

ODGOVORI NA PREJETA VPRAŠANJA, ZDRUŽENI PO SKLOPIH

1. Napredovanje:

V Zavodu sem zaposlen od 1.1.2022 in sem še brez napredovanj, za leti 2022 in 2023 sem dobil oceni odlično. Kaj bo z mojimi ocenami, kdaj bom lahko napredoval in za koliko? Imam za sabo 2 ocenjevalni obdobji, tretje je ukinjeno.

Napredovalno obdobje ni ukinjeno. Od 01. 01. 2025 res ni več ocenjevanja DU za napredovanje, dobljeni oceni ne bosta upoštevani, uveljavljen bo namreč sistem avtomatičnega napredovanja, praviloma za 1 plačni razred v vsakem napredovalnem obdobju. Napredovalna obdobja so za prva dva plačna razreda 2 leti, za tretjega eno leto, za četrti, šesti in sedmi PR 3 leta, za petega poldrugo leto, 8. 9. in 10. PR pa 4 leta od zadnjega napredovanja. Ker še nimate napredovanj, za vas velja dvoletno napredovalno obdobje za prvi plačni razred napredovanja. V ZSTSPJS sta določena dva datuma za preverjanje pogojev za napredovanje (01. 6. in 1. 12.), kar pomeni, da boste napredovali 01.6. 2025, praviloma za en plačni razred, v primeru izjemnih rezultatov pa lahko tudi za 2 (ob upoštevanju omejitev v zakonu).

Kdaj bom lahko napredoval?

- če sem napredoval s 1.12.2024 in imam skupaj 3 PR napredovanja - izpolnjevanje pogojev za napredovanje se preverja 01. 6. in 1. 12. vsako leto, za 4. (četrti) PR napredovanja je določeno napredovalno obdobje treh let, tako, da boste četrti PR napredovanja pridobili 01. 12. 2027.

- če sem napredoval s 1.12.2022 in imam skupaj 2 PR napredovanj – 01. 6. 2025, ker je napredovalno obdobje za pridobitev za 3. (tretjega) PR napredovanja 1 leto

- če sem bil ob zaposlitvi, 1. 6. 2023, uvrščen za 5 PR nad osnovnim PR delovnega mesta: 01. 6. 2026, uvrstitev se šteje kot napredovanje, napredovalno obdobje za pridobitev 6. (šestega) PR napredovanja traja 3 leta, pogoje se preverja dvakrat letno, kar pomeni, da boste pravico do napredovanja za 1 PR (šesti) pridobili 1. 6. 2026

- če sem napredoval s 1.12.2022 in imam skupaj 8 PR napredovanj – 01. 12. 2026, ker je napredovalno obdobje za pridobitev 9. (devetega) PR napredovanja 4 leta

- če še nisem napredoval, na DM sem od 01. 4. 2024, s prevedbo sem pridobil 1 PR napredovanja – 01. 6. 2025, ker se je z dnem zaposlitve začelo napredovalno obdobje, PR, ki ste ga pridobili s prevedbo ne prekine napredovalnega obdobja, za 1. (prvi) plačni razredje trajanje napredovalnega obdobja 1 leto.

Ker je v zvezi z napredovanji veliko vprašanj, so odgovori na vsa v naslednji preglednici, ki jo še enkrat posredujem:

Datum napredovanja na podlagi ZSTSPJS										
Napredovanje za PR	Trajanje napredovalnega obdobja	Začetek napredovalnega obdobja (datum zadnjega napredovanja)								
		do vključno 1.6.2021	od 2. 6. 2021 1.12.2021	od 2.12.2022 do 1.6.2022	od 2.6.2022 1.12.2022	od 2. 12. 2022 do 1.6.2023	od 02. 6. 2023 do 1.12.2023	od 2. 12. 2023 do 1.6.2024	od 2. 6. 2024 do 1. 12. 2024	
1. - prvi	2 leti	1.6.2025	1.6.2025	1.6.2025	1.6.2025	1.6.2025	1.12.2025	1.6.2026	1.12.2026	
2. - drugi	2 leti	1.6.2025	1.6.2025	1.6.2025	1.6.2025	1.6.2025	1.12.2025	1.6.2026	1.12.2026	
3. - tretji	1 leto	1.6.2025	1.6.2025	1.6.2025	1.6.2025	1.6.2025	1.6.2025	1.6.2025	1.12.2025	
4. - četrti	3 leta	1.6.2025	1.6.2025	1.6.2025	1.12.2025	1.6.2026	1.12.2026	1.6.2027	1.12.2027	
5. - peti	1,5 leta	1.6.2025	1.6.2025	1.6.2025	1.6.2025	1.6.2025	1.6.2025	1.12.2025	1.6.2026	
6. - šesti	3 leta	1.6.2025	1.6.2025	1.6.2025	1.12.2025	1.6.2026	1.12.2026	1.6.2027	1.12.2027	
7. - sedmi	3 leta	1.6.2025	1.6.2025	1.6.2025	1.12.2025	1.6.2026	1.12.2026	1.6.2027	1.12.2027	
8. - osmi	4 leta	1.6.2025	1.12.2025	1.6.2026	1.12.2026	1.6.2027	1.12.2027	1.6.2028	1.12.2028	
9. - deveti	4 leta	1.6.2025	1.12.2025	1.6.2026	1.12.2026	1.6.2027	1.12.2027	1.6.2028	1.12.2028	
10. - deseti	4 leta	1.6.2025	1.12.2025	1.6.2026	1.12.2026	1.6.2027	1.12.2027	1.6.2028	1.12.2028	

