Ministrstvo za javno upravo

Direktorat za javni sektor

**ANALIZA KARIERNEGA NAPREDOVANJA JAVNIH USLUŽBENCEV**

December 2019

Kazalo vsebine

[Kazalo vsebine 2](#_Toc22885434)

[**1.** **UVOD** 4](#_Toc22885435)

[**2.** **OPREDELITEV SISTEMA KARIERNEGA NAPREDOVANJA JAVNIH USLUŽBENCEV** 7](#_Toc22885436)

[**2.1.PRAVNE PODLAGE ZA NAPREDOVANJE V PLAČNI RAZRED IN V NAZIVEV JAVNEM SEKTORJU** 10](#_Toc22885437)

[**2.2.NAPREDOVANJE JAVNIH USLUŽBENCEV V PLAČNE RAZREDE** 14](#_Toc22885438)

[**2.2.1.Postopek in način preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje javnih uslužbencev v plačne razrede** 16](#_Toc22885439)

[**2.2.2** **Pogoji za napredovanje javnih uslužbencev v plačne razrede** 17](#_Toc22885440)

[**2.2.3** **Distribucija ocen delovne uspešnosti** 19](#_Toc22885441)

[**2.2.3.1 Distribucija ocen delovne uspešnosti zaposlenih po dejavnostih v javnem sektorju** 19](#_Toc22885442)

[**2.2.3.2 Delež javnih uslužbencev po doseženih razredih napredovanja v plačne razrede – doseženi plačni razred na delovnem mestu kot posledica kombinacije napredovanj v plačne razrede in nazive** 23](#_Toc22885443)

[**2.2.4. Število možnih plačnih razredov napredovanja na delovnem mestu in v nazivu** 25](#_Toc22885444)

[**2.3. NAPREDOVANJE JAVNIH USLUŽBENCEV V NAZIVE** 31](#_Toc22885445)

[**2.3.1. Pogoji za napredovanje v naziv** 32](#_Toc22885446)

[**2.3.2. Vpliv izpolnjevanja pogojev za napredovanje v naziv na pridobitev pravice do plače zaradi napredovanja javnega uslužbenca v višji naziv** 44](#_Toc22885447)

[**2.3.4. Število nazivov na delovnih mestih in razlike v plačnih razredih med nazivi na istem delovnem mestu** 55](#_Toc22885448)

[**2.3.5. Javni uslužbenci po nazivih delovnega mesta** 60](#_Toc22885449)

[**2.3.6. Javni uslužbenci glede na napredovanje v naziv** 65](#_Toc22885450)

[**2.4. STOPNJEVANA DELOVNA MESTA** 68](#_Toc22885451)

[**2.4.1. Pogoji za razporeditev javnih uslužbencev na stopnjevana delovna mesta** 69](#_Toc22885452)

[**2.5. MOŽNOST PREMEŠČANJA JAVNIH USLUŽBENCEV NA DRUGA DELOVNA MESTA** 72](#_Toc22885453)

[**2.5.1. Pravila glede določitve plačnega razreda premestitvi (prehodu) na druga delovna mesta** 86](#_Toc22885454)

[**2.6. MOŽNOST PREHAJANJA JAVNIH USLUŽBENCEV NA DRUGA DELOVNA MESTA PRI ISTEM ALI DRUGEM DELODAJALCU V JAVNEM SEKTORJU** 97](#_Toc22885455)

[**3. KUMULATIVNI UČINEK RAZLIČNE UREDITVE NAPREDOVANJ** 99](#_Toc22885456)

[**4. SKLEPNE UGOTOVITVE** 107](#_Toc22885457)

[**4.1.NAPREDOVANJE V PLAČNE RAZREDE** 107](#_Toc22885458)

[**4.2.NAPREDOVANJE V NAZIVE** 108](#_Toc22885459)

[**4.3. STOPNJEVANA DELOVNA MESTA** 109](#_Toc22885460)

[**4.4. PREMEŠČANJE NA ZAHTEVNEJŠA DELOVNA MESTA (VKLJUČNO Z MOŽNOSTJO PREHODOV K DRUGEMU DELODAJALCU)** 109](#_Toc22885461)

