic porabe na proračunskih postavkah, s katerih se bo financiral novi projekt oziroma ukrep, je treba izpolniti tudi točko II.b, saj je za novi projekt oziroma ukrep mogoče zagotoviti pravice porabe le s prerazporeditvijo s proračunskih postavk, s katerih se financirajo že sprejeti oziroma veljavni projekti in ukrepi.

II.b Manjkajoče pravice porabe bodo zagotovljene s prerazporeditvijo:

Navedejo se proračunski uporabniki, sprejeti (veljavni) ukrepi oziroma projekti, ki jih proračunski uporabnik izvaja, in proračunske postavke tega proračunskega uporabnika, ki so v dinamiki teh projektov oziroma ukrepov ter s katerih se bodo s prerazporeditvijo zagotovile pravice porabe za dodatne aktivnosti pri obstoječih projektih oziroma ukrepih ali novih projektih oziroma ukrepih, navedenih v točki II.a.

II.c Načrtovana nadomestitev zmanjšanih prihodkov in povečanih odhodkov proračuna:

Če se povečani odhodki (pravice porabe) ne bodo zagotovili tako, kot je določeno v točkah II.a in II.b, je povečanje odhodkov in izdatkov proračuna mogoče na podlagi zakona, ki ureja izvrševanje državnega proračuna (npr. priliv namenskih sredstev EU). Ukrepanje ob zmanjšanju prihodkov in prejemkov proračuna je določeno z zakonom, ki ureja javne finance, in zakonom, ki ureja izvrševanje državnega proračuna.

7.b Predstavitev ocene finančnih posledic pod 40 000 EUR:

8. Predstavitev sodelovanja javnosti

Gradivo ni bilo predhodno objavljeno na spletni strani predlagatelja.

DA/NE

9. Pri pripravi gradiva so bile upoštevane zahteve iz Resolucije o normativni dejavnosti

DA/NE

10. Gradivo je uvrščeno v delovni program vlade

DA/NE

dr. Gregor Virant
MINISTER

Priloge:

- jedro gradiva
- izjava o stopnji usklajenosti z reprezentativnimi sindikati javnega sektorja
- izjava o medresorskem usklajevanju

ZAKON O SPREMEMBAH IN DOPOLNITVAH ZAKONA O SISTEMU PLAČ V JAVNEM SEKTORJU

– NUJNI POSTOPEK

I. UVOD

1. OCENA STANJA IN RAZLOGI ZA SPREJEM PREDLOGA ZAKONA

Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 24/05, uradno prečiščeno besedilo UPB3) je bil sprejet v letu 2002. Določbe, ki uzakonjajo vračilo preveč izplačanih plač so bile v zakon vnesene s spremembo v letu 2005 (Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 53/2005)) in so bile v preteklosti, zaradi izjemne pomembnosti določitve ustreznega razmerja med učinkovito in zakonito porabo javnih sredstev in pravicami javnih uslužbencev in funkcionarjev iz naslova plač, že večkrat predmet usklajevanj z reprezentativnimi sindikati in posledično predmet spreminjanj in dopolnitev zakona (Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 57/07), Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS št. 58/08)). Zadnja sprememba je bila v letu 2010 (Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS št. 59/10)). Določba o zgornji omejitvi višine dodatkov iz naslova manj ugodnih delovnih pogojev in nevarnosti ter posebnih obremenitev, je v trenutni obliki v zakonu vse od leta 2004 (Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 70/04)). Določbe, ki podrobnejše urejajo inšpekcijski nadzor pa so bile v zakon vnesene v letu 2010 (Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 59/10)). Praksa je pokazala, da nekatera vprašanja, ki zadevajo vrnitev preveč izplačanih zneskov plač, inšpekcijski nadzor in zgornjo omejitev višine dodatkov v zakonu niso urejena dovolj natančno oziroma nedvoumno oziroma sploh niso urejene ali pa so urejena neprimerno, celo kontradiktorno. Navedene pomanjkljivosti so bile izpostavljene tudi s strani reprezentativnih sindikatov na pogajalski komisiji.

Veljavna ureditev, ki določa vračilo preveč izplačanih plač ni jasna in nedvoumna glede obveznosti vračila, postopkov vračanja in dolžnosti vložitve tožbe, zato v praksi prihaja do različnih interpretacij in posledično različnega obravnavanja javnih uslužbencev. Računsko sodišče Republike Slovenije in Komisija za preprečevanje korupcije navedeno določbo razlagata v smeri pravne podlage za vrnitev zneskov preveč izplačanih plač in v okviru svojih pristojnosti predlagata predstojnikom sprožitve ustreznih postopkov za vračilo preveč izplačanih plač. Navedeno v primeru, da med javnim uslužbencem oziroma funkcionarjem ne pride do podpisa dogovora, pomeni dolžnost predstojnika vložiti tožbo. Sodna praksa pa glede obveznosti vračila preveč izplačanih plač na podlagi nespremenjenih določb zakona ni enotna. Iz odločitev sodišč izhaja vse od tega, da javni uslužbenci, kljub določbi v zakonu, upoštevajo pravila civilnega prava, niso dolžni vračati preveč izplačanih zneskov plač, pa do tega, da so javni uslužbenci in funkcionarji, zaradi določitve in izplačila plače v nasprotju z zakonom in podzakonskimi akti ter kolektivnimi pogodbami, preveč prejeti znesek plače, dolžni vrniti. Pri tem se sodišče sklicuje na določbi tretjega in petega odstavka 3. člena zakona, ki določata, da mora biti plača v pogodbi o zaposlitvi odločbi ali sklepu v skladu z zakonom, predpisi in drugimi akti, izdanimi na njihovi podlagi in kolektivnimi pogodbami, kar upošteva sodne odločbe pomeni, da so določbe v nasprotju z veljavnim pravnim redom in zato nične. Posledica

navedenega pa je, da mora javni uslužbenec v skladu s splošnimi pravili civilnega prava vrniti celoten znesek.

Veljavni člen zakona ne dopušča obročnega odplačevanja dolga mimo določb zakona, ki ureja javne finance, ne upošteva socialnega položaja javnih uslužbencev, ki so dolžni vrniti preveč izplačane plače in ne omogoča odpusta dolga v utemeljenih primerih. Slednje se je v praksi, predvsem v primeru napačno izplačanih plač na delovnih mestih z nižjo določeno osnovno plačo, kot je minimalna plača izkazalo, kot skrajno neustrezna ureditev, tako z vidika možnosti izterjave dolga, kot z vidika socialnega varstva posameznika, zakon pa je z rigidno določbo delodajalce, kljub vnaprejšnjem neuspehu, zavezal v vložitvi tožbe. Prav tako se zaradi pomanjkljive ureditve v praksi niso uporabljale določbe zakona, ki glede ugotavljanja odškodninske odgovornosti delodajalca v primeru kršitev pravic iz delovnega razmerja iz naslova plač napotujejo na splošna pravila civilnega prava, saj trenutna ureditev ne vsebuje opredelitve subjektov, ki so pristojni izpeljati postopke ugotavljanja odškodninske odgovornosti osebe, ki je bila v času nastanka nezakonitosti pristojna izvrševati pravice in dolžnosti delodajalca.

Kar zadeva postopke inšpekcijskega nadzora nad pravilnostjo in zakonitostjo določitev in izplačila plač v javnem sektorju trenutna ureditev ne določa in ne omogoča neposrednega pravnega varstva zoper ugotovitve in ukrepe inšpektorjev za sistem plač, saj ne omogoča pravnega varstva zoper zapisnik, s katerim inšpektor ugotovi nepravilnosti in odredi ukrepe za odpravo nepravilnosti. V praksi to pomeni, da predstojnik proračunskega uporabnika nima pravnega sredstva, s katerim bi preizkusil oziroma prerekal pravilnost ugotovitev in ukrepe inšpektorja, ki so naloženi v zapisniku in bistveno posegajo v pravice posameznih javnih uslužbencev. Navedeno ima v praksi za posledico različna tolmačenja glede pravne narave zapisnika izdanega v postopku inšpekcijskega nadzora in posledično glede dopustnosti in oblik pravnega varstva. Zoper zapisnike so se v praksi vlagala različna pravna sredstva na sodišča. Novela zakona z izrecno določitvijo ugovora, kot posebne oblike pravnega varstva zoper zapisnike izdane v postopku inšpekcijskega nadzora, nejasnosti glede pravne narave zapisnika in posledično pravnega varstva v primeru ugotovljenih nepravilnosti in izrečenih ukrepov za odpravo nepravilnosti v praksi odpravlja. Na drugi strani pa ozkost nabora ukrepov, ki jih inšpektor v skladu z zakonom lahko izreče za odpravo nepravilnosti in nezakonitosti, otežuje učinkovito delovanje inšpekcije in učinkovito odpravo nepravilnosti in nezakonitosti.

V veljavnem 31. členu ZSPJS je določena najvišja možna omejitev glede izplačevanja dodatkov za manj ugodne delovne pogoje (29. člen ZSPJS) in dodatkov za nevarnost in posebne obremenitve (30. člen ZSPJS). Skladno z navedenim členom, javni uslužbenec iz naslova teh dodatkov ne sme prejeti izplačila, ki bi bilo višje kot znaša 20% njegove osnovne plače mesečno. Čeprav se omejitev glede najvišjega izplačila teh dodatkov z vidika same višine (20% osnovne plače), kakor tudi glede na dejstvo, da gre za porabo javnih sredstev, zdi povsem utemeljena, pa se je v praksi izkazalo, da v izjemnih primerih tovrstna omejitev ni realna in postavlja delodajalca v položaj, ko bi s spoštovanjem te omejitve na eni strani, kršil drugo omejitev/obvezo, in sicer, da je delo, ki je bilo odrejeno in ki je dejansko tudi bilo opravljeno, treba plačati. Dovolj ilustrativen je primer, ko morajo npr. posamezni policisti zaradi določenih nepredvidenih oziroma nenačrtovanih dogodkov, kljub skrbnemu načrtovanju izrabe kadrovskih virov s strani delodajalca in racionalni organizaciji dela, svoje naloge opraviti v nevarnih okoliščinah in pod posebnimi obremenitvami, ki trajajo dlje časa (npr. zavarovanje ljudi in premoženja v primeru dalj časa trajajočih oziroma ponavljajočih se demonstracij). Višina dodatkov za posamezne primere nevarnosti in posebnih obremenitev je določena v odstotku glede na urno postavko javnega uslužbenca, in sicer v 39. členu Kolektive pogodbe za javni sektor (npr. 13. točka tega člena določa dodatek za delo v rizičnih razmerah, med katere sodijo tudi demonstracije in naravne nesreče). V primerih, ko v posameznem mesecu pride do večkratnih ali ponavljajočih se dogodkov, za katere zakon in kolektivna pogodba določata, da javnemu uslužbencu za delo v takšnih pogojih pripadajo dodatki iz 29. oziroma 30. člena ZSPJS, znesek izplačila zaradi upravičenosti do teh dodatkov presega 20% mesečne osnovne plače javnega uslužbenca. Ker je delo bilo odrejeno in tudi dejansko opravljeno, zakon in

kolektivna pogodba pa določata, da za delo opravljeno pod tovrstnimi pogoji javnim uslužbencem pripada dodatek, je omejitev iz 31. člena ZSPJS po mnenju predlagatelja lahko sporna z vidika kršenja temeljnih pravic iz delovnega razmerja in posledično odgovornosti delodajalca, tudi v smislu izplačila razlike v plači za nazaj z zakonskimi zamudnimi obrestmi, kot je določeno v drugem odstavku 3.a člena ZSPJS.