2. Zaposlitev na drugem delovnem mestu ob prevedbi:

Pred prehodom na nov plačni sistem sem bil na DM svetovalec področja I v plačni podskupini K1, 01. 01. 2025 sem obil pogodbo za DM strokovni sodelavec področja I. Zakaj sem bil za enako delo premeščen na drugo DM, ne strinjam se z nazivom strokovni sodelavec namesto svetovalec? Bojim se, da imam zato tudi nižjo plačo kot bi jo imel kot svetovalec.

Zakaj so bila potrebna nova delovna mesta, kaj je z DM v plačni skupini J?

V zadnjem Aneksu h KP smo končno uredili nabor DM na področju naše dejavnosti, realiziralo smo dogovorjeno na pogajanjih ob koncu leta 2017. Nova delovna mesta in nove plačne podskupine so v skladu z določbo 9. člena ZSTSPJS in Aneksom h KP dejavnosti, razdeljena v plačne podskupine (PPS) glede na področje dela - v PPS K01 so DM na področju neposrednega izvajanja temeljne dejavnosti obvezne socialne varnosti, v PPS K02 so DM na področju t. im. spremljevalne oz. podporne dejavnosti, ki so posredno povezana z izvajanjem temeljne dejavnosti, v K09 pa so administrativna in tehnična DM, praviloma tudi DM na področju informatike, večina teh DM je bila prej v PS J, sedaj so v vsaki dejavnosti določena posebej, v PS posamezne dejavnosti z dodano številko 9. Za DM svetovalec področja I je na področju t. im. spremljevalnih, podpornih dejavnosti določeno DM strokovni sodelavec področja I v K2. V Aneksu so za vsa DM, ki so samo preimenovana, prešifrirana ali nova zaradi zagotovitve ustreznih delovnih mest v vseh treh plačnih podskupinah, določeni enaki PR, kar pomeni, da niste bili oškodovani.

3. Odprava nesorazmerij:

Kako se računa odpravo plačnih nesorazmerij, če bom v letu 2025 ali kasneje napredoval na drugo delovno mesto v isti ali drugi tarifni skupini (na primer z DM Strokovni svetovalec I na DM Področni svetovalec VII/1)?

Za odpravo nesorazmerij bo ob premestitvi na drugem delovnem mestu v istem ali nižjem tarifnem razredu upoštevana prevedba, ki velja za DM, na katerega boste premeščeni, brez upoštevanja odprave nesorazmerij. Upoštevan bo PR tega DM na dan 31. 12. 2024 (če gre za novo delovno mesto, je PR določen fiktivno, v aneksu h KP dejavnosti), in število napredovanj, ki jih boste imeli ob premestitvi*, in dinamika odprave nesorazmerij - če boste premeščeni n. pr. 15. 10. 2025, bosta pri določitvi višine vaše plače upoštevana dva že uveljavljena obroka postopnega dviga plač na vašem novem delovnem mestu in plačni razredi napredovanj*, ki ste jih dosegli s prevedbo in morebitnem napredovanju 01. 6. 2025 na prejšnjem DM. Pri premestitvi na delovno mesto v višjem tarifnem razredu bo narejena prevedba na prej opisan način, napredovanj ne boste prenesli, boste pa uvrščeni za (najmanj) 1 PR višje od PR, ki ste ga z napredovanjem dosegli na prejšnjem DM v nižjem TR. Za morebitno višjo uvrstitev bo moral delodajalec dobiti predhodno soglasje pristojne- ga ministr-ice/a.

4. Dopusti:

Na ZPIZ imamo postopen dvig dopustov ko dopolniš 50 let in sicer v letu ko dopolniš 50 let - 1 dan, 52 - 1 dan, 53 - 1 dan, 54 1 dan, 55 - 1 dan. V letu 2025 bo nekdo recimo dopolnil 53 let in ima na ta račun v letu 2024 priznana 2 dneva LD - ali dobi v letu 2025 takoj še 3 dni letnega dopusta?

V ZZZS imamo v zavodski KP za pogoj starosti določene 3 dni rednega letna dopusta pri 50 letih starosti. Ali določba v Aneksu pomeni, da dobimo pri 55 letih še dodatnih 5 dni dopusta, kot je zapisano v aneksu?