[**4.5. UČINEK KARIERNIH NAPREDOVANJ NA PLAČE JAVNIH USLUŽBENCEV** 111](#_Toc22885462)

[**5.** **PRILOGE** 113](#_Toc22885463)

[**5.1. METODOLOGIJA** 113](#_Toc22885464)

[**5.2. TABELA: Porazdelitev števila javnih uslužbencev po plačnih podskupinah in tarifnih razredih ter po številu napredovanj (glede na PR) ter delež glede na skupno število oseb v plačni podskupini in TR** 114](#_Toc22885465)

[Kazalo tabel 115](#_Toc22885466)

# **UVOD**

Enotni (skupni) plačni sistem javnega sektorja, ki se je začel uporabljati v letu 2008 velja za cca 3.000 proračunskih uporabnikov, v katerih je zaposlenih več kot 170.000 javnih uslužbencev, ki opravljajo naloge na področju javnih storitev. Za njihove plače je namenjenih cca 5 milijard evrov letno. Upoštevaje dejstvo, da gre za izvajanje javnih storitev, torej za uresničevanje javnega interesa ter v pretežni meri za javno financiranje plač zaposlenih, je po eni strani pomembno, da je zagotovljena ustrezna kvaliteta in obseg javnih storitev, po drugi strani pa, da je pri ravnanju z javnimi sredstvi dosledno spoštovano načelo zakonitosti in gospodarne rabe teh sredstev, tudi ko gre za upravljanje s človeškimi viri.

Ustrezno kvaliteto in obseg javnih storitev, tako ko govorimo o upravnih storitvah, kot tudi na področju zdravstva in socialnega varstva, vzgoje in izobraževanja, znanosti in raziskovanja, kulture, varnosti, zaščite in reševanja ipd., zagotavljajo javni uslužbenci, torej vsi, ki imajo sklenjeno delovno razmerje v javnem sektorju, kot ga opredeljujeta 1. člen Zakona o javnih uslužbencih[[1]](#footnote-1) (ZJU) in 2. člen Zakona o sistemu plač v javnem sektorju[[2]](#footnote-2) (ZSPJS).

ZSPJS kot krovni (sistemski) zakon na področju plač v javnem sektorju je določil temeljna pravila za določanje, obračunavanje in izplačevanje plač, vključno s pravilom glede določitve plačnega razreda v primeru zaposlitve, napredovanja javnih uslužbencev v plačne razrede in nazive ter ob prehodu na druga delovna mesta (zlasti 16., 19. in 20. člen ZSPJS). Čeprav na motiviranost zaposlenih za delo vplivajo številni dejavniki, pa pomembno vlogo tako v smislu vzdrževalca motivacije, kot tudi v smislu boljše motiviranosti vpliva tudi višina plače. ZSPJS sicer višine plač neposredno ne določa, (plačni razred in s tem osnovno plačo določa le za funkcionarje), pravila, ki jih določa, pa posredno vplivajo na višino plač. Poleg ZSPJS pa na višino plač vplivajo tudi drugi sektorski predpisi, zlasti v delu, ko ti predpisi uvajajo sisteme kariernega napredovanja.

Že Analiza plačnega sistema javnega sektorja iz leta 2015, ki jo je pripravilo Ministrstvo za javno upravo[[3]](#footnote-3)in je vključevala obdobje 2010 – 2014, je pokazala, da je delež javnih uslužbencev, ki so v tem obdobju napredovali zelo različen, tako, če upoštevamo razlike glede na plačne skupine (7. člen ZSPJS), kot razlike glede na posamezno dejavnosti v javnem sektorju (podskupine proračunskih uporabnikov, kot so določene s šifrantom Uprave za javna plačila). Če primerjamo plačne skupine (od C do J), ugotovimo, da se je delež javnih uslužbencev, ki so napredovali v obdobju 2010 - 2014 gibal od 9% do 39% vseh zaposlenih, če pa upoštevamo posamezne dejavnosti javnega sektorja pa se je ta delež gibal od 5% do 37%, pri čemer velja opozoriti, da je zaradi interventnih ukrepov zaradi krize, ki so posegli tudi na področje napredovanja, bilo v obdobju 2010 – 2014 mogoče napredovati v višji plačni razred le v letih 2010 in 2012, v nazive pa v letih 2010, 2011 in 2012.