2. CILJI, NAČELA IN POGLAVITNE REŠITVE PREDLOGA ZAKONA

2.1. Cilji predloga zakona

Poglavitni cilj predlagane novele je ureditev vprašanj glede vračila preveč izplačanih zneskov plače, ki so v zakonu nejasno urejena, vprašanj glede pravnih sredstev v postopku inšpekcijskega nadzora in ukinitvev zgornje omejitve višine dodatkov iz naslova manj ugodnih delovnih pogojev in nevarnosti ter posebnih obremenitev, kar pomeni odpravo pomanjkljivosti v plačnem sistemu javnega sektorja.

Cilj predlagane novele Zakona o sistemu plač v javnem sektorju so naslednji:

- določiti jasno pravno podlago in postopek vrnitve preveč izplačanih zneskov plač,
- ukinitvev zgornje omejitve višine dodatkov iz naslova manj ugodnih delovnih pogojev in nevarnosti ter posebnih obremenitev, ki po trenutni ureditvi ne sme presegati 20 % osnovne plače,
- ureditev pravnega varstva zoper zapisnike o inšpekcijskem nadzoru in nedvoumna določitev ukrepov, ki so jih pristojni odrediti inšpektorji za plače v javnem sektorju za odpravo nepravilnosti pri določanju plač ter določiti aktivne legitimacije za vložitev ugovora.

2.2. Načela predloga zakona

Temeljna načela zakona se tudi s predlaganimi spremembami in dopolnitvami ne spreminjajo.

2.3. Poglavitne rešitve

a) Predstavitev predlaganih rešitev

Vračilo preveč izplačanih plač:

- za vračilo preveč izplačanih zneskov plač se uporabljajo splošna pravila civilnega prava,
- v primeru dogovora javni uslužbenec oz. funkcionar povrne le preveč izplačane zneske plač za obdobje desetih mesecev, pri čemer znesek vračila ne sme presegati dvakratnika osnovne plače javnega uslužbenca oz. funkcionarja za polni delovni čas za mesec pred predložitvijo dogovora,
- v primeru neskenitve dogovora delodajalec zahteva vračilo celotne razlike med preveč izplačano in zakonito določeno plačo pred pristojnim sodiščem,
- javnim uslužbencem, ki imajo v mesecu v katerem se podaja predlog odpusta dolga osnovno plačo določeno v skladu s tretjim odstavkom 3. člena zakona, ki je enaka ali nižja od minimalne plače, se dolg odpusti,
- določena je odškodninska odgovornost osebe, pristojne za izvrševanje pravic in dolžnosti delodajalca, za škodo, ki je bila povzročena z napačno določitvijo in izplačilom plač ter subjekti pristojni sprožiti postopke ugotavljanja odškodninske odgovornosti te osebe,
- prehodna določba predvideva, da se nezaključeni postopki za vračilo preveč izplačanih plač pri delodajalcih, kot postopki pred sodišči, zaključijo po določbah te novele, ter da delodajalci v roku 30 dni od uveljavitve zakona ponudijo javnemu uslužbencu v podpis dogovor. V primeru postopkov pred sodišči pa lahko delodajalec in javni uslužbenec oziroma funkcionar skleneta poravnavo upoštevajo pogoje za sklenitev dogovora oziroma odpust dolga,

- predlog zakona določa zakonski odpust dolga, in sicer v primeru, ko javni uslužbenci oziroma funkcionarji, v skladu s predpisi, ki so veljali pred uveljavitvijo te novele, v času uveljavitve novele, še niso vrnili celotnega zneska preveč izplačanih plač, in sicer za znesek dolga, ki še ni bil vrnjen in presega višino zneska napačno izplačanih plač za obdobje zadnjih desetih mesecev oziroma znesek, ki presega dvakratnik osnovne plače javnega uslužbenca za polni delovni čas.

Višina dodatkov iz naslova manj ugodnih delovnih pogojev in nevarnosti ter posebnih obremenitev:

- ukinjena je skupna zgornja omejitev višine dodatkov iz naslova manj ugodnih delovnih pogojev in nevarnosti ter posebnih obremenitev.

Postopki inšpekcijskega nadzora:

- širi se krog subjektov, ki jim je inšpektor dolžan poslati zapisnik o opravljenem inšpekcijskem pregledu,
- predlog spremembe uvaja ugovor na zapisnik kot obliko pravnega varstva zoper zapisnik ter aktivno legitimacijo za vložitev ugovora. O ugovoru zoper zapisnik odloči minister pristojen za sistem plač,
- predlog nedvoumno določa ukrepe, ki so jih pristojni odrediti inšpektorji za plače v javnem sektorju za odpravo nepravilnosti pri določanju plač,
- postopki inšpekcijskih nadzorov začeti pred uveljavitvijo tega zakona se končajo po določbah te novele,
- določeno je prehodno obdobje dveh mesecev od uveljavitve novele, v katerem lahko predstojniki uporabnika proračuna pri ministru, pristojnem za sistem plač vložijo ugovor na zapisnike, izdane v postopkih inšpekcijskega nadzora, ki so bili zaključeni pred uveljavitvijo te novele.

b) Način reševanja

- predlog zakona vzpostavlja pravno podlago za urejanje vračila preveč izplačanih zneskov plač, in sicer primarno v obliki dogovora med javnim uslužbencem oz. funkcionarjem, v primeru nesklentve dogovora pa delodajalec vračilo preveč izplačanih zneskov uveljavlja pred pristojnim sodiščem,
- predlog ureja tudi postopanje v primeru nezaključenih postopkov za vračilo preveč izplačanih plač ter zakonski odpust dolga za javne uslužbence oziroma funkcionarje, ki še niso vrnili celotnega zneska preveč izplačanih plač, če ta znesek presega zakonsko določeno omejitev,
- javni uslužbenci bodo iz naslova dodatkov za manj ugodne delovne pogoje in nevarnosti ter posebne obremenitve lahko prejeli več kot 20 % osnovne plače,
- predlog predvideva možnost vložitev ugovora zoper zapisnike o inšpekcijskem nadzoru,
- določeno je postopanje v postopkih inšpekcijskih nadzorov, začelih pred uveljavitvijo novele ter prehodno obdobje dveh mesecev od uveljavitve novele, v katerem lahko predstojniki vložijo ugovor na zapisnike, izdane v postopkih inšpekcijskega nadzora, ki so bili zaključeni pred uveljavitvijo te novele.

c) Normativna usklajenost predloga zakona:

Zakon je usklajen z obstoječim pravnim redom, splošno veljavnimi načeli mednarodnega prava in z mednarodnimi pogodbami, ki obvezujejo Republiko Slovenijo in predpisi, ki jih je tudi treba spremeniti.

č) Usklajenost predloga predpisa:

Predlog zakona je medresorsko usklajen.

Predmet zakona je bil tudi predmet usklajevanja z reprezentativnimi sindikati javnega sektorja. Predlog zakona sta podprli obe sindikalni pogajalski skupini, tako Konfederacija sindikatov javnega sektorja kot Pogajalska skupina sindikatov javnega sektorja. Usklajeni so vsi člani

predloga zakona. Z reprezentativnimi sindikati javnega sektorja je bila dne 11.6.2014 podpisana Izjava o stopnji usklajenosti besedila predloga Zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o sistemu plač v javnem sektorju, iz katere izhaja, da so vsi členi predloga usklajeni z reprezentativnimi sindikati javnega sektorja.

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

Uveljavitev tega zakona bo imela finančne posledice iz naslova drugačne ureditve vrnitve preveč izplačanih zneskov plač. Spremembe na področju inšpekcijskega nadzora nimajo finančnih posledic. Prav tako ne bo imela finančnih posledic ukinitve zgornje omejitve dodatkov iz naslova manj ugodnih delovnih pogojev in nevarnosti ter posebnih obremenitev, ki po trenutni ureditvi ne sme presegati 20 % osnovne plače, saj so delodajalci, upoštevaje navedeno omejitev in upoštevaje dejstvo, da so javni uslužbenci opravili delo v pogojih, za katere so upravičeni do izplačila dodatka, dodatke v daljšem časovnem obdobju in v več manjših zneskih, izplačevali že na podlagi dosedanje ureditve.

Z uveljavitvijo sprememb v zvezi z vračilom preveč izplačanih zneskov plač se bodo odhodki v celotnem javnem sektorju letno povečali za 411.943,00€. Odhodki državnega proračuna se bodo letno zvišali za 247.166,00€, odhodki občinskih proračunov za 144.180,00 € in odhodki za druga javnofinančna sredstva v višini 20.597 €. Navedeni izračun predpostavlja, da bodo vsi javni uslužbenci oziroma funkcionarji, katerim se je v letu izplačevalo previsoke zneske plač, podpisali dogovore o vračilu preveč izplačanih zneskov plač in da bo povprečen znesek vračila na javnega uslužbenca oz. funkcionarja enak višini povprečne osnovne plače v javnem sektorju. Število javnih uslužbencev oziroma funkcionarjev, katerim plača je bila napačno izplačana, je določeno na podlagi podatkov o številu napačno določenih in izplačanih plač, ki so jih posredovali proračunski uporabniki.

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

Sredstva za izvajanje zakona se bodo zagotavljala v okviru sprejetih finančnih načrtov z uporabo instituta prerazporejanja.

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

Sodobne ureditve plačnih sistemov v večini evropskih držav izhajajo iz načela enotnega urejanja plač javnih uslužbencev.

V nadaljevanju je podan kratek prikaz plačnih sistemov v Zvezni Republiki Nemčiji, Franciji in Avstriji.

PLAČNI SISTEM V ZVEZNI REPUBLIKI NEMČIJI

Obseg veljavnosti zakonske ureditve

Ureditev plač v javnem sektorju Zvezne republike Nemčije temelji na delitvi statusa zaposlenih v javnem sektorju na uradnike (Beamter), uslužbenca (Angestellte) in delavce (Arbeiter). Plače uradnikov enotno ureja poseben zvezni Zakon o plačah (Bundesbesoldungsgesetz, v nadaljevanju: BBesG), medtem ko plače uslužbencev in delavcev urejajo predvsem kolektivne pogodbe (Kerševan, 2001).

Kljub urejanju plač zaposlenih v javnem sektorju na različne načine, pa je potrebno poudariti, da je določanje in naraščanje plač uradnikov ter uslužbencev in delavcev med seboj tesno povezano. Tako spremembe kolektivnih pogodb sledijo spremembam zakonodaje, ki ureja

plače uradnikov in obratno. Temeljna povezava med obema deloma sistema plač v javnem sektorju ostaja poleg sorodnih institutov enotna plačna politika vlade, ki jo udejanja bodisi kot predlagatelj zakonov, bodisi kot podpisnik kolektivnih pogodb.

Temelje plačne ureditve za uslužbenca in delavca predstavljajo pogodba za cel javni sektor (Bundesangestelltentarifvertrag, v nadaljevanju: BAT) ter kolektivne pogodbe (Tarifvertraegen) sklenjene na nižjih ravneh ali za ožja področja. Kolektivna pogodba opredeljuje strukturo plače, določa način določitve posameznih delov plače, napredovanje v višji plačni razred ter v prilogi določa tudi plačne razrede.

Glede na precejšnjo medsebojno sorodnost navedenih ureditev je v nadaljevanju predstavljena predvsem zakonska ureditev sistema plač uradnikov.

BBesG ureja plače ter ostale prejemke:

1. zveznih uradnikov, uradnikov dežel, občin, zvez občin, kot tudi ostalih organizacij, zavodov in skladov javnega prava, ki so podvrženi nadzoru dežel, izvzeti so častni uradniki in uradniki do odpoklica¹,
2. sodnikov zveznih in deželnih sodišč, z izjemo častnih sodnikov in
3. poklicnih vojakov in vojakov zaposlenih za določen čas.