Izenačitev števila dni letnega dopusta po t. im. kriteriju starosti je edino, kar je bilo od načrtovanega poenotenja dopusta na podlagi vseh splošnih kriterijev za ves javni sektor. V KPND in tudi v vseh

aneksih h KP dejavnosti je določeno, da delavcem pripada po kriteriju starosti 5 dni letnega dopusta, ko dopolni 55 let starosti. Starost za pridobitev 5 dni dopusta se dviga postopoma:

leto	2025	2026	2027	2028	2029	2030
starost	51 let	51 let	52 let	52 let	53 let	54 let

V naših zavodih bi morali to zapisati v zavodske KP, sindikat je predloge že pripravil, v ZZS je bilo to že realizirano. Na podlagi določbe, zapisane v aneksih h KPND in KP dejavnosti, bodo vsi zaposleni v naših zavodih, ki bodo dopolnili 51 let v letu 2025 oz. 2026 po kriteriju starosti imeli 5 dni dopusta, ki se jih NE prišteva k dnevom, določenim po kriteriju starosti v zavodskih KP. V ZZS je ta sprememba za približno desetino zaposlenih pomenila 3 dni dopusta manj kot pred to spremembo, za približno polovico zaposlenih pa 2 dni dopusta več kot pred to spremembo.

5. Spregled izobrazbe:

Zakaj ni bilo mogoče upoštevati spregleda izobrazbe že v mesecu decembru, saj je novi plačni zakon že veljal?

Zakon je res že veljal, njegove določbe, tudi določba o spregledu izobrazbe (105. člen ZSTSPJS) pa se uporablja od 01. 01. 2025. Nikoli ni bilo predvideno, da bo spregled izobrazbe po 01. 01. 2025 avtomatizem, tudi v poročilih o poteku pogajanj je bilo jasno zapisano, da bo potrebno za spregled izobrazbe izpolnjevati določene pogoje, nujen pogoj za preverjanje izpolnjevanja pogojev pa je prosto delovno mesto, prilagojeno potrebam delovnega procesa. Podlaga za začetek postopkov za spregled izobrazbe so razlike oz. primerjave med nalogami, ki jih delavci izvajajo in opisi nalog za delovna mesta, spremeniti strukturo delovnih mest (zaradi možnosti spregleda izobrazbe je sedaj mogoče spremeniti strukturo DM brez usodnih posledic za zaposlene, ki nimajo ustrezne formalne izobrazbe). Zaradi določb zakona, ki urejajo določitev PR ob prehodu na DM v višjem TR, je zelo pomembno, kdaj se delavca razporedi na DM v višjem TR, prav je, da se za vsakega zaposlenega natančno preveri vse povezane okoliščine, sicer lahko 1 PR dobi tudi 4 leta kasneje (odvisno od že doseženih napredovanj in datuma zadnjega napredovanja).

Kaj pomeni, da je spregled izobrazbe možen, če izobrazba ni določena z zakonom in če gre za regulirane poklice za zaposlene v naši dejavnosti?

To pomeni, da je spregled izobrazbe možen za večino zaposlenih na področju naše dejavnosti (v zakonu je urejena samo zahtevana izobrazba za svetovalce na ZRSZ - v ZUTD), regulirani poklici so poklici na področju medicine, farmacije, veterine,...ipd). Če je raven izobrazbe določena z uredbo ali pravilnikom, je spregled izobrazbe možen.

Ali bo mogoče spregled izobrazbe uveljavljati kasneje, ker sedaj še ne izpolnjujem pogoja delovne dobe?

Pogoji za spregled izobrazbe, določeni v 105. členu ZSTSPJS, morajo biti izpolnjeni na dan 01. 01. 2025, če zahtevano delovno dobo dosežemo kasneje, spregled izobrazbe ni oz. ne bo mogoč. Za delavce, ki so pogoje za spregled izobrazbe izpolnjevali 01. 01. 2025, pa se lahko spregled izobrazbe uporabi tudi kadarkoli kasneje, v novih kadrovskih postopkih, če vodja sodelavca prepozna kot najustreznejšega kandidata, čeprav nima zahtevane formalne izobrazbe.

Ali je lahko spregled izobrazbe za istega zaposlena uporabljen večkrat?

Lahko, v okviru omejitev, določenih v ZSTSPJS, torej do VII/1 TR.

Zakaj lahko na podlagi spregleda izobrazbe dobim samo 1 PR? Ali je res, da nisem upravičen do višje uvrstitve po 22. členu ZSTSPJS?

1 PR je bil verjetno omenjen v povezavi z določbo ZSTSPJS, da ob prehodu na DM v višjem TR delavec ne more prenesti napredovanj, doseženih na DM v nižjem TR, mora pa imeti najmanj 1 PR več kot ga je imel na prejšnjem DM.

Spregled izobrazbe in dvig PR po 22. členu ZSTSPJS se ne izključujeta, ne vemo pa, kako dolgo bo trajalo pridobivanje soglasij pristojnega ministrstva in kako se bodo odločali v takih primerih. Na MZ še niso pripravili navodil in obrazcev za posredovanje predlogov.

Zakaj nisem bila takoj, ko je zakon začel veljati, razporejena na delovno mesto v VII/1 TR, saj imam staro višješolsko izobrazbo, delam na DM v VI. TR področju izvajanja dejavnosti, kjer vsi izvajamo enako zahteven naloge, smo pa na DM v treh različnih tarifnih razredih?