Različna dinamika pridobivanja višjih osnovnih plač v času interventnih ukrepov (2011 – 2014) je posledica tudi dejstva, da ti ukrepi niso posegli v možnost premeščanja (prerazporejanja) javnih uslužbencev na druga (zahtevnejša) delovna mesta. Kot izhaja iz 19. in 20. člena ZSPJS, javni uslužbenci zaradi premestitve na zahtevnejše delovno mesto pridobijo vsaj za en plačni razred višjo osnovno plačo, pri čemer zgoraj citirana analiza ni obravnavala učinka premestitev na višje plače javnih uslužbencev, temveč zgolj učinke napredovanja v plačne razrede in nazive.

V letu 2015 so se napredovanja v plačne razrede in nazive ponovno sprostila (Zakon o ukrepih na področju plač in drugih stroškov dela v javnem sektorju za leto 2015 - ZUPPJS15[[4]](#footnote-4)) in javni uslužbenci, ki so izpolnili pogoje za napredovanje v višji plačni razred in so nazadnje v višji plačni razred napredovali v letu 2008 po 1. aprilu, so lahko v letu 2015 s 1. aprilom ponovno napredovali v višji plačni razred. V letu 2015 so lahko napredovali v višji plačni razred tudi tisti, ki jim je napredovalno obdobje začelo teči najkasneje 1. aprila 2010, če so seveda izpolnili pogoje za napredovanje, medtem ko so javni uslužbenci, ki so nazadnje napredovali v višji plačni razred 1. aprila 2012, v primeru izpolnitve pogojev ponovno lahko napredovali s 1. aprilom 2016. V letu 2017 so s 1. aprilom lahko napredovali javni uslužbenci, ki jim je napredovalno obdobje pričelo teči najkasneje 1.aprila2013, v letu 2018 so s 1. aprilom lahko napredovali javni uslužbenci, ki jim je napredovalno obdobje pričelo teči najkasneje 1.aprila2015, medtem ko so s 1. aprilom v letu 2019 lahko napredovali tisti, ki jim je napredovalno obdobje pričelo teči najkasneje s 1. aprilom 2016.

Povišanje plač javnih uslužbencev v obdobju 2015 – 2018 je gotovo v veliki meri posledica napredovanj v plačne razrede in nazive ter dejstva, da se je ukrep zamrznitve napredovanj v letu 2015 sprostil, kar je imelo za posledico povečanje javno finančnih odhodkov za cca 170 milijonov evrov (pred interventnimi ukrepi je letni učinek napredovanj tako v plačne razrede kot v nazive skupaj znašal cca 70 mio evrov). Vendar pa so podatki tudi za obdobje 2015 – 2018, podobno kot je to veljalo za obdobje 2010 – 2014, kazali, da so se plače poviševale zelo različno glede na posamezno dejavnost oziroma plačno (poklicno) podskupino javnega sektorja.