Ker je torej plačni sistem enotno urejen z zveznim zakonom, lahko dežele sprejmejo predpise, ki urejajo področje plač, katerega ureja ta zakon, samo če je to z zveznim zakonom izrecno predpisano. Ta ureditev jasno razmejuje med pristojnostjo Zveze in zveznih dežel ter skrbi za homogenost ureditve plač na celotnem področju Zveze. Prav tako pa je izrecno določeno, da plačo uradnikov, sodnikov in vojakov ureja zakon, kar izključuje urejanje s podzakonskimi predpisi ali kolektivnimi pogodbami.

BBesG določa vse sestavne dele plače (*Besoldnung*) uradnikov in ostalih oseb, ki prejemajo plačo po tem zakonu.

BBesG sicer ne ureja plač političnih funkcionarjev, vendar pa je pri tem potrebno opozoriti na dejstvo, da tako zakon o poslancih (Abgeordnetengesetz), kot tudi zakon o zveznih ministrih (Bundesministengesetz) urejata plačilo za opravljanje navedenih funkcij ob sklicevanju na plačne razrede, ki so določene v sistemskem zakonu o plačah, na ta način pa so tudi funkcionarji posredno vključeni v enotni plačni sistem.

Definicije zaposlenih v javnem sektorju

V skladu s pravno vzpostavljenim razlikovanjem med javno in zasebno sfero v nemškem pravnem in državnem sistemu je določen zvezni uradnik (Bundesbeamter) kot oseba, ki je z Zvezo ali z neposredno zvezno organizacijo, ustanovo ali skladom javnega prava, v javnopravnem uslužbenskem in zvestobnem razmerju, torej uradniškem razmerju (Zvezni zakon o uradnikih, Bundesbeamtengesetz, BBG). Ob tem je potrebno poudariti, da je navkljub širokim zakonodajnim pristojnostim Zveze, izvrševanje zveznih pravnih aktov v glavnem v pristojnosti zveznih dežel. Zveza le v manjšem obsegu opravlja tudi upravno funkcijo preko njene lastne uprave (Bundesverwaltung), tako da navedeni zakon ureja veliko manjše število uradnikov, kot bi bilo na prvi pogled mogoče predvidevati.

Zvezne dežele urejajo svoja uradniška razmerja do neke mere raznoliko, vendar je tudi za urejanje teh razmerij Zveza z namenom (delnega) poenotenja uradniških razmerij izdala okvirni

¹ Pri uradnikih do odpoklica gre za pripravnike, ki terminološko ne prejemajo plače, temveč le plačilo za čas pripravništva.

zakon o zveznih uradnikih (Beamtenrechtsrahmengesetz, v nadaljevanju: BRRG), katerega morajo dežele spoštovati pri sprejemanju lastnih ureditev. Okvirni zakon je sicer manj podroben kot Zvezni zakon o uradnikih, vendar sta si v velikem obsegu zelo sorodna, tako da je za primerjalni pregled tudi obravnava zvezne ureditve ustrezna. V skladu s tem so v javni službi vse v Zvezi, zveznih deželah, občinah, občinskih združenjih, organizacijah, ustanovah ali skladih javnega prava zaposlene osebe. Sem pa ne spadajo osebe, ki so zaposlene pri zasebnopravno organiziranih podjetjih, ki opravljajo javne službe, torej javnih podjetjih (Unternehmen der oeffentlicher Hand, npr. AG, GmbH) ali v podobnih mešanih podjetjih. To pa ne velja za podjetja, ki nimajo lastne pravne osebnosti in so le deli teritorialnih organizacij (torej neke vrste režijski obrati).

BRRG določa, da se uradniško razmerje sklene v primeru oblastveno-upravnih nalog in nalog, katerih se iz razlogov varstva države ali javnega življenja ne sme poveriti osebam, ki so v zasebnopravnem delovnem razmerju. Iz te določbe sledi, da je mogoče za vse ostale naloge v javnem sektorju skleniti delovno razmerje z uslužbenci in delavci. V praksi je razmejitev med obema vrstama nalog precej fleksibilna, saj se določene kategorije zaposlenih, ki so imeli nekoč status uradnikov sedaj štejejo za uslužbence.

Uradniki imajo v skladu z zakonom zagotovljeno možnost kariere in s tem napredovanja v višje nazive in s tem na bolj zahtevna delovna mesta. Glede na zahtevano stopnjo izobrazbe se uradniki delijo v kategorije:

- enostavne službe (einfaches Dienst),
- srednje službe (mittleres Dienst),
- višje službe (gehobenes Dienst),
- visoke službe (hoeheres Dienst).

Vsaki kategoriji ustreza tudi določena kariera uradnika, ki se odraža v višini plače, ki jo lahko posameznik doseže z napredovanjem v okviru te kariere.

Za razliko od uradnikov so uslužbenci in delavci izenačeni z delojemalci v zasebnem sektorju, in torej niso zaposleni na podlagi oblastvenih aktov (upravnih odločb), temveč na podlagi klasičnih pogodb delovnega prava. Potrebno pa je poudariti, da tovrstna zaposlitev pomeni zaposlitev za opravljanje nalog točno določenega delovnega mesta, v načelu brez možnosti karierni poti in ostalih pravic ter dolžnosti, ki pripadajo izključno uradnikom.

Delovnih razmerij uslužbencev in delavcev zvezni zakon torej ne ureja podrobneje in so kot že navedeno podvržena splošnim predpisom o delovnopravnih razmerjih in ustreznim kolektivnim pogodbam.

Struktura plače

V skladu z zakonom sestavljajo plačo naslednji službeni prejemki (*Dienstbezeuge*)²:

1. osnovna plača,
2. dodatki k osnovni plači za visokošolske profesorje,
3. ostali dodatki³ in
4. dodatki za delo v tujini.

² Zakon razlikuje med t.i. službenimi prejemki (*Dienstbezeuge*) in ostalimi prejemki (*sonstige Bezeuge*).

³ Zakon uporablja različne izraze za dodatek k plači, tako npr. *Zulage*, *Verguetung*, *Zuschlag*, itd., ki pa vsebinsko vsi ustrezajo našemu pojmu dodatka k plači.

Osnovna plača

Nemški sistem ne navezuje plače na delovno mesto posameznega uradnika, temveč na (osebni) naziv, ki ga le-ta pridobi z imenovanjem.

Zaradi tega BBesG uvaja načelo funkciji (nalogam) ustrezne plače, ki določa da se morajo funkcije (naloge) uradnikov, sodnikov in vojakov v skladu z njihovimi zahtevnostmi ovrednotiti in dodeliti ustreznim nazivom (Ämtern). Nadalje je določeno, da se vzpostavi splošno razmerje med nazivi in plačami uradnikov, sodnikov in vojakov preko njihove razporeditve v plačne razrede. Tako se po zakonski določbi nazivi uvrstijo v plačne razrede v skladu z njihovo vrednostjo ob upoštevanju skupnih interesov vseh delodajalcev.

Uradnik z določenim nazivom torej opravlja različne naloge, vendar pa mu morajo biti dodeljene naloge, ki po zahtevnosti ustrezajo hierarhični umeščenosti njegovega naziva v plačni sistem. S tem je vzpostavljeno tudi razmerje med nalogami, katere opravlja posamezen uradnik in plačo, katero ta uradnik prejema. Osnovna plača uradnika, sodnika ali vojaka se torej določi na podlagi plačnega razreda, v katerega je uvrščen njegov naziv. Nazivi uradnikov in vojakov ter njihove plačne skupine se določijo s zveznimi in deželnimi plačnimi razvrstitvami.

Medtem, ko so torej nazivi in njihovi plačni razredi predmet zakonskega urejanja, pa je dodelitev funkcij oziroma nalog tem nazivom predmet podzakonskega urejanja. Tako je po BBesG zvezna vlada pooblaščen, da z uredbo v soglasju z zveznim svetom, opredeli vsebino nalog, katere opravljajo uradniki ter vojaki z določenimi nazivi, ki so navedeni v plačnih razvrstitvah⁴.

Za ohranitev enotnosti ureditve plač na celotnem državnem ozemlju je določeno, da se v deželnih plačnih razvrstitvah lahko ustvarijo drugačni nazivi samo takrat, ko je to izrecno predvideno s tem zakonom ali če se od nazivov v zvezni plačni uvrstitvi po vsebini njim dodeljenih funkcij bistveno razlikujejo. Deželne plačne razvrstitve morajo ustrezati sestavi plačnih razredov zvezne plačne razvrstitve.

Vrednosti plačnih razredov so v prilogi BBesG določene v fiksnem znesku in predstavljajo zneske mesečnih bruto osnovnih plač uradnikov. Bruto osnovna plača uradnika je torej vrednost plačnega razreda v katerega je uvrščen njegov naziv.

Potrebno je tudi omeniti, da je togost tovrstne ureditve v praksi precej kritizirana, zato je zvezna vlada v letu 2001 že sprejela zakonski predlog, ki naj bi uvedel več fleksibilnosti pri določanju začetnih plač. Problem, ki je razlog za tovrstno zakonsko spremembo je dejstvo, da predvsem pri plačah ob novi zaposlitvi ni mogoče upoštevati osebne sposobnosti kandidata ter razmer na trgu delovne sile in da so posledično preveč različna dejanska stanja podvržena isti pravni ureditvi (kot se navaja kot primer je npr. dejstvo, da je za imetnike visokošolske diplome, ne glede na njihovo usmeritev, določena enaka plača v vseh krajih po Nemčiji). Tako naj bi po predlogu zakona uvedli določene plačne razpone (Bezahlungsbandbreiten), ki bodo omogočali, da se pri višji in visoki službi uradnikov določi tri možne plačne razrede, med katerimi lahko delodajalec izbira pri vsakokratni novi zaposlitvi. Tako bo omogočena regionalna, poklicna ter funkcionalna diferenciacija oziroma diferenciacija glede na delodajalca, ki bo omogočila ustrežnejše določanje plače novim zaposlitvam, tako z možnostjo določitve nižje ali višje plače, odvisno od krajevnih okoliščin.

Dodatki

⁴ Tega pooblastila vlada nima za plačno skupino R (sodniki) in C (visokošolski učitelji).

Zakon natančno določa vrste in višino posameznih dodatkov, ter v plačnih razvrstitvah določa katerim nazivom posamezni dodatek pripada ter kateri pogoji morajo biti izpolnjeni za pridobitev tega dodatka.

Za izjemne primere opravljanja nalog se lahko določijo dodatki za naziv ali dodatki za položaj. Dodatki za naziv so nepreklicni in spadajo k osnovi za izračun pokojnine. Štejejo se kot sestavni del osnovne plače. Dodatki za položaj se lahko podelijo le za čas opravljanja določene pomembne funkcije oziroma položaji. Navedeni dodatki za položaj so predvideni le za določen čas opravljanja tovrstnih nalog in se všttevajo v pokojninsko osnova le, če je tako določeno z zakonom.

Kot možnost povečanja fleksibilnosti plač so zvezna vlada in deželne vlade s sistemskim zakonom pooblašene, da za področje svoje pristojnosti z uredbo določijo plačilo izstopajočih posebnih delovnih rezultatov v obliki nagrad za posebne delovne rezultate, kot enkratno plačilo (Leistungspraemien) in dodatke za posebne delovne rezultate. Nagrade in dodatki se lahko podelijo le v primeru, da je tako določeno v okviru posebnih proračunskih določb, ki določajo tudi za to namenjena sredstva.