Tudi v tem primeru je potrebno upoštevati, da se ZSTSPJS uporablja od 01. 01. 2025, določba zakona je nujna ne pa tudi zadostna podlaga, da se vas razporedi na DM v višjem tarifnem razredu. Za take spremembe še naprej veljajo uveljavljeni postopki, zelo verjetno bo upoštevanje možnosti spregleda izobrazbe tudi omogočilo ustrežnejšo razdelitev nalog po zahtevnosti med DM v VI. in VII/1 TR, kar do letos ni bilo mogoče, ker na področju izvajanja dejavnosti obveznega socialnega zavarovanja ni bilo dovolj nalog, katerih zahtevnost ne presega V. TR, za vse zaposlene na področju izvajanja dejavnosti obveznega zdravstvenega zavarovanja oziroma dejavnosti obveznega socialnega zavarovanja, ki imajo srednješolsko izobrazbo.

6. Zaposlitev na novih DM, ki imajo višje PR:

V poročanju s pogajanj ste se novembra pohvalili, da ste uspeli doseči, da je v novem aneksu h KP dejavnosti tudi DM, ki je za 2 PR višje vrednoteno od DM, ki je bilo najvišje vrednoteno DM v VII/1 TR v naši dejavnosti. Ob tem smo lahko prebrali, da so bili na to DM v ZPIZ že pred več kot enim letom premeščeni skoraj vsi delavci, ki so bili prej na DM v 32. PR. Zakaj tega nismo naredili tudi v ZZS, in smo bili za izvajanje enako ali bolj zahtevnih nalog slabše plačani od zaposlenih na ZPIZ? Zakaj tega DM ni bilo v novi sistemizaciji, ki je veljala od 01. 12. 2024, zakaj nismo bili na to DM premeščeni ob prehodu na nov plačni sistem?

Res sta bili v zadnjem aneksu h KP dejavnosti v naboru DM dve novi DM v VII/1 TR, ki sta bili prevedeni iz 34. PR. Aneks je začel veljati 01. 01. 2025, to pomeni, da ni bilo podlage za sistemiziranje teh DM v decembru 2024. S 01. 01. 2025 je bila sprejeta za potrebe prevedbe na DM, na katerih so bili zaposleni 31. 12. 2024, za potrebe prevedbe so bila sistemizirana samo DM, ki so bil preimenovana oz. prešifrirana. Postopek za sistemiziranje povsem novih DM je bolj kompleksen, potrebno je zagotovite ustrezne opise za ta DM, v povezavi s tem preveriti in včasih tudi spremeniti oz. dopolniti opise nalog za že sistemizirana DM. Navedene aktivnosti že potekajo.

V Aneksu h KP dejavnosti so tudi nova DM ekspertov na področju informatike. Koliko delavcev PE IC bo na tem delovnem mestu?

Za sistemiziranje DM ekspertov je potrebno predhodno soglasje resornega ministrstva, pogoj zanj je, da kandidati za ta DM izpolnjujejo pogoje, določene v aneksu h KP.

7. Višješolska izobrazba (prejšnja):

Imam staro višješolsko izobrazbo, ki je z ZSTSPJS priznana kot raven izobrazbe VII/1. Zakaj imam še vedno odbitek zaradi neustrezne izobrazbe, zakaj nisem bil takoj, ko je zakon začel veljati, razporejena na delovno mesto v VII/1 TR, saj delam na področju izvajanja zdr. zavarovanja, kjer vsi izvajamo enako zahteven naloge, smo pa na DM v treh različnih tarifnih raredih?

Odbitek ste imeli pri plači za december, ko se novega zakona še ni uporabljalo, od 01. 01. 2025 (torej od plače za januar), odbitkov pri plači zaradi neizpolnjenega pogoja zahtevane ravni izobrazbe nima več nihče v javnem sektorju. Ne drži, da je z zakonom t. im. višješolska izobrazba prejšnja, priznana kot izobrazba v VII/1 TR. Klasifikacijska raven vaše izobrazbe ostaja enaka, zakon pa določa, da je za zasedbo delovnih mest v VII/1 TR ustrezna tudi t. im. višješolska izobrazba (prejšnja), pridobljena po programih do leta 1994, zaključena najkasneje do leta 2002, kar je v skladu z umestitvijo omenjene izobrazbe v Zakonu o visokem šolstvu predvsem za potrebe prehodov med študijskimi programi ob uveljavitvi reforme visokega šolstva, tudi primerjava takratnih višješolskih in kasnejših višjih strokovnih programov govori v prid omenjenemu razlikovanju.

8. Upoštevanje odbitka po 14. členu ZSPJS pri prevedbi:

Ali je prav, da je bil pri prevedbi moje plače upoštevan odbitek zaradi neustrezne ravni izobrazbe po 14. členu ZSPJS, čeprav po novem zakonu odbitkov ne bo več?