Ob pogajanjih o razrešitvi stavkovnih zahtev reprezentativnih sindikatov javnega sektorja v letu 2018, katerih skupna zahteva je bila povišanje osnovnih plač večini javnih uslužbencev na način, da se povišajo uvrstitve delovnih mest in nazivov v plačne razrede, se je ponovno odprlo vprašanje dinamike pridobivanja višjih osnovnih plač po posameznih dejavnostih oziroma plačnih (poklicnih) podskupinah, ki so posledica napredovanj v plačne razrede in nazive. Prav tako se je odprlo vprašanje strukture delovnih mest in možnosti premeščanj na zahtevnejša delovna mesta v okviru posameznih dejavnosti javnega sektorja oziroma v okviru plačnih (poklicnih) podskupin. Podatki o gibanju mase sredstev za plače, povprečne plače in tudi o gibanju osnovnih plač v javnem sektorju, ki so se uporabljali v pogajalskem procesu o razrešitvi stavkovnih zahtev po višjih plačah, so pokazali, da se gibanje plač pomembno razlikuje od dejavnosti do dejavnosti javnega sektorja, in sicer ne le, ko govorimo o masi plač in povprečni plači, temveč tudi, ko govorimo o povprečnem plačnem razredu povišanja osnovne plače v zadnjih letih[[5]](#footnote-5). Enako velja za plačne (poklicne) podskupine (plačna podskupina C1 do J3), pri čemer so podatki za obdobje 2015 – 2018 pokazali velike razlike glede povišanja plačnih razredov po posameznih plačnih podskupinah, in sicer od manj kot za en plačni razred povišanja pa tudi do sedem plačnih razredov povišanja v tem obdobju[[6]](#footnote-6).Rezultat pogajalskega procesa je bil, da so se uvrstitve delovnih mest in nazivov povišale v večini primerov za dva plačna razreda, vendar pa je upoštevaje posamezne specifike in tudi podatke o gibanju plač v obdobju 2015 – 2018 na nekaterih delovnih mestih prišlo tudi do višjih uvrstitev za tri do največ pet plačnih razredov.

Pomemben del dogovora med vlado in sindikati javnega sektorja ob razrešitvi stavkovnih zahtev je bil prav dogovor o pripravi posebne analize, ki bi vključevala pregled kariernega napredovanja javnih uslužbencev v celotnem javnem sektorju po posameznih dejavnostih in plačnih podskupinah. Kot že rečeno, je enotni plačni sistem javnega sektorja v okviru temeljnih pravil za določanje, obračunavanje in izplačevanje plač določil tudi enotno pravilo za določitev plačnega razreda v primerih napredovanja v plačne razrede in nazive ter v primerih premeščanja javnih uslužbencev na druga (zahtevnejša) delovna mesta, pri čemer pa podatki kažejo, da je dinamika pridobivanja višjih plač in tudi delež javnih uslužbencev v posameznih plačnih razredih in nazivih od dejavnosti do dejavnosti oziroma od plačne podskupine do plačne podskupine, različen. Povsem razumljivo je, da so te razlike tudi posledica različnih pogojev napredovanja, zlasti ko gre za napredovanje v nazive, prav tako pa različnih možnosti premeščanja glede na obstoječo strukturo delovnih mest po posameznih dejavnostih in poklicih, kar upoštevaje različno naravo dela (poklicev) in s tem povezanih specifičnosti, ni nič neobičajnega. Kljub temu pa se je v pogajanjih s sindikati izpostavila potreba po identificiranju morebitnih neupravičenih razlik, ki niso posledica povsem utemeljenih posebnosti v okviru javnega sektorja, temveč konkretne prakse, ki bi utegnila opozarjati na anomalije v sicer enotnem sistemu plač javnega sektorja. Morebitne neupravičene razlike, ki bi pokazale na anomalije plačnega sistema, bi v nadaljevanju dialoga z reprezentativnimi sindikati javnega sektorja lahko utemeljevale smer potrebnih sprememb ZSPJS v delu, ki se nanaša na določanje osnovnih plač ob zaposlitvi, napredovanju v plačnih razredih in nazivih ter ob prehajanju na druga delovna mesta v okviru istega delodajalca ali med različnimi delodajalci v javnem sektorju.

Da bi pričujoča analiza vključila vsebine, ki so relevantne tako za vladno kot sindikalno stran pri zasledovanju dogovorjenega namena te analize[[7]](#footnote-7),je bila na sestanku pogajalske komisije dne 8.aprila2019, ki jo sestavljajo vladna pogajalska skupina in obe sindikalni pogajalski skupini (Konfederacija sindikatov javnega sektorja in Pogajalska skupina sindikatov javnega sektorja) usklajena dispozicija (vsebinska struktura) analize kariernega napredovanja javnih uslužbencev. Upoštevaje navedeno je v nadaljevanju za namen te analize najprej predstavljena opredelitev sistema kariernega napredovanja in relevantne pravne podlage za karierno napredovanje. Sledijo poglavja, ki podrobneje obravnavajo postopek in pogoje za napredovanje v plačne razrede, pogoje za napredovanje oziroma pridobivanje(višjih) nazivov, nato je posebna pozornost namenjena možnosti premeščanja (prehajanja) na druga delovna mesta in tudi v okviru t.i. stopnjevanih delovnih mest. Pred sklepnimi ugotovitvami je vključeno poglavje s številčnimi podatki in nekaterimi relevantnimi statistikami, ki empirično utemeljujejo navedbe v predhodnih poglavjih analize, pri čemer je kot vir podatkov uporabljen Informacijski sistem za analizo in posredovanje podatkov o plačah, drugih izplačilih in številu zaposlenih v javnem sektorju (ISPAP).[[8]](#footnote-8)