Nagrade in dodatki se lahko v posameznem koledarskem letu podelijo največ 10% uradnikov in vojakov posameznega delodajalca.

Plačilo dodatkov za delovne rezultate je omejeno z rokom izplačevanja (največkrat mesečno). Ta dodatek ne predstavlja pravice uradnika, saj se lahko ob padcu delovne uspešnosti odvzame, v primeru uspešnega dela pa je mogoča ponovna določitev tega dodatka.

Višina nagrade in dodatka za posebne delovne rezultate je omejena tudi v višini, saj nagrada ne sme preseči začetne osnovne plače plačnega razreda uradnika ali vojaka. Potrebno je poudariti, da je ta fleksibilni del plače, ki je namenjen plačevanju delovne uspešnosti, bil uveden šele z reformo leta 1997 in je na podlagi analiz zveznega ministrstva dal zelo ugodne rezultate. Pri tem pa zaključki analize opozarjajo, da so omejitve (npr. 10% števila uradnikov) prenizke ter da bi bilo za učinkovito nagrajevanje le-te potrebno povišati.

Zvezna vlada je po BBesG pooblašena z uredbo urediti plačilo dodatkov za poplačilo posebnih, pri ovrednotenju naziva neupoštevanih težavnosti. Te dodatke je mogoče odvzeti in se ne všttevajo v pokojninsko osnovo.

Določeni so tudi posebni dodatki za uradnike, ki opravljajo izvršilna dejanja, ki opravljajo dodatne naloge po navodilu delodajalca, učiteljski dodatki za profesorje, dodatki za vojake s posebnimi časovnimi obremenitvami.

Sklep

Iz prikaza nemškega plačnega sistema so vidne naslednje značilnosti:

1. Pravne osnove (obseg veljavnosti):
 - ureditev plač temelji na delitvi statusa zaposlenih v javnem sektorju na uradnike, uslužbence in delavce,
 - status zveznega uradnika je določen s posebnima zakonoma o zveznih uradnikih, pri čemer zvezne dežele smiselno uporabljajo zvezni sistem,
 - naloge, ki niso oblastno-uprave narave, opravljajo uslužbenci in delavci,
 - temelje plačne ureditve za uslužbence in delavce predstavlja kolektivna pogodba za javni sektor in kolektivne pogodbe, sklenjene na nižjih ravneh ali za ožja področja,
 - funkcionarji so posredno vključeni v plačni sistem, saj plače funkcionarjev določata zakon o poslancih in zakon o zveznih ministrih, ob sklicevanju na plačne razrede, ki so določeni v sistemskem zakonu o plačah.
2. Osnovna plača:

- nemški sistem navezuje plače na (osebni) naziv in ne na delovno mesto posameznega uradnika,
- vrednosti plačnih razredov so določene v fiksnem znesku in predstavljajo zneske mesečnih bruto osnovnih plač; bruto osnovna plača je vrednost plačnega razreda, v katerega je uvrščen naziv posameznega uradnika.

3. Nagrade in dodatki:

- vrste in višine dodatkov ter nagrad so natančno določene z zakonodajo,
- nagrade in dodatki za posebne delovne rezultate se lahko v posameznem koledarskem letu podelijo največ 10% uradnikov, pri čemer so v pripravi rešitve za povišanje deleža uradnikov,
- višina nagrade in dodatka za posebne delovne rezultate je omejena v višini, saj nagrada ne sme preseči začetne osnovne plače plačnega razreda uradnikov.

PLAČNI SISTEM V FRANCIJI

Obseg veljavnosti zakonske ureditve

Plače zaposlenih v javnem sektorju ureja sistemski zakon o uradnikih (Splošni statut o državnih uradnikih in uradnikih v lokalnih skupnostih, Statut général des fonctionnaires de l'État) ter vrsta podzakonskih predpisov). Pri tem je potrebno poudariti, da zakon sam ureja področje plač le na najbolj splošni ravni in sicer opredeljuje le, da imajo uradniki pravico do plačila, ki obsega plačo, ter posamezne dodatke in nadomestila, ki jih določajo zakoni ali podzakonski predpisi (Kerševan, 2001).

Pojem uradnika v francoski ureditvi zajema večino zaposlenih v javnem sektorju, torej zaposlene v državni upravi in upravi lokalnih skupnosti ter ostalih osebah javnega prava. Ne glede na to, da v pojem uradnika niso zajeti uslužbenci parlamentarne skupščine, sodniki in vojaki ter zaposleni v javnem sektorju, ki nimajo statusa uradnika, pa so njihove plače vezane na ista pravila. Izjemo od enotne zakonske ureditve predstavljajo zaposleni, katerih plače se določajo na podlagi pravil, ki veljajo v trgovini in industriji, torej v zasebnem sektorju, predvsem zaradi narave njihove dejavnosti (npr. javna podjetja).

Na sistem plač so posredno vezani tudi ostali funkcionarji, saj je npr. osnovna plača ministra enaka najvišji možni osnovni plači uradnika, osnovna plača poslanca pa povprečju najvišjih osnovnih plač uradnikov iz najvišje lestvice (hors-échelle).

Definicije zaposlenih v javnem sektorju

Zaposleni v javnem sektorju v Franciji se delijo v tri osnovne kategorije A, B in C, glede na zahtevano stopnjo izobrazbe pri zaposlitvi na posamezno delovno mesto. Tako je za zaposlitev na delovno mesto v kategoriji A potrebna visoka izobrazba, za kategorijo B najmanj srednja izobrazba, za kategorijo C pa nižje stopnje izobrazbe.

Znotraj kategorij A, B in C se zaposleni delijo v številne zборе (korpuse) uradnikov (Corps des fonctionnaires), ki temeljijo na tradicionalni poklicni delitvi: npr. učitelji, administrativni delavci, policijski inšpektorji, ipd.

Znotraj posameznih zborov je opredeljena hierarhična lestvica nazivov (grades), tako da ima vsak uradnik svoj osebni naziv. Ta naziv je ločen od delovnega mesta zaposlenega, saj je mogoče z istim nazivom opravljati naloge na različnih delovnih mestih. Posamezni zaposleni v določenem nazivu v teku svoje kariere napreduje po različnih stopnjah znotraj posameznega naziva (échelon).

Določitev plače zaposlenega je tako odvisna od:

1. kategorije zaposlitve,
2. zbora uradnikov,
3. naziva oziroma delovnega mesta zaposlenega in
4. stopnje napredovanja zaposlenega.

Hierarhija nazivov oziroma delovnih mest znotraj posameznega zbora, število stopenj v vsakem nazivu ter pravila napredovanja v višjo stopnjo in napredovanja v višji naziv, itd. so določeni s posebnimi podzakonskimi predpisi, ki urejajo posamezen zbor uradnikov.

Struktura plače

V francoskem sistemu plač v javnem sektorju plača zaposlenega vsebuje:

- osnovno plačo (traitement de base) in
- različne dodatke (indemnités diverses).

Osnovna plača predstavlja glavni del dohodka in je odvisna od zgoraj navedenih pogojev (kategorije, zbora, naziva in stopnje).

Tako osnovna plača kot ostali dodatki zaposlenih v javnem sektorju so lahko določeni le z zakonom ali z podzakonskim predpisom (Décret 85-730).

Osnovna plača

Plačni sistem zaposlenih v javnem sektorju v Franciji temelji na enotni številčni lestvici količnikov. V okviru te lestvice sta določeni dve vrsti količnikov: bruto količniki (indices bruts) in novi povišani količniki (indices nouveaux majorés).

Za uvrstitev uradnikov v plačni sistem se uporabljajo bruto količniki. Bruto količniki tako niso namenjeni izračunu osnovnih plač, temveč predstavljajo hierarhično razporeditev posamezne kategorije uradnikov v določeni lestvici.

Hierarhično razvrščanje na bruto količnike torej služi določitvi za vsako kategorijo, zbor oziroma naziv ali delovno mesto začetni in končni količnik v karieri. Uvrstitev se določi s podzakonskim predpisom.

Novi povišani količniki so namenjeni izračunu plače posameznega zaposlenega. Pri množenju novega povišanega količnika z vrednostjo točke (valeur du point) dobimo letno osnovno plačo posameznega zaposlenega.

Povezava med obema vrstama količnikov je določena z enotno uredbo, ki vsakemu bruto količniku določa tudi ustrezen novi povišani količnik in s tem vzpostavi povezavo med kariero zaposlenega in njegovo osnovno plačo. Prednost dveh različnih vrst količnikov je v tem, da se lahko s spremembo bruto količnikov fleksibilno spreminja določitev posamezne kariere zaposlenega, ne da bi to poseglo v določitev plač ostalih kategorij, prav tako pa je lahko naraščanje plač v različnih kategorijah uradnikov oziroma v različnih delih lestvice neenakomerno, torej bolj ali manj eksponentno ali linearno (s spreminjanjem novih povišanih količnikov).

Potrebno je poudariti dejstvo, da posamezni deli lestvice pripadajo določeni kategoriji, vendar se količniki posameznih kategorij medsebojno prekrivajo.

Poleg te lestvice količnikov pa je določena tudi posebna tabela najvišjih plač, t.i. skupina 'zunaj lestvice' (hors-échelle). Ta tabela ima 8 skupin od A-G, ki so razdeljene v tri stopnje (I, II in III.), v katerih so plače določene v fiksnem letnem znesku. Znotraj te skupine se določajo plače zaposlenim najvišje kategorije, bodisi v kot vrh posamezne kariere (redni univerzitetni profesor, itd.) ali pa za osebe na določenih najvišjih položajih (direktorji upravnih organov ali služb).

Določitev osnovne plače posameznega zaposlenega je v celoti določena s predpisi in ne prepušča nobene diskrecije oziroma fleksibilnosti pristojnim organom. Prav tako je ureditev enotna za celoten javni sektor in ne dopušča razlik med posameznimi lokalnimi skupnostmi ali drugimi osebami javnega prava.

Znotraj enotnega plačnega sistema v Franciji pa obstajajo določene razlike, saj je plača lahko vezana na delovno mesto ali pa naziv uradnika, odvisno pač od skupine zaposlenih. Pri uradnikih ima to za posledico razlikovanje, pri katerem imajo uradniki na istem delovnem mestu različno plačo, saj je plača vezana na naziv uradnika in ne na delo, katerega dejansko opravlja.

Dodatki

Ob osnovni plači sestavljajo plače zaposlenih v javnem sektorju tudi različni dodatki, katere lahko razdelimo v dve skupini:

- a. dodatki, katere prejemajo vsi zaposleni: družinski dodatek (supplément familial de traitement) ter dodatek za bivališče (indemnité de résidence) ter nekateri dodatki, ki so vezani na delovni čas (dodatek za dodatno delo, nočno delo, ipd.)
- b. dodatki, ki pripadajo le določenim ministrstvom, službam, zborom uradnikov, delovnim mestom, ipd.

Prva kategorija dodatkov (a) pripada vsem zaposlenim na podlagi zakonskih določil.

Druga kategorija dodatkov (b) je podvržena kritikam zaradi njihove nepreglednosti in vzpostavljanja neutemeljenih razlik med različnimi kategorijami, kar med drugimi tudi ugotavlja Računsko sodišče Francije (Cour des comptes). Dodatke določajo zakoni ali podzakonski predpisi. Prav zaradi tega je določeno v sistemskem zakonu, da mora vlada vsaki dve leti ob proračunu kot priložo priložiti poročilo o plačah uradnikov iz preteklih dveh let. Pri tem morajo biti navedeni vsi viri plačil ter opredeljene različne vrste dodatkov, kot tudi njihov delež v celotni plači.