Odbitek pri prevedbi zagotovo ni bil upoštevan - razlika do plače brez odbitka, ki ste ga pri plači za decemember še imeli, vam je bila pri prevedbi priznana in pri plači za januar tudi izplačana. V določbah novega zakona, ki opredeljujejo postopek prevedbe na nov plačni sistem, je določeno, da se pri prevedbi upošteva samo osnovni plačni razred delovnega mesta in število napredovanj, ki jih je delavec dosegel, torej brez znižanja zaradi odbitka, kar pomeni, da so razliko zaradi odbitka delavci, ki so ga pri plači za decemember še imeli, prejeli pri plači za januar, skupaj s prvim obrokom dviga plače zaradi odprave nesorazmerij. V vašem primeru (na DM z osnovnim PR 32. ste imeli 7 PR napredovanj in 1 PR odbitka po 14. členu ZSPJS) je to to pomenilo takojšnje upoštevanje razlike med vrednostima 39. in 38. PR, ki je 81,21 evra, in prvi obrok razlike med vrednostjo 39. PR v trenutno veljavni plačni lestvici in 24. PR v novi plačni lestvici (v obeh primerih je upoštevanih 7 PR napredovanj), ki je 12 % celotne razlike, vendar ne manj kot 100 evrov, kar pomeni, da je bila vaša plača za januar za 181,21 evrov bruto višja kot za december, in bo taka vse do oktobra, ko bo višja še za 100 evrov bruto..

9. Delovna mesta vodij - direktorjev:

Zakaj so bila ukinjena delovna mesta direktorjev? Ali to pomeni znižanje plač, manj pooblastil? Zakaj niso DM naših direktorjev urejena enako kot DM naših generalnih direktorjev? Zakaj na pogajanjih niste upoštevali mnenja večine, da bi morale biti funkcije direktorjev in vodij oddelkov vezane na mandat?

Seveda DM vodij direktorjev niso bila ukinjena, samo ustrezno poimenovana, tudi šifre dM so ostale neke, nobenega razloga oziroma povezave ni za omejevanje pooblastil vodij direktorjev zaradi preimenovanja DM.

Vse skupaj ima dolgo zgodovino. Leta 2008 je bilo ugotovljena, da pogoje za DM direktorjev, ki jih ureja vladna uredba, v naših zavodih izpolnjujejo samo generalni direktorji, zato so bili že takrat delovna mesta zaposlenih, ki vodijo območne, področno enote, sektorje in področja uvrščena kot delovna mesta ostalih javnih uslužbencev v KP dejavnosti. Začasno, do spremembe statutov zavodov, je bilo dogovorjeno delovno mesto vodja - direktor, ker dogovorjene spremembe statutov niso bile realizirane, smo leta 2017 poimenovanje teh DM v KP dejavnosti z vladno stranjo že uskladili, usklajeno poimenovanje pa je zapisano šele v zadnjem aneksu h KP dejavnosti. Na pogajanjih je bil

sprejet sklep, da mora ustanoviteljica zavodov skupaj z organi upravljanja zagotoviti potrebne spremembe statuta, in urediti status vodij območnih uradov za delo v ZRSZ, ki so še vedno na mandatu. Kot vodja pogajalske skupine sem res dobila nekaj mnenj o nujnosti omejevanja trajanja zaposlitev na vodstvenih DM, zagotovo pa jih ne moremo prepoznati kot mnenja večine. Pri urejanju tega vprašanja smo upoštevali tudi stališča vodij direktorjev, tistih, ki so naši člani, in so odločno zavračali možnost zaposlovanje na DM vodij direktorjev, vezano na mandat

10. Dvomi v ugodnosti plačne reforme za zaposlene v JS za javne uslužbence:

Plačna reforma ne pomeni višjih plač kot bi jih javni uslužbenci prejeli, če bi se v obdobju do dokončne odprave nesorazmerij te valorizirale v skladu z inflacijo.

To preverjeno ne drži, kar potrdi že enostaven obrestno obrestni račun, inflacija intenzivno pada, malo verjetno je, da bo v obdobju trajanja odprave nesorazmerij drugače. Dvig plač v javnem sektorja pa bo, ko bodo do konca odpravljena vsa nesorazmerja, v povprečju 23 %, na področju naše dejavnosti okoli 20 %, poleg tega je tudi v prehodnem obdobju predvidena uskladitev za del inflacije.

Plačna reforma prinaša v naši dejavnosti ugodnosti oz. višje plače samo za zaposlene na manj zahtevnih delovnih mestih in za generalne direktorje, za strokovnjake na zahtevnih delovnih mest ne bo nič boljše.

Res plačna reforma relativno pomembno več prinaša zaposlenim na nižje vrednotenih delovnih mestih, in tistim, ki so uvrščeni na koncu nove plačne lestvice. Pred uveljavitvijo plačne reforme je minimalna plača segala že do 26. PR, v katerem so tudi nekatera DM v VII/1 TR, in skoraj vsa DM v VI. TR, težko bi se ne strinjali, da je bilo to nevzdržno. Tudi dejstvo, da je večina zaposlenih na najzahtevnejših in vodstvenih DM, ki imajo veliko PR napredovanj, s plačami skoraj ali povsem dosegala ali presejala plače generalnih direktorjev, ravnateljev, rektorjev, ki se jim plače od leta 2008 niso spreminjale (tudi na področju naše dejavnosti to ni bil redek pojav), je bilo potrebno spremeniti. Zato je bilo nujno najti način za odpravo opisanih krivičnih in nelogičnih situacij na področju plač v javnem sektorju: določena je bila nova plačna lestvica, vrednost prvega plačnega razreda je bila enaka minimalni plači, za potrebe odprave enakosti v plačah na koncu plačne lestvice je bilo potrebno dodati 10 novih plačnih razredov, kar je bilo izvedljivo edino z zmanjšanjem razponov med plačnimi razredi (od sedanjih 4% na 3%), kljub temu bo za plačno reformo do konca prehodnega obdobja namenjenih rekordnih najmanj 1,6 milijarde evrov, kar po mnenju mnogih analitikov ogroža stabilnost javnih financ. Posledično je relativni učinek odprave nesorazmerij za zaposlene na visoko vrednotenih DM, ki imajo veliko število PR napredovanj, relativno manjši kot za zaposlene na DM s PR v prvi četrtini in na koncu plačne lestvice, še vedno pa bodo, tudi zaradi načina prevedbe, ki upošteva za delavca ugodnejši izračun, njihove osnovne plače za najmanj 15 % višje.