# **OPREDELITEV SISTEMA KARIERNEGA NAPREDOVANJA JAVNIH USLUŽBENCEV**

Za namen te analize sistem kariernega napredovanja javnih uslužbencev vključuje:

* napredovanje na delovnem mestu v plačnih razredih,
* napredovanje v naziv ali višji naziv na delovnem mestu,
* možnost premeščanja na zahtevnejša oziroma stopnjevana delovna mesta.

Tako opredeljen sistem kariernega napredovanja bo v analizi zajel plačne skupine od C2 do K, kot jih opredeljuje 7. člen ZSPJS, in sicer:

Tabela 1: Plačne skupine in plačne podskupine

|  |  |
| --- | --- |
| **Plačne skupine** | **Plačne podskupine** |
| A – Funkcije v državnih organih in lokalnih skupnostih | A1 – Predsednik republike in funkcionarji izvršilne oblasti |
| A2 – Funkcionarji zakonodajne oblasti |
| A3 – Funkcionarji sodne oblasti |
| A4 – Funkcionarji v drugih državnih organih |
| A5 – Funkcionarji v lokalnih skupnostih |
| B – Poslovodni organi pri uporabnikih proračuna | B1 – Ravnatelji, direktorji in tajniki |
|
| C – Uradniški nazivi v državni upravi in v upravah lokalnih skupnosti ter v drugih državnih organih | C1 – Uradniki v drugih državnih organih |
| C2 – Uradniki v državni upravi, upravah pravosodnih organov in upravah lokalnih skupnosti |
| C3 – Policisti |
| C4 – Vojaki |
| C5 – Uradniki finančne uprave |
| C6 – Inšpektorji, pravosodni policisti in drugi uradniki s posebnimi pooblastili |
| C7 – Diplomati |
| D – Delovna mesta na področju vzgoje, izobraževanja | D1 – Visokošolski učitelji in visokošolski sodelavci |
| D2 – Predavatelji višjih strokovnih šol, srednješolski in osnovnošolski učitelji in drugi strokovni delavci |
| D3 – Vzgojitelji in ostali strokovni delavci v vrtcih |
| E – Delovna mesta na področju zdravstva | E1 – Zdravniki in zobozdravniki |
| E2 – Farmacevtski delavci |
| E3 – Medicinske sestre in babice |
| E4 – Zdravstveni delavci in zdravstveni sodelavci |
| F – Delovna mesta na področju socialnega varstva | F1 – Strokovni delavci |
| F2 – Strokovni sodelavci |
| G – Delovna mesta na področju kulture in informiranja | G1 – Umetniški poklici |
| G2 – Drugi poklici na področju kulture in informiranja |
| H – Delovna mesta in nazivi na področju znanosti | H1 – Raziskovalci |
| H2 – Strokovni sodelavci |
| I – Delovna mesta v javnih agencijah, javnih skladih, drugih javnih zavodih in javnih gospodarskih zavodih ter pri drugih uporabnikih proračuna | I1 – Strokovni delavci |
| J – Spremljajoča delovna mesta (velja za ves javni sektor) | J1 – Strokovni delavci |
| J2 – Administrativni delavci |
| J3 – Ostali strokovno tehnični delavci |
| K – Delovna mesta na področju obvezne socialne varnosti | K1 – strokovni delavci |