Ti dodatki so po svoji vsebini lahko precej raznoliki, med njimi so tako tudi takšni, ki služijo omilitvi togosti načina določanja osnovne plače. Tako je za določene dele javnega sektorja določen dodatek za učinkovitost (primes de rendement), ki se izplačuje individualno posameznemu zaposlenemu in se določa za vsako leto posebej v višini določenega odstotka njegove osnovne plače. Za motivacijo določenih zaposlitev se ob prvi zaposlitvi lahko za določen čas dodelijo posebni dodatki (primes spéciales d'installation) in so lahko določeni glede na geografsko področje ali poklic (npr. določene skupine učiteljev, ki jih določi minister prejemajo dodatek tri leta po zaposlitvi).

Prav tako so predvideni različni dodatki pri spremembi kraja prebivanja zaposlenega, kot posledica premestitve ali razporeditve, dodatki za poslovno obleko posameznim kategorijam zaposlenih, ipd.

Dodatni dohodki, prilagodljivi na individualnem nivoju omogočajo uvajanje motivacijskega finančnega elementa v upravljanje s kadri, s tem da omogočajo odgovorni osebi določen manevrski prostor pri njihovem dodeljevanju.

Sklep

Iz prikaza francoskega plačnega sistema so vidne naslednje značilnosti:

1. Pravne osnove (obseg veljavnosti):

- pojem uradnika je določen s posebnim sistemskim zakonom in zajema večino zaposlenih v javnem sektorju, torej zaposlene v državni upravi in upravah lokalnih skupnosti ter ostalih osebah javnega prava (niso zajeti uslužbenci parlamentarne skupščine, sodniki in vojaki ter zaposleni v javnem sektorju, ki nimajo statusa uradnika),
- na sistem plač uradnikov so posredno vezani tudi funkcionarji (npr. osnovna plača ministra je enaka najvišji možni osnovni plači uradnika),
- zaposleni v javnem sektorju se delijo v tri osnovne kategorije A, B in C glede na zahtevano stopnjo izobrazbe, pri čemer se znotraj kategorij delijo v zbere (korpuse) uradnikov,
- znotraj posameznega zbora je opredeljena hierarhična lestvica nazivov, tako da ima vsak uradnik svoj osebni naziv, pri čemer je naziv ločen od delovnega mesta zaposlenega,
- ureditev plačnega sistema je enotna za ves javni sektor in ne dopušča razlik med posameznimi lokalnimi skupnostmi ali drugimi osebami javnega prava.

2. Osnovna plača:

- osnovna plača predstavlja glavni del plače in je odvisna od kategorije, zbora, naziva in stopnje, ki jih je dosegel uradnik,
- določitev osnovne plače posameznega zaposlenega je v celoti določena s predpisi in ne prepušča nobene diskrecije oziroma fleksibilnosti pristojnim organom,
- osnovna plača je lahko vezana na delovno mesto ali na naziv uradnika, odvisno od skupine zaposlenih; zaradi vezave osnovne plače na naziv imajo lahko uradniki različne plače na istih delovnih mestih,
- sistem osnovne plače temelji na enotni številčni lestvici količnikov, ki je sestavljena iz dveh vrst količnikov: bruto količnikov in novih povišanih količnikov; prvi se uporabljajo za uvrstitev uradnikov v plačni sistem, drugi pa za izračun plače posameznega zaposlenega,
- poleg lestvice količnikov je določena tudi posebna tabela najvišjih plač (skupina "zunaj lestvice"), kjer so plače določene v fiksnem znesku; z njimi se določajo plače zaposlenim najvišje kategorije.

3. Nagrade in dodatki:

- razlikujejo dve skupini dodatkov: dodatke, katere prejemajo vsi zaposleni na podlagi zakonskih določil in dodatke, ki pripadajo le določenim ministrstvom, zborom uradnikov, delovnim mestom in drugo in se določijo z različnimi področnimi zakoni in podzakonskimi predpisi; druga skupina dodatkov služi za omilitev togosti načina določanja osnovne plače.

PLAČNI SISTEM V AVSTRIJI

Obseg veljavnosti zakonske ureditve

Avstrija je federativna država. Zakonodajna oblast je razdeljena med zvezno državo in devetimi zveznimi deželami. Plačno pravo zveznih uslužbencev z zakonom ureja zvezna država, plačno pravo deželnih in občinskih uslužbencev pa zvezne dežele (Kerševan, 2001).

Plačna prava deželnih in občinskih uslužbencev delno – četudi z nekaterimi odstopanji - posnemajo plačno pravo na zvezni ravni. Pri splošnih povišanjih prejemkov ravnajo zvezne

dežele največkrat usklajeno z zvezno državo, in sicer tako z vidika začetka veljavnosti kot tudi z vidika obsega povišanja.

Definicije zaposlenih v javnem sektorju

Avstrijski sistem loči uradnike in pogodbene uslužbence (v nadaljevanju: PU). Zvezni uradniki so razdeljeni v plačne skupine, zvezni PU pa v honorarne sheme. Plačno pravo zveznih uradnikov in PU je v celoti zakonsko urejeno. Plače skorajda vseh avstrijskih zveznih uslužbencev na podlagi enotnih načel ureja bodisi za uradnike veljavni zakon o plačah (s posebnimi določbami za sodnike v zakonu o sodniški službi) ali za PU veljavni zakon o pogodbenih uslužbencih.

Plačne reforme

V zadnjih desetih letih je bilo večina plačnih skupin in honorarnih shem predmet plačne reforme. Te reforme se niso zadovoljile le z izvedbo sprememb na obstoječih shemah, temveč so dosedanje sheme zamenjale s povsem novimi, ki se po strukturi, plačah in povečini tudi nazivih jasno razlikujejo od starih.

Najširše področje uporabe je imela plačna reforma iz leta 1994; zaobsegla je uradnike s področja uprave, izvršilne službe in vojske, torej skupno 3 plačne skupine z okoli 80.000 uradniki.

Glavna točka kritike, ki jo je bilo deležno plačno pravo treh starih plačnih skupin, je bil sistem službenih razredov s temi pomanjkljivostmi:

- starostne stopnje: togo navezovanje napredovanja na delovno dobo je povzročalo, da je, na primer, ob prevzemu pomembnih in odgovornih funkcij v mlajših letih do ustreznega nagrajevanja oz. plače prišlo šele z velikim časovnim zamikom,
- nezadostna preglednost: sistematizacija za posameznega uradnika ni bila razvidna iz zakona, temveč jo je bilo mogoče ugotoviti le z uporabo različnih kriterijev.

Reforma je sistem službenih razredov, ki je bil pretežno odvisen od dolžine delovne dobe, zamenjala s sistemom funkcijskih skupin, ki se nanaša predvsem na delovno mesto. Podlaga novih plačilnih shem je bilo dosledno ponovno ovrednotenje vseh delovnih mest po popolnoma enotnih načelih. Za to potrebni točkovni sistem je bil prevzet od nekega svetovalnega podjetja in prirejen za zvezno službo. Upošteval je z vsakokratnim delovnim mestom povezane zahteve glede znanj, intelektualno storilnost, potrebno za realizacijo teh znanj, in seveda odgovornost.

Posamezna delovna mesta na zahtevo kadrovske odgovornega zveznega ministra ovrednoti pristojni zvezni minister. Ovrednotenje in s tem povezana dodelitev v določeno kvalifikacijsko skupino in – znotraj le-te – v osnovno sistemizacijsko skupino ali funkcijsko skupino potrebuje soglasje zvezne vlade.

Znotraj posameznih, na novo urejenih klasifikacijskih skupin je bila ustvarjena pregledna, neprekinjena plačna kariera z vsakokratnim dvoletnim napredovanjem, s čimer se je upoštevalo naraščajoče službene izkušnje.

Kot storilnostna motivacija se je plači osnovne sistemizacijske skupine takoj s prevzemom pomembne odgovornosti pridružilo tudi nagrajevanje s funkcijskim dodatkom – ne le za managerske funkcije, temveč tudi za druga delovna mesta, ki zahtevajo izvedenska znanja ali

posebne sposobnosti. Višina tega funkcijskega dodatka je bila odvisna od višine funkcijske skupine, ki ji je bilo delovno mesto dodeljeno na podlagi njegovega ovrednotenja.

Pri plačni reformi za sodnike in državne tožilce, ki je bila izvedena leta 1999, je bil poudarek – podobno kot pri plačni reformi za uradnike v upravi in PU - na bolj ravnem poteku dohodninske krivulje z dvigom prejemkov prve karijerne polovice in izravnanjem druge. Vse elemente prejemkov se je združilo v kompletno plačo, ki narašča v štiriletnih fazah in s katero se plačujejo vse časovno in količinsko pogojene dodatne storilnosti.

Leta 1999 je bila izvedena tudi plačna reforma za šolske in predmetne inšpektorje. Za šolske inšpektorje je bila uvedena ureditev s fiksno plačo (z dvoje napredovanj). S to fiksno plačo se plačujejo tudi vse časovno in količinsko pogojene dodatne storilnosti, ki se jih je prej ločeno honoriralo. V to shemo so bili vključeni tudi predmetni inšpektorji (inšpektorji za posamezne učne predmete) z dvoje lastnih kvalifikacijskih skupin. Prej so namreč pripadali shemi učiteljev. Inšpekcijsko dejavnost se jim je prej plačevalo z dodatkom.

Shema uradnikov in PU v zdravstvenih strokovnih službah je s plačno reformo leta 1994 nastala iz vsakokratnih upravnih shem. Povod so bile ustrezne reforme na ravni zveznih dežel, ki so najpomembnejši financirali avstrijskih bolnišnic, medtem ko le relativno maloštevilno tovrstno osebje spada v zvezno službo.

Plačna načela

Iz navedenih reform so razvidna naslednja plačna načela:

- glavni kriterij za višino plače so zahteve delovnega mesta; delovna mesta se zato vrednotijo po enotnem sistemu in dodeljujejo določnim kategorijam z različno visokimi plačili,
- vrsta in trajanje zahtevanega izobraževanja se v svojem pomenu kot plačni kriterij umikata zahtevam delovnega mesta in naj bi se določala z vidika zahtev vsakokratnega delovnega mesta,
- neprekomerno poudarjanje načela, po katerem se prednosti odmerjajo na podlagi delovne dobe in ne storilnosti: kariere so na podlagi napredovanj po možnosti čim bolj izravnane (torej z ustrezno visokimi začetnimi prejemki, vsekakor po nekoliko nižjih prejemkih v vstopni fazi, ko še ni mogoča polna storilnost),
- težiti je potrebno za čim bolj pregledno in razvidno plačno ureditvijo; vsaka plačna reforma si je prizadevala, da bi razredčila »džunglo dodatkov«, nastalo med najrazličnejšimi panožnimi pogajanjmi (na podlagi sindikalnih zahtev za določene skupine uslužbencev) in dodatke neposredno vgradila v novo plačo (mesečno plačo) in
- upoštevanje izrednih storilnosti, kolikor je to finančno mogoče, z enkratnimi premijami, ki naj bi se priznavale diferencirano, po doseženi storilnosti.

Plače uradnikov

Večina plačnih skupin uradnikov je nastala med reformami v zadnjih desetih letih. Uradniki prejšnjih shem so lahko izbirali med tem, da še naprej ostanejo v stari shemi ali pa se odločijo za novo. Sorazmerno majhno število tako še vedno pripada stari shemi. Nove uvrstitve v stare sheme niso dovoljene.