Posledice plačne reforme so nestimulativne za novozaposlene na najvišje vrednotenih in vodstvenih DM, ki na nekaterih DM z maksimalnim napredovanjem ne bodo nikoli dosegli PR zaposlenih, ki so že pred prevedbo imeli 8, 9 ali 10 PR napredovanj. Povzročena neenakost je ustavno sporna.

To je predvsem posledica dejavnikov, opisanih v prejšnjem odgovoru. V nekaterih primerih so namreč zaposleni ob prevedbi iz starega v novi plačni razred dosegli, na podlagi zanje ugodnejšega izračuna, plačni razred, ki je za 11 do tudi 15 PR višji od osnovnega PR njihovega DM v novi plačni lestvici. Ker velja za delavca ugodnejši izračun, bodo do konca kariere v javnem sektorju na DM v istem ali nižjem TR obdržali obdržali tako dobljeno število PR napredovanj. Po novem pa bodo novozaposleni pod določenimi pogoji lahko že ob zaposlitvi pridobili do 10 PR napredovanj. V pogajanjih smo se s tem veliko ukvarjali. Vse druge rešitve so bile še bolj sporne, sprejeli smo najmanj slabo od vseh – nikomur se plača ni znižala, nismo ponovili sistema t. im. varovaih plač, vsem so se plače dvignile (znižanja plač v nekaterih dejavnostih so praviloma posledica zaključenih projektov, na podlagi katerih so dobivali dodatke, ali neizpolnjevanja na novo določenih kriterijev za zasedbo DM v določenih nazivih). Delovna

skupina, v kateri smo poldrugo leto uskaljevali določbe ZSTSPJS deluje še naprej, spremlja implementacijo plačne reforme insprejema stališča v zvezi s posameznimi vprašanji in dilemami, povezanimi z novim plačnim sistemom. Stališča delovne skupno so sproti objavljena na spletni strani MJU. V okviru delovne skupine je bilo dogovorjeno, da pripravimo predloge za spremembo ZSTSPJS, ki bo odpravila ali vsaj omilila razlike v možnostih za napredovanje., kar je po mnenju vseh članov delovne skupine nujno.

11. Določitev višjega PR javnemu uslužbencu ob zaposlitvi in med zaposlitvijo:

A prav razumem, da se lahko novozaposlene, če imajo dovolj delovne dobe, posebna znanja in kompetence, ob zaposlitvi uvrsti do 10 PR nad osnovnim PR delovnega mesta, brez soglasja, že zaposleni pa jih, ob izpolnjevanju pogojev, lahko pridobijo le s soglasjem? Ali je določen rok za podajo soglasja? Ni prav, zelo je narobe, če imajo novozaposleni prednost pred že zaposlenimi, vzpodbuja se zaposlovanje novih, zanemarija se že zaposlene.

Res je tako, res je tudi, da smo med pogajanja na sindikalni strani na to vztrajno opozarjali, dosegli smo, da je bila dodana možnost višjih uvrstitev tudi za že zaposlene, sicer mnogo bolj omejevalna (s soglasjem in za največ 5 PR), prej te možnosti v predlogu zakonu sploh ni bilo. Tudi meni se zdi nerazumljivo, da je večji poudarek na pridobivanju novozaposlenih kot na zadrževanju že zaposlenih, opozarjala sem, da bo taka rešitev lahko povzročila verižno prehajanje javnih uslužbencev med delodajalci v javnem sektorju zaradi možnosti višje uvrstitve za do 10 PR ob zaposlitvi. Rok za podajo soglasja v zakonu ni določen, glede na odzivnost nekaterih soglasodajalcev so bojazn delodajalcev in zaposlenih upravičene. V zvezi z omenjeno problematike je bilo na delovni skupini sprejeto stališče, ki je bilo objavljeno v Stališču št. 2, da se lahko ob izpolnjevanju pogojev, določenih v prvem odstavku 22. člena zakona, omenjeno določbo uporabi tudi, ko javni uslužbenec sklene PZ na podlagi javne objave za drugo DM pri istem delodajalcu.

Koliko delovne dobe v javnem sektorju je potrebno imeti za višjo uvrstitev ob zaposlitvi oz. premestitvi?