Poleg analiziranja sistema kariernega napredovanja po posameznih plačnih podskupinah, bo analiza vključevala tudi analizo po posameznih dejavnostih javnega sektorja(upoštevaje akte, ki uvrščajo delovna mesta v plačne razrede na podlagi 13. člena ZSPJS) oziroma podskupinah proračunskih uporabnikov, kot jih določa šifrant Uprave za javna plačila in so vključene tudi v ISPAP.[[9]](#footnote-9)

Tabela 2:Podskupine proračunskih uporabnikov

|  |
| --- |
| 1. NEVLADNI PRORAČUNSKI UPORABNIKI |
| 1.2.1. VLADNE SLUŽBE |
| 1.2.2. MINISTRSTVA IN ORGANI V SESTAVI |
| 1.2.3. UPRAVNE ENOTE |
| 1.3. PRAVOSODNI PRORAČUNSKI UPORABNIKI |
| 2.1. OBČINE |
| 2.2. KRAJEVNE SKUPNOSTI IN DRUGE LOKALNE SKUPNOSTI |
| 3.1. JAVNI ZAVODI IN DRUGI IZVAJALCI JAVNIH SLUŽB S PODROČJA VZGOJE, IZOBRAŽEVANJA IN ŠPORTA |
| 3.10. JAVNI ZAVODI IN DRUGI IZVAJALCI JAVNIH SLUŽB S PODROČJA MALEGA GOSPODARSTVA IN TURIZMA |
| 3.11. JAVNI ZAVODI IN DRUGI IZVAJALCI JAVNIH SLUŽB S PODROČJA JAVNEGA REDA IN VARNOSTI |
| 3.15. AGENCIJE |
| 3.2. JAVNI ZAVODI IN DRUGI IZVAJALCI JAVNIH SLUŽB S PODROČJA ZDRAVSTVA |
| 3.3. JAVNI ZAVODI IN DRUGI IZVAJALCI JAVNIH SLUŽB S PODROČJA SOCIALNEGA VARSTVA |
| 3.4. JAVNI ZAVODI IN DRUGI IZVAJALCI JAVNIH SLUŽB S PODROČJA KULTURE |
| 3.5. JAVNI ZAVODI IN DRUGI IZVAJALCI JAVNIH SLUŽB S PODROČJA RAZISKOVALNE DEJAVNOSTI |
| 3.6. JAVNI ZAVODI IN DRUGI IZVAJALCI JAVNIH SLUŽB S PODROČJA KMETIJSTVA IN GOZDARSTVA |
| 3.7. JAVNI ZAVODI IN DRUGI IZVAJALCI JAVNIH SLUŽB S PODROČJA OKOLJA IN PROSTORA |
| 3.9. JAVNI ZAVODI IN DRUGI IZVAJALCI JAVNIH SLUŽB S PODROČJA GOSPODARSKIH DEJAVNOSTI |
| 4.1. SKLADI IN DRUGI IZVAJALCI OBVEZNEGA SOCIALNEGA ZAVAROVANJA |
| 4.2. JAVNI SKLADI NA RAVNI DRŽAVE |
| 4.3. JAVNI SKLADI NA RAVNI OBČIN |
| 6.1. SAMOUPRAVNE NARODNOSTNE SKUPNOSTI |

Analiza bo poleg pregleda kariernega napredovanja po plačnih podskupinah in dejavnostih obravnavala tudi morebitne razlike glede na zahtevnost delovnih mest, ki se uvrščajo v različne tarifne razrede, kot jih določa 8. člen ZSPJS. Večina delovnih mest se v plačne razrede uvršča praviloma s kolektivnimi pogodbami, v katerih je poleg plačnega razreda določen tudi tarifni razred konkretnega delovnega mesta (npr. delovno mesto referenta, za katerega se zahteva srednja stopnja izobrazbe, je uvrščeno v V. tarifni razred, delovno mesto računovodje, za katerega se zahteva višješolska izobrazba, je uvrščeno v VI. tarifni razred, delovno mesto učitelja je uvrščeno v tarifni razred VII/1 ali VII/2, delovno mesto specialista biokemika je uvrščeno v VIII. tarifni razred, delovno mesto diplomirane medicinske sestre je uvrščeno v tarifni razred VII/1 ali VII/2, delovno mesto socialnega delavca je uvrščeno v tarifni razred VII/2, delovno mesto zdravnika specialista je uvrščeno v VIII. tarifni razred, delovno mesto visokošolskega učitelja, za katerega se zahteva opravljen doktorat znanosti in delovno mesto Kustosa z doktoratom,je uvrščeno v IX. tarifni razredipd).