Plača uradnikov zajema plačo in morebitne dodatke. Plača in dodatki skupaj tvorijo mesečni prejemek. Vsake tri mesece jim dodatno pripada še posebno plačilo v višini polovičnega mesečnega prejemka. Mesečni prejemek je tako praktično izplačan 14-krat na leto.

Višina plače je odvisna od plačne skupine (npr. uprava, izvršilna služba, vojska, sodniki, učitelji, univerzitetni učitelji) in kvalifikacijske skupine (npr. akademska izobrazba, maturantska izobrazba, za strokovno službo, srednjo službo in enostavno službo). Za plačo v večini primerov velja sistem napredovanja, po katerem uradnik vsaki dve leti napreduje v naslednjo višjo plačno stopnjo. Za napredovanje v višje prejemke se prištevajo določene predhodne delovne dobe, vendar le, če je bila dotična oseba takrat že starejša od 18 let.

Plačno pravo poleg mesečne plače pozna tudi stranske in druge prejemke (npr. nagrade in plačila). Kot stranski prejemki so predvideni:

- nagrada za izredne storilnosti,
- nagrada po zakonu o narodnih manjšinah za obvladanje in službeno uporabo katerega izmed jezikov, navedenih v tem zakonu, kamor še zlasti šteje slovenski jezik,
- plačilo za dodatno storilnost (razen pri »kompletnih plačah«) in
- plačilo za posebej težavne razmere ali nevarnosti.

Kot najpomembnejši stranski prejemek za dodatno storilnost uradnikom za odrejeno nadurno delo (razen v primeru »kompletne plače«) pripada nadurna nagrada. Nadur ob nedeljah in praznikih se ne kompenzira s prostim časom, temveč se jih vselej izplača. Poleg tega obstajajo tudi stranski prejemki za dežurstvo na domu in dežurstvo v službi.

Nagrade in plačila so v posameznih plačnih skupinah predvidena tudi za določene zakonsko predvidene razloge.

Plače pogodbenih uslužbencev (PU)

Plačni sistem PU je oblikovan podobno kot plačni sistem uradnikov. Namesto izrazov, ki veljajo za plačni sistem uradnikov, se delno uporabljajo drugi izrazi, ki so prikazani v tabeli 4.1.

Tabela 4.1: Primerjava izrazov sistema plač uradnikov in pogodbenih uslužbencev

| Plačni sistem uradnikov | Plačni sistem PU |
|--------------------------------|-------------------------------|
| plačna skupina | honorarna shema |
| kvalifikacijska skupina | honorarna skupina |
| funkcijska skupina | ovrednotena skupina |
| plačna stopnja | honorarna stopnja |
| Plača | mesečna plača |
| dodatek | dodatek |
| mesečni prejemek | mesečna plača z dodatki |
| posebno plačilo | posebno plačilo |
| stranski prejemki | stranski prejemki |
| drugi prejemki (npr. nagrade) | drugi prejemki (npr. nagrade) |

Plača PU zajema mesečno plačo in morebitne dodatke. Vsake tri mesece jim dodatno pripada posebno plačilo. S tem jim mesečna plača (skupaj z dodatki) praktično pripada 14-krat na leto.

Višina mesečne plače je odvisna od honorarne sheme in honorarne skupine. Za mesečno plačo v večini primerov velja sistem napredovanja, po katerem PU vsaka tri leta napreduje v naslednjo višjo honorarno stopnjo. Za napredovanje v višje prejemke se prištevajo določene predhodne delovne dobe, vendar le, če je bila dotična oseba takrat že starejša od 18 let.

PU ne prejemajo dodatkov na delovno dobo. Drugi dodatki so predvideni v posebnih predpisih za posamezne honorarne sheme.

Prejemki so pri PU enaki kot pri uradnikih. V izjemnih primerih se lahko sklepajo posebne pogodbe, ki odstopajo od zakonskih ureditev, ki veljajo za PU. Prejemki na podlagi posebnih pogodb se gibljejo vzporedno s splošnimi povišanji prejemkov, če posamična posebna pogodba ne vsebuje drugačne valorizacijske klavzule.

Plače funkcionarjev najvišjih organov

Plače najvišjih zveznih in deželnih funkcionarjev so določene s t.i. »piramido prejemkov«, ki – izhajajoč iz zneska, ki je predmet vsakoletne vrednostno zavarovane uskladitve – določa plače v določenem odstotku od tega zneska. Ta znesek v svoji polni višini velja za zvezno raven, na ravni zveznih dežel pa se stopenjsko zmanjšuje glede na velikost in število prebivalstva v vsakokratni zvezni deželi. Napredovanja v višje plače niso predvidena (tabela 4.2).

Tabela 4.2: Razmerje plač funkcionarjev zveznih in deželnih organov

| % | Zvezna država | Zvezne dežele |
|-----|--|--|
| 280 | zvezni predsednik | |
| 250 | zvezni kancler | |
| 220 | podkancler (z resorjem) | |
| 210 | predsednik državnega zbora | |
| 200 | podkancler (brez resorja), zvezni minister | deželni glavar |
| 190 | | namestnik deželnega glavarja |
| 180 | predsednik računskega sodišča, državni sekretar (zadolžen za določene naloge) | deželni svetnik |
| 170 | 2. in 3. predsednik državnega zbora, vodja poslanske skupine v državnem zboru | župan za Dunajem največjega mesta |
| 160 | državni sekretar (brez zadolžitve za določene naloge), varuh človekovih pravic | |
| 150 | | predsednik deželnega zbora (brez stranskega poklica) |
| 140 | | vodja poslanske skupine v deželnem zboru (brez stranskega poklica) |
| 120 | | predsednik deželnega šolskega sveta |
| 110 | | predsednik deželnega zbora (s stranskim poklicem) |
| 100 | član državnega zbora ali evropskega parlamenta; predsednik zbora zveznih dežel | vodja poslanske skupine v deželnem zboru (s stranskim poklicem); namestnik predsednika deželnega zbora |
| 80 | | poslanec v deželnem zboru |
| 70 | predsednik frakcije v zboru zveznih dežel | |
| 50 | član zbora zveznih dežel | |

Za vse funkcionarje (tako zvezne kot deželne in občinske) velja, da lahko prejemajo skupno največ dve plači od pravnih subjektov, ki so podrejeni nadzoru računskega sodišča. Če bi prejeli več kot dve plači, morajo le-te mirovati.

Sklep

Iz prikaza avstrijskega plačnega sistema so vidne naslednje značilnosti:

1. Pravne osnove (obseg veljavnosti):
 - avstrijski sistem loči zvezne uradnike in pogodbene uslužbence,
 - temelji plačne ureditve za uradnike in pogodbene uslužbence so določeni z zakonom,
 - plačno pravo zveznih uslužbencev ureja zvezna država, plačno pravo deželnih in občinskih uslužbencev pa zvezne dežele, pri čemer zvezne dežele posnemajo zvezno ureditev,
 - funkcionarji so posredno vključeni v plačni sistem, saj so plače najvišjih zveznih in deželnih določeni s t.i. "piramido prejemkov (tabela razponov),
2. Osnovna plača:
 - višina osnovne plače uradnikov je odvisna od plačne skupine in kvalifikacijske skupine,
 - višina osnovne plače PU je odvisna od honorarne sheme in honorarne skupine,
 - glavni kriterij za višino plače so zahteve delovnega mesta.
 - plače funkcionarjev na deželni ravni se določijo v odstotku od zneska na zvezni ravni,
3. Nagrade in dodatki:
 - dodatki, ki so rezultat pogajanj na ravni dejavnosti javnega sektorja se vključijo v osnovno plačo, kar je osnova za večjo preglednost in transparentnost plačnega sistema,
 - izredna storilnost je nagrajena z uporabo enkratnih nagrad, ki se priznavajo diferencirano, glede na doseženo storilnost,

Navedene spremembe niso povezane s pravno ureditvijo Evropske unije.

6. PRESOJA POSLEDIC, KI JIH BO IMEL SPREJEM ZAKONA

6.1 Presoja administrativnih posledic

a) v postopkih oziroma poslovanju javne uprave ali pravosodnih organov:

Zakon ne bo imel posledic na področju poslovanja javne uprave ali pravosodnih organov.

b) pri obveznostih strank do javne uprave ali pravosodnih organov:

Zakon ne bo imel posledic pri obveznostih strank do javne uprave ali pravosodnih organov.

6.2 Presoja posledic na okolje, ki vključuje tudi prostorske in varstvene vidike:

Zakon ne bo imel posledic na okolje.

6.3 Presoja posledic na gospodarstvo:

Zakon ne bo imel posledic na gospodarstvo.

6.4 Presoja posledic na socialnem področju:

Zakon ne bo imel posledic na socialnem področju.

6.5 Presoja posledic na dokumente razvojnega načrtovanja

Zakon ne bo imel posledic na dokumente razvojnega načrtovanja.

6.6 Presoja posledic za druga področja

Zakon ne bo imel posledic za druga področja.

6.7. Izvajanje sprejetega predpisa

Sprejeti zakon bo predstavljen na spletni strani Ministrstva za notranje zadeve, ki bo v okviru svojih pristojnosti tudi spremljalo izvajanje predpisa.

6.8. Druge pomembne okoliščine v zvezi z vprašanji, ki jih ureja predlog zakona

/

7. PRIKAZ SODELOVANJA JAVNOSTI PRI PRIPRAVI PREDLOGA ZAKONA

Pri pripravi predloga zakona javnost ni sodelovala.

8. NAVEDBA, KATERI PREDSTAVNIKI PREDLAGATELJA BODO SODELOVALI PRI DELU DRŽAVNEGA ZBORA IN DELOVNIH TELES

- dr. Gregor Virant, minister za notranje zadeve
- mag. Renata Zatler, državna sekretarka, Ministrstvo za notranje zadeve
- Mojca Ramšak Pešec, generalna direktorica, Ministrstvo za notranje zadeve

II. BESEDILO ČLENOV

1. člen

V Zakonu o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 108/09 - uradno prečiščeno besedilo, 13/10, 59/20, 85/10, 107/10, 35/11, 40/12-ZUJF in 46/13) se v 3.a členu tretji odstavek spremeni tako, da se glasi:

»(3) Če delodajalec ugotovi, da je bila javnemu uslužbencu ali funkcionarju v nasprotju s tretjim odstavkom 3. člena tega zakona izplačana višja plača, kot bi mu pripadala za delo na delovnem mestu po pogodbi o zaposlitvi, se za vračilo preveč izplačanih zneskov plač uporabljajo splošna pravila civilnega prava. Javni uslužbenec oziroma funkcionar in delodajalec se lahko dogovorita o načinu vračila preveč izplačanih zneskov plač. V primeru sklenitve dogovora o vračilu preveč izplačanih zneskov plač javni uslužbenec oziroma funkcionar povrne preveč izplačane zneske plač za obdobje zadnjih desetih mesecev pred prenehanjem izplačevanja plače v nasprotju s tretjim odstavkom 3. člena tega zakona, vendar ne več kot znaša dvakratnik osnovne plače javnega uslužbenca oziroma funkcionarja za polni delovni čas za mesec pred mesecem predložitve dogovora. Pisni dogovor mora vsebovati tudi obračun vračila preveč izplačanih plač, iz katerega mora biti razvidna ugotovljena razlika v plači, skupaj z načinom določitve razlike, po vseh elementih obračuna plač vključno z razliko v davku in prispevkih za socialno varnost in razliko v plači po davku in prispevkih za socialno varnost. Javni uslužbenec oziroma funkcionar vrne neposredno delodajalcu le razliko v plači po plačilu davkov in prispevkov. Vračilo razlike v davkih in prispevkih izvede delodajalec po postopku določenem v zakonu o davčnem postopku. V primeru obročnega odplačevanja obdobje vračila ne sme biti daljše od 24 mesecev. Če javni uslužbenec oziroma funkcionar dogovora ne podpiše v roku 30 dni od pisnega poziva delodajalca ali v tem roku ne poda predloga za odpust dolga, delodajalec s tožbo pred pristojnim sodiščem zahteva vračilo celotne razlike med preveč izplačano plačo in zakonito določeno plačo.«.