Ob izpolnjevanj drugih pogojev, ki so določeni v 22. členu ZSTSPJS, je za višjo uvrstitev brez soglasja pristojnega ministra potrebno naslednje število let delovne dobe na primerljivih DM, lahko tudi v zasebnem sektorju:

Število PR	Število let delovne dobe na primerljivih DM
1	2
2	4
3	6
4	9
5	12
6	15
7	18
8	22
9	26
10	30

12. Delovna uspešnost:

Prebrala sem, da bosta po novem združeni redna delovna uspešnost in delovna uspešnost iz naslova povečanega obsega dela (POD), kar pomeni, da bodo tudi v bodoče lahko sredstva za POD razdeljena zaposlenim, ki sploh ne nadomeščajo odsotnih delavcev in ne izvajajo nalog zaradi nezasedenih delovnih mest, lahko bodo dobili še več, delavci v ZPIZ, ki te naloge izvajamo, pa spet ne bomo dobili nič.

Situacija, ki jo opisujete tudi v prejšnjem sistemu nima ustrezne zakonske podlage. V zvezi z nagrajevanjem delovne uspešnosti je v novem plačnem sistemu več novosti: po koncu prehodnega obdobja bo masa za RDU 3 % (sedaj je 2 %), delodajalec bo moral izplačati tudi najmanj 50 % sredstev za DU iz prihrankov zaradi nezasedenih DM in odsotnih javnih uslužbenecv, logično je, da se jih bo najprej razdelilo med javne uslužbence, ki te naloge izvajajo, res pa je, da bi jih morali kako ravnati tudi po prej veljavnem plačnem zakonu.

13. Kako je bila izvedena prevedba plače ob prehodu v nov plačni sistem?

Pri prevedbi se je upoštevalo PR DM in PR javnega uslužbenca. Pri prevedbi PR javnega uslužbenca je bila izvedena prevedba ob upoštevanju dejanskega PR javnega uslužbenca in prevedba ob upoštevanju števila že doseženih PR napredovanj. Pri določitvi plače javnega uslužbenca je bila upoštevana zanj ugodnejša prevedbo. PR javnega uslužbenca v stari plačni lestvici se je prištelo število PR za nesorazmerja (ki so določeni v Prilogi št. 1* Aneksa št 5 h KP za dejavnost obvezne socialne varnosti – tarifni del) in tako določen PR prevedlo v novo lestvico z uporabo prevedbene tabele v Prilogi 4 ZTSPJS.

Primer:

Javni uslužbenec je imel na DM upravni referent za zdravstveno zavarovanje (strokovni sodelavec za zavarovanje/zaposlovanje), katerega osnovni PR je bil 23. PR, na dan 31. 12. 2024 5 PR napredovanj, njegov PR je bil 28. PR, katerega vrednost v stari plačni lestvici je bila 1.371,50 €.

PR DM v novi plačni lestvici je 8. PR (za to DM so bili za odpravo nesorazmerij upoštevani 3 PR*).

Priloga 1 - Uvrstitve delovnih mest in nazivov plačnih podskupin K1, K2 in K9 v plačne razrede

Delovna mesta podskupine K1 se uvrstijo v naslednje plačne razrede:

Zap. št. DM/N	Sifra DM	Delovno mesto	TR	Sifra N	Naziv	Izhodišni PR oz. PR pred odpravo nesorazmerij v OP 31.12.2024	St. PR za odpravo nesorazmerij	PR za prevedbo	Prevedeni PR
1	K015001	NADZORNIK BOLNISKEGA STALEZA	V	0		23	3	26	8
2	K015002	STROKOVNI DELAVEC I	V	0		21	3	24	6
3	K015003	STROKOVNI DELAVEC II	V	0		20	2	22	5
4	K015004	STROKOVNI DELAVEC III	V	0		19	2	21	4
5	K015005	STROKOVNI DELAVEC ZA IZVAJANJE ZAVAROVANJA/ZAPOSLOVANJA I	V	0		23	3	26	8
6	K015007	KONTROLOR OBRACUNOV ZDRAVSTVENIH STORITEV, ZDRAVIL IN MEDICINSKIH PRIPOMOČKOV	V	0		22	3	25	7
7	K015008	UPRAVNI REFERENT ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE	V	0		23	3	26	8
8	K016001	SAMOSTOJNI STROKOVNI DELAVEC I	VI	0		27	2	29	11

PR javnega uslužbenca je 28. PR, temu dodamo še 3 PR za odpravo nesorazmerij, to je 31. PR, katerega vrednost v stari plačni lestvici je 1.542,77 €, ki ga prevedemo v novo lestvico na podlagi prevedbene tabele, in dobimo 13. PR, katerega vrednost je 1.787,76 €, kar je enako kot če 5 PR napredovanja dodamo PR DM v novi plačni lestvici (8+5 = 13). Za javnega uslužbenca sta oba načina prevedbe za določitev njegove plače enako ugodna, v primerih, ko nista bila enaka, se je upoštevalo ugodnejšo.

Priloga 4 ZSTSPJS: Prevedba plačnih razredov

Plačni razred, ki je podlaga za prevedbo	Vrednost plačnega razreda, ki je podlaga za prevedbo	Prevedeni plačni razred	Vrednost prevedenega plačnega razreda
26	1268,04	8	1542,14
27	1318,75	9	1588,40
28	1371,50	10	1636,06
29	1426,38	11	1685,14
30	1483,42	12	1735,69
31	1542,77	13	1787,76
32	1604,47	14	1841,39
33	1668,64	15	1896,64
34	1735,39	16	1953,54

Razliko med prevedeno osnovno plačo javnega uslužbenca in osnovno plačo javnega uslužbenca na dan 31. 12. 2024 (v konkretnem primeru je to 416,25 € oz. 30,3 %) bo javni uslužbenec prejel postopoma, po dinamiki, določeni v ZSTSPJS. Za izvedbo prevedbe je bila pripravljena aplikacija na MJU, njena uporaba je bila obvezna.

Plačni razred javnega uslužbenca, 31.12.2024	28
Vrednost plačnega razreda uslužbenca, 31.12.2024	1.371,50 €
Plačni razred javnega uslužbenca, 1.1.2025	13
Vrednost plačnega razreda uslužbenca, 1.1.2025	1.787,76 €
Razlika	416,26 €
1. OBROK - 1.1.2025	100,00 €
2. OBROK - 1.10.2025	100,00 €
3. OBROK - 1.6.2026	70,00 €
4. OBROK - 1.12.2026	62,44 €
5. OBROK - 1.7.2027	83,82 €
6. OBROK - 1.1.2028	0,00 €

14. Kako se določi plačo javnim uslužbencem, ki se bodo zaposlili, bodo premeščeni na drugo DM, napredovali v višji PR, v prehodnem obdobju?

V prehodnem obdobju plačo javnega uslužbenca določimo s. t. im. prevedbo za nazaj. V teh primerih bomo za vsakega novozaposlenega, premeščenega,... javnega uslužbenca ugotovili, kateri PR bi dosegel, če bi bil na tem DM 31. 12. 2024. Za javnega uslužbenca, ki se bo 01. 6. 2025 zaposlil na DM svetovalec področja III (PR je 22. PR), in bo imel ob nastopu 6 PR napredovanj (lahko zaradi prenosa ali zaradi uvrstitve), dosegel bo 28. PR, bomo v prevedbeni tabeli v Prilogi 4 ZSTSPJS ugotovili, da je 28. PR v stari plačni lestvici 46. PR. Upoštevamo še 3 PR za odpravo nesorazmerij, in dobimo 43. PR. Razliko med vrednostjo 28. PR v novi plačni lestvici (2.785,27 €) in vrednostjo 43 PR v stari plačni lestvici (2.470,01 €) bo zaposleni prejel postopoma, po dinamiki, določeni v ZSTSPJS, upoštevan bo tudi prvi, do 01. 6. 2025 že uveljavljen obrok dviga plač, v njegovem primeru bo to 100 evrov. Na MJU so pripravili aplikacijo tudi za izračune plač za novozaposlene v prehodnem obdobju.

Plačni razred, ki je podlaga za prevedbo	Vrednost plačnega razreda, ki je podlaga za prevedbo	Prevedeni plačni razred	Vrednost prevedenega plačnega razreda
42	2375,00	24	2474,68
43	2470,01	25	2548,92
44	2568,81	26	2625,39
45	2671,56	27	2704,15
46	2778,42	28	2785,27
47	2889,57	30	2954,90
48	3005,14	31	3043,54

15. Zakaj DM v naši dejavnosti niso uvrščena v nazive, saj bi to zaposlenim omogočilo višje plače?

Na vprašanja v zvezi z nazivi na področju naše dejavnosti sem že večkrat odgovarjala. V Dogovoru, sprejetem ob zaključku stebrih pogajanj, je zapisano, da bomo začeli s pogajanja za KP dejavnosti, in da bomo preverili možnost uvedbe nazivov na DM v naši dejavnosti. Pri tem bomo upoštevali razlike v možnostih napredovanj na DM, ki niso, in tistih, ki so v nazivih, in možnosti zaposlenih za uvrstitev v posamezni naziv na podlagi kriterijev, ki so za DM v najvišjih nazivih v drugih dejavnostih zelo zahtevni, tudi za naš dejavnosti bodo morali biti po zahtevnosti primerljivi. Pri primerjavi PR DM brez nazivov in tistih v nazivih moramo primerjati prave dejavnike. Če primerjamo DM naših svetovalcev na področju izvajanja dejavnosti obvezne socialne varnosti (na področju uveljavljanja pravic iz zavarovanja za brezposlenost, zdravstvenega zavarovanja, PIZ, ...) s PR svetovalcev na CSD, ki v najvišjih nazivih opravljajo najzahtevnejše naloge, vodijo n. pr. postopke, povezane z odvzemom otrok, družinskim nasiljem,..., ne dobimo pravih podlag za opredelitev o ugodnosti nazivov za DM na področju naše dejavnosti.

Nadaljevanje bo (začenjajo se pogajanja za normativni del KP dejavnosti in za določitev kriterijev za nagrajevanje delovne uspešnosti)

Nataša Kús, vodja pogajalske skupine za KP dejavnosti,.....