Doda se nov četrti odstavek, ki se glasi:

»(4) Javnega uslužbenca se oprosti vračila zneska preveč izplačanih plač, če je njegova osnovna plača v mesecu, v katerem se podaja predlog za odpust dolga, enaka ali nižja od zneska minimalne plače. Sklep o tem izda odgovorna oseba uporabnika proračuna na predlog javnega uslužbenca. Sklep izdan v nasprotju z določbo tega odstavka se na podlagi tega zakona šteje za ničnega.«.

V dosedanjem četrtem odstavku, ki postane peti se besedilo »izda obvestila iz prvega odstavka« nadomesti z besedilom »ravna v skladu s prvim odstavkom«.

Peti odstavek se črta.

Šesti odstavek se spremeni tako, da se glasi:

»(6) Oseba, ki izvršuje pravice in dolžnosti delodajalca v proračunskem uporabniku po splošnih pravilih civilnega prava in določbah zakona, ki ureja delovna razmerja, odškodninsko odgovarja za škodo, ki je bila povzročena z napačno določitvijo in izplačilom plač.«.

Dodata se nova sedmi in osmi odstavek, ki se glasita:

»(7) Postopke ugotavljanja odškodninske odgovornosti osebe, ki je bila v času nastanka nezakonnosti oziroma nepravilnosti odgovorna za izvrševanje pravic in dolžnosti delodajalca, je pristojen sprožiti v državnih organih in samoupravnih lokalnih skupnostih predstojnik, v drugih osebah javnega prava pa ustanovitelj. Če je oseba odgovorna za izvrševanje pravic in dolžnosti delodajalca uradnik na položaju, sproži postopek oseba, ki ji je uradnik na položaju odgovoren. Če je oseba odgovorna za izvrševanje pravic in dolžnosti delodajalca funkcionar, pa sproži

postopek organ, pristojen za njegovo imenovanje ali izvolitev oziroma v primeru samoupravnih lokalnih skupnosti predstavniški organ.

(8) V primeru vračila preveč izplačanih zneskov plač s strani javnega uslužbenca se glede dolga in obrestovanja tega dolga ne upoštevajo določbe zakona, ki ureja javne finance glede odloga in obročnega plačevanja dolga do države oziroma občine.«.

2. člen

31. člen se črta.

3. člen

43b. člen spremeni tako, da se glasi:

»43b. člen
(način dela inšpektorja)

Inšpektor o opravljenem pregledu sestavi zapisnik in ga najkasneje v 30 dneh od opravljenega pregleda pošlje predstojniku uporabnika proračuna, v katerem je bil opravljen nadzor, ministru, pristojnem za sistem plač v javnem sektorju in ustanovitelju. Če se ukrepi nanašajo na spremembe oziroma dopolnitve sistemizacije, se zapisnik v delu, ki se nanaša na navedene ukrepe, pošlje tudi reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu. Predstojnik uporabnika proračuna, v katerem je bil opravljen nadzor in reprezentativni sindikat pri delodajalcu, kateremu je bil posredovan zapisnik, lahko vložita pri ministru, pristojnem za sistem plač v javnem sektorju, ugovor zoper zapisnik v osmih dneh od njegove vročitve. Odločitev o ugovoru postane sestavni del zapisnika. O ugotovitvah inšpekcijskega nadzora se prijavitelja obvesti, če to zahteva.«.

4. člen

Prvi odstavek 43.č člena se črta.

Drugi odstavek, ki postane edini odstavek, se spremeni tako, da glasi:

»Inšpektor predstojniku odredi zlasti naslednje ukrepe:

- izdajo individualnega akta, ki javnemu uslužbencu zagotovi pravice v obsegu, kot so določene z zakonom in na njegovi podlagi izdanih izvršilnih predpisov ter kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca,
- izplačilo plače v skladu s predpisi, ne glede na pogodbo o zaposlitvi, odločbo ali sklep, skladno s petim odstavkom 3. člena zakona,
- da obračuna in izplača plačo javnim uslužbencem v skladu z zakonom in Uredbo o enotni metodologiji in obrazcih za obračun plač v javnem sektorju,
- da ukrepa v skladu s 3.a členom zakona
- da preveri pravilnost izvedbe prehoda na nov plačni sistem in določitev plače javnim uslužbencem,
- da spremeni sistemizacijo, tako da sistemizira delovna mesta in nazive, ki so navedeni v aktih iz tretjega odstavka 7. člena skladno s petim odstavkom 7. člena zakona,
- da spremeni sistemizacijo, tako da sistemizira delovna mesta in nazive v skladu z uvrstitvijo v kolektivni pogodbi za javni sektor in kolektivni pogodbi, ki velja za uporabnika proračuna skladno s četrtem odstavkom 13. člena zakona,
- da dopolni sistemizacijo, tako da sistemizira delovna mesta in nazive skladno s 6. odstavkom 7. člena zakona,

- da preveri izpolnjevanje pogojev za napredovanje skladno s 16. členom zakona,
- da oceni javnega uslužbenca,
- da v primeru vložene zahteve za preizkus ocene (skladno s prvim odstavkom 17.a člena) imenuje komisijo za preizkus ocene,
- da javnega uslužbenca pisno seznanj z njegovo oceno in z utemeljitvijo ocene oziroma, da ga pisno seznanj o razlogih za neocenitev skladno s prvim odstavkom 17.a člena,
- da v skladu z 38. členom zakona posreduje podatke o plačah Agenciji za javnopravne evidence in storitve, skladno z metodologijo, ki jo predpiše minister, pristojen za sistem plač v javnem sektorju,
- odredi druge potrebne ukrepe za odpravo nepravilnosti, kadar ugotovi nezakonitosti ali nepravilnosti pri izvajanju določb tega zakona in na njegovi podlagi izdanih izvršilnih predpisov, drugih predpisov ter kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca.«.

5. člen

Postopki pri delodajalcih za vračilo preveč določenih in izplačanih plač in postopki pred pristojnimi sodišči za vračilo preveč določenih in izplačanih plač, sproženi pred uveljavitvijo tega zakona, se končajo po določilih tega zakona. V postopkih pred pristojnimi sodišči lahko delodajalec in javni uslužbenec oziroma funkcionar skleneta poravnavo pod pogoji, ki jih 3.a člen zakona določa za sklenitev dogovora oziroma odpust dolga.

Javnim uslužbencem in funkcionarjem, ki v skladu s predpisi, veljavnimi pred uveljavitvijo tega zakona, v času uveljavitve tega zakona preveč izplačanega zneska plače še niso vrnili v celoti, se znesek dolga, ki še ni vrnjen in presega višino zneska napačno izplačanih plač za obdobje zadnjih desetih mesecev pred prenehanjem izplačevanja plače v nasprotju s tretjim odstavkom 3. člena zakona, oziroma, ki presega dvakratnik osnovne plače javnega uslužbenca oziroma funkcionarja za polni delovni čas za mesec pred mesecem predložitve dogovora, na podlagi tega zakona odpusti.

6. člen

Postopki inšpekcijskih nadzorov pričetih pred uveljavitvijo tega zakona, se končajo po določbah tega zakona.

Predstojnik uporabnika proračuna lahko v roku dveh mesecev po uveljavitvi tega zakona vloži pri ministru, pristojnem za sistem plač v javnem sektorju, ugovor zoper zapisnike izdane v postopkih inšpekcijskega nadzora nad izvajanjem določb zakona, ki ureja sistem plač v javnem sektorju in na njegovi podlagi izdanih izvršilnih predpisov ter kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca, v delu, kjer se urejajo plače, zaključenih pred uveljavitvijo tega zakona. Odločitev o ugovoru postane sestavni del zapisnika.

7. člen

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

III. OBRAZLOŽITEV:

K 1. členu:

S spremembami in dopolnitvami 3.a člena se predlaga jasna pravna podlaga in postopek vrnitve preveč izplačanih zneskov plač. Osnovno pravilo je, da se za vračilo preveč izplačanih zneskov plač uporabljajo splošna pravila civilnega prava.

Javni uslužbenec oz. funkcionar in delodajalec pa se lahko dogovorita o vračilu preveč izplačanih zneskov plač. V primeru dogovora javni uslužbenec oz. funkcionar povrne le preveč izplačane zneske plač za obdobje zadnjih desetih mesecev pred prenehanjem izplačevanja plače v nasprotju s tretjim odstavkom 3. člena zakona. V primeru sklenitve dogovora je določena tudi zgornja višina zneska, ki ga javni uslužbenec in funkcionar vrača, in sicer znesek vračila ne sme presegati dvakratnika osnovne plače javnega uslužbenca oz. funkcionarja za polni delovni čas za mesec pred predložitvijo dogovora. Taksativno so navedene tudi obvezne sestavine dogovora in možnost obročnega vračila, pri čemer obdobje vračila ne sme biti daljše od 24. mesecev.

Če javni uslužbenec oz. funkcionar ne podpišeta dogovora v roku 30 dni od pisnega poziva delodajalca ali v tem roku ne podata predloga za odpust dolga, delodajalec pred pristojnim sodiščem, upošteva splošna pravila civilnega prava, zahteva vračilo celotne razlike med preveč izplačano in zakonito določeno plačo.

Novost predloga sprememb in dopolnitev zakona je tudi uvedba odpusta dolga iz naslova preveč izplačanih plač določenim javnim uslužbencem. In sicer se dolg odpusti javnim uslužbencem, ki imajo v mesecu v katerem se podaja predlog odpusta dolga osnovno plačo določeno v skladu s tretjim odstavkom 3. člena zakona, ki je enaka ali nižja od minimalne plače. O odpustu dolga se odloči na predlog javnega uslužbenca. O odpustu dolga se odloči s sklepom, ki ga izda odgovorna oseba uporabnika proračuna. V kolikor se dolg odpusti javnemu uslužbencu, ki do tega ni upravičen, je sklep o odpustu dolga ničen na podlagi samega zakona.

Novela določa tudi odškodninsko odgovornost osebe pristojne za izvrševanje pravic in dolžnosti delodajalca, za škodo, ki je bila povzročena z napačno določitvijo in izplačilom plač in subjekte pristojne sprožiti postopke ugotavljanja odškodninske odgovornosti te osebe.

Glede na specifično ureditev odpusta dolga in obročnega odplačevanja dolga novela izključi uporabo določb zakona, ki ureja javne finance, glede odpusta in obrestovanja dolga.

K 2. členu:

Sprememba ukinja skupno zgornjo omejitev višine dodatkov iz naslova manj ugodnih delovnih pogojev in nevarnosti ter posebnih obremenitev, ki po trenutni ureditvi ne sme presegati 20 % osnovne plače.

K 3. členu:

S spremembo se širi krog subjektov, ki jim je inšpektor dolžan poslati zapisnik o opravljenem inšpekcijskem pregledu. Poleg predstojniku uporabnika proračuna in ministru, pristojnem za sistem plač v javnem sektorju, se zapisnik posreduje tudi ustanovitelju. Če pa se ukrepi nanašajo na spremembe oziroma dopolnitve sistemizacije, se zapisnik, v delu, ki se nanaša na te ukrepe, pošlje tudi reprezentativnemu sindikatu pri delodajalcu.

Predlog spremembe uvaja tudi obliko pravnega varstva zoper zapisnik. In sicer določa posebno pravno varstvo, ugovor na zapisnik. Prekluzivni rok za vložitev ugovora je osem dni. O ugovoru

zoper zapisnik odloči minister pristojen za sistem plač. Odločitev o ugovoru postane sestavni del zapisnika. Ugovor lahko vloži predstojnik uporabnika proračuna in pa reprezentativen sindikat pri delodajalcu. Reprezentativni sindikat pri delodajalcu lahko prereka zapisnik samo v delu, ki mu je bil posredovan.

K 4. členu:

Sprememba se predlaga zaradi nedvoumne določitve ukrepov, ki so jih pristojni odrediti inšpektorji za plače v javnem sektorju za odpravo nepravilnosti pri določanju plač.

K 5. členu

Prehodna določba, ki ureja postopke za vračilo preveč izplačanih plač, ki so bili sproženi pred uveljavitvijo novele in v času uveljavitve novele še niso zaključeni. In sicer se tako nezaključeni postopki za vračilo preveč izplačanih plač pri delodajalcih, kot postopki pred sodišči, zaključijo po določbah te novele. Delodajalci v roku 30 dni od uveljavitve zakona ponudijo javnemu uslužbencu v podpis dogovor. V primeru postopkov pred sodišči pa lahko delodajalec in javni uslužbenec oziroma funkcionar skleneta poravnavo upoštevajo pogoje za sklenitev dogovora oziroma odpust dolga.

Urejeni so tudi primeri, ko javni uslužbenci oziroma funkcionarji, v skladu s predpisi, ki so veljali pred uveljavitvijo te novele, v času uveljavitve novele, še niso vrnili celotnega zneska preveč izplačanih plač. V teh primerih se znesek dolga, ki še ni bil vrnjen in presega višino zneska napačno izplačanih plač za obdobje zadnjih desetih mesecev pred prenehanjem izplačevanja plač v nasprotju s tretjim odstavkom 3. člena zakona, oziroma znesek, ki presega dvakratnik osnovne plače javnega uslužbenca za polni delovni čas, na podlagi samega zakona odpusti. Zakon torej za te primere določa zakonski odpust dolga.

K 6. členu:

Prehodna določba, ki ureja postopke inšpekcijskih nadzorov začete pred uveljavitvijo tega zakona. In sicer je določeno, da se pred uveljavitvijo novele začeti postopki končajo po določbah te novele. Hkrati določa tudi prehodno obdobje dveh mesecev od uveljavitve novele, v katerem lahko predstojniki uporabnika proračuna pri ministru, pristojnem za sistem plač vložijo ugovor na zapisnike izdane v postopkih inšpekcijskega nadzora, ki so bili zaključeni pred uveljavitvijo te novele.

K 7. členu:

Končna določba, s katero se ureja začetek veljavnosti zakona.

IV. BESEDILO ČLENOV, KI SE SPREMINJAJO

Zakon o sistemu plač v javnem sektorju

3.a člen

(Ravnanje v primeru nezakonnosti)

(1) O ugotovitvi neskladnosti določb o plači v pogodbi o zaposlitvi javnega uslužbenca, odločbi oziroma sklepu, s katerim je določena plača funkcionarja s tretjim odstavkom 3. člena tega zakona mora delodajalec nemudoma pisno obvestiti prizadetega javnega uslužbenca ali funkcionarja in obrazložiti svoje ugotovitve in mu izročiti pisni predlog ustreznega aneksa k pogodbi o zaposlitvi, odločbo, oziroma sklep, s katerim se odpravijo neskladnosti.

(2) Če delodajalec ugotovi, da je bila javnemu uslužbencu ali funkcionarju v nasprotju s tretjim odstavkom 3. člena tega zakona določena in izplačana nižja plača, kot bi mu pripadala, se mu razlika z zakonitimi zamudnimi obrestmi med izplačano in zakonito določeno plačo izplača skupaj s prvim izplačilom plače po ugotovitvi nastale nezakonnosti.

(3) Če delodajalec ugotovi, da je bila javnemu uslužbencu ali funkcionarju v nasprotju s tretjim odstavkom 3. člena tega zakona določena in izplačana višja plača, kot bi mu pripadala, se z javnim uslužbencem ali funkcionarjem dogovori o načinu vrnitve preveč izplačanega zneska. V primeru, da med delodajalcem in delojemalcem v enem mesecu od pisnega poziva delodajalca ne pride do soglasja, mora delodajalec preveč izplačani znesek zahtevati s tožbo pred pristojnim sodiščem.

(4) Če javni uslužbenec ali funkcionar ugotovi, da mu je bila plača določena in izplačana v nasprotju s tretjim odstavkom 3. člena tega zakona, lahko od delodajalca pisno zahteva, da ugotovi to nezakonnost in ravna v skladu s tem zakonom. Če delodajalec v roku osmih delovnih dni od vložene pisne zahteve ne izda obvestila iz prvega odstavka tega člena, lahko javni uslužbenec s tožbo zahteva od pristojnega sodišča ugotovitev te nezakonnosti ter izplačilo razlike med izplačano in zakonito določeno plačo. Ne glede na prejšnji stavek se v primerih, ko je s posebnim zakonom v okviru uveljavljanja pravnega varstva javnega uslužbenca urejen postopek pritožbe oziroma ugovora, upošteva določbe posebnega zakona.

(5) Če za dejstvo iz tretjega odstavka tega člena izve minister, pristojen za področje na katerem deluje proračunski uporabnik, Računsko sodišče ali pristojni inšpektor, lahko od delodajalca zahteva, da ugotovi to nezakonnost in ravna v skladu s tem zakonom, če pa delodajalec v roku enega meseca od vložene zahteve ne izda obvestila iz prvega odstavka in v nadaljnjem roku enega meseca ne ravna po tretjem odstavku tega člena, lahko tudi s tožbo zahteva pred pristojnim sodiščem vračilo preveč izplačanega zneska.

(6) Delodajalec po splošnih pravilih civilnega prava in določbah zakona, ki ureja delovna razmerja, odškodninsko odgovarja za škodo, ki je javnemu uslužbencu oziroma funkcionarju povzročena s kršenjem pravic iz delovnega razmerja, ki se nanašajo na določitev in izplačilo plač.

31. člen

(Skupni dodatki in njihova določitev)

Višina vseh dodatkov iz 29. in 30. člena tega zakona ne sme presegati 20% osnovne plače. Dodatki iz navedenih členov so določeni z zakonom oziroma s kolektivno pogodbo za javni sektor.

43.b člen

(način dela inšpektorja)

Inšpektor o opravljenem pregledu sestavi zapisnik in ga najkasneje v 30 dneh od opravljenega pregleda pošlje predstojniku organa, v katerem je bil opravljen nadzor in ministru, pristojnemu za sistem plač v javnem sektorju. O ugotovitvah inšpekcijskega nadzora se prijavitelja obvesti, če to zahteva.

43.č člen

(ukrepi inšpektorja)

(1) Če inšpektor ugotovi nezakonnosti ali nepravilnosti pri izvajanju določb tega zakona in na njegovi podlagi izdanih izvršilnih predpisov ter kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca, odredi predstojniku ukrepe, ki so potrebni za odpravo nepravilnosti.

(2) Inšpektor lahko predstojniku odredi:

- izdajo individualnega akta, ki javnemu uslužbencu zagotovi pravice v obsegu, kot so določene z zakonom in na njegovi podlagi izdanih izvršilnih predpisov ter kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca,
- izplačilo plače v skladu s predpisi, ne glede na pogodbo o zaposlitvi, odločbo ali sklep, skladno s petim odstavkom 3. člena zakona,
- da uslužbencu ponudi aneks k pogodbi o zaposlitvi, skladno z drugim odstavkom 3. člena zakona,
- da spremeni sistemizacijo, tako da sistemizira delovna mesta in nazive, ki so navedeni v aktih iz tretjega odstavka 7. člena skladno s petim odstavkom 7. člena zakona,
- da spremeni sistemizacijo, tako da sistemizira delovna mesta in nazive v skladu z uvrstitvijo v kolektivni pogodbi za javni sektor in kolektivni pogodbi, ki velja za uporabnika proračuna skladno s četrtem odstavkom 13. člena zakona,
- da preveri izpolnjevanje pogojev za napredovanje skladno s 16. členom zakona,
- da oceni javnega uslužbenca oziroma imenuje komisijo za preizkus ocene skladno s prvim odstavkom 17.a člena,
- da javnega uslužbenca pisno seznanj z njegovo oceno in z utemeljitvijo ocene oziroma, da ga pisno seznanj o razlogih za neocenitev skladno s prvim odstavkom 17.a člena.

V. PREDLOG, DA SE PREDLOG ZAKONA OBRAVNAVA PO NUJNEM OZRIOMA SKRAJŠANEM POSTOPKU

Vlada RS predlaga Državnemu zboru RS, da predlog zakona v skladu s prvim odstavkom 143. člena Poslovnika Državnega zbora RS (Uradni list RS, št. 92/07 – uradno prečiščeno besedilo in 105/10) obravnava po nujnem postopku. Obravnava po nujnem postopku je potrebna, da se preprečijo težko popravljive posledice za delovanje države. Predlog zakona ureja nujne ukrepe, ki zadevajo način izplačila razlike v plači v primeru preveč ali premalo izplačanih plač, s čimer se želijo preprečiti dodatni stroški sodnih postopkov v individualnih delovnih sporih in morebitni stroški izvršilnih postopkov v zvezi vračilom preveč izplačane plače ter preprečiti negativen vpliv na sodne zaostanke. Predlog zakona ureja tudi nujne ukrepe na področju inšpekcijskega nadzora, in sicer uvaja pravno varstvo zoper zapisnike o opravljenem inšpekcijskem pregledu, ki trenutno, sicer posredno, brez možnosti preizkusa pravilnosti in utemeljenosti ugotovitev in ukrepov inšpekcijskega nadzora, v veliki meri bistveno posegajo v pravice in dolžnosti javnih uslužbencev, ter na nedvoumen način določa ukrepe, ki so jih pristojni odrediti inšpektorji za plače v javnem sektorju za odpravo nepravilnosti pri določanju plač in s tem omogoča učinkovit nadzor nad pravilnostjo določitve plač in s tem na zakonito porabo proračunskih sredstev iz naslova izplačila plač.

VI. PRILOGE

Podpisana izjava bo posredovana naknadno.

IZJAVA

O STOPNJI USKLAJENOSTI BESEDILA PREDLOGA ZAKONA O SPREMEMBAH IN DOPOLNITVAH ZAKONA O SISTEMU PLAČ V JAVNEM SEKTORJU (EVA: 2014-1711-0019)

1. Besedilo Predloga Zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o sistemu plač v javnem sektorju (EVA: 2014-1711-0019) je med podpisniki te izjave usklajeno v celoti.
2. Besedilo predloga Zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o sistemu plač v javnem sektorju (EVA: 2014-1711-0019) je priloga in sestavni del te izjave.
3. Pogajalski skupini reprezentativnih sindikatov javnega sektorja soglašata, da vlada zakon vložiti v zakonodajni postopek po nujnem postopku.

Ljubljana, 11.6.2014

Vlada Republike
Slovenije:

Dr. Gregor Virant
minister za notranje
zadeve

Reprezentativni sindikati javnega
sektorja:

Drago Ščernjavič
vodja pogajalske skupine sindikatov
javnega sektorja

Branimir Štrukelj
vodja pogajalske skupine
Konfederacije sindikatov javnega
sektorja