## **2.1.PRAVNE PODLAGE ZA NAPREDOVANJE V PLAČNI RAZRED IN V NAZIVEV JAVNEM SEKTORJU**

V tem poglavju sov nadaljevanju po dejavnostih opredeljeni akti o uvrščanju delovnih mest v plačne razrede in pravne podlage za napredovanje javnih uslužbencev v plačni razred in v nazive.

1. Organi državne uprave, pravosodni organi in lokalne skupnosti:

* Zakon o sistemu plač v javnem sektorju ( v nadaljnjem besedilu: ZSPJS) (Uradni list RS, št. [108/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-4891) – uradno prečiščeno besedilo, [13/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-0520), [59/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-3273), [85/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-4554), [107/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-5583), [35/11](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2011-01-1743) – ORZSPJS49a, [27/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1121) – odl. US, [40/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1700) – ZUJF, [46/13](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2013-01-1753), [25/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-0961) – ZFU, [50/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-2074), [95/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-3949) – ZUPPJS15, [82/15](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2015-01-3254), [23/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-1206) – ZDOdv, [67/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-3165) in [84/18](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2018-01-4122)),
* Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08-ZTFi-A, 69/08-ZZavar-E, 74/09 Odl.US: U-I-136/07-13 in 40/12-ZUJF),
* Kolektivna pogodba za državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti - tarifni del (v nadaljnjem besedilu: KPDU) (Uradni list RS, št. [60/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-2572), [106/15](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2015-01-4335), [51/16](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2016-01-2257), [46/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-2245), [58/17 – popr.](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-21-2766) in [80/18](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2018-01-3869)),
* Uredba o uvrstitvi formacijskih dolžnosti in nazivov v Slovenski vojski v plačne razrede (Uradni list RS, št. [71/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-3156), [78/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-3519), [85/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-4646), [46/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-2242) in [86/18](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2018-01-4257)),
* Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede (Uradni list RS, št. [51/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-2136), [91/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-3920), [113/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-5150) in [22/19](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2019-01-0921)),
* Uredba o napredovanju uradnikov v nazive (Uradni list RS, št. 98/08, 16/09, 19/10 in 24/19),
* Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih (Uradni list RS, št. [58/03](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2003-01-2931), [81/03](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2003-01-3879), [109/03](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2003-01-4798), [43/04](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2004-01-2001), [58/04 – popr.](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2004-21-0082), [138/04](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2004-01-5937), [35/05](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2005-01-1236), [60/05](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2005-01-2653), [72/05](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2005-01-3222), [112/05](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2005-01-4922), [49/06](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2006-01-2093), [140/06](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2006-01-6107), [9/07](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2007-01-0390), [33/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-1276), [66/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-2865), [88/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-3801), [8/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-0210), [63/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-2987), [73/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-3242), [11/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-0450), [42/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-2177), [82/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-4379), [17/11](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2011-01-0759), [14/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-0594), [17/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-0685), [23/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-0909), [98/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-3794), [16/13](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2013-01-0557), [18/13](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2013-01-0655), [36/13](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2013-01-1410), [51/13](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2013-01-1976), [59/13](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2013-01-2362), [14/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-0437), [28/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-1169), [43/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-1799), [76/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-3222), [91/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-3686), [36/15](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2015-01-1511), [57/15](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2015-01-2397), [4/16](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2016-01-0197), [44/16](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2016-01-1971), [58/16](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2016-01-2480), [84/16](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2016-01-3646), [8/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-0363), [40/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-2054), [41/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-2134), [11/19](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2019-01-0421) in [25/19](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2019-01-1190)),
* Pravilnik o službeni oceni (Uradni list RS, št. [98/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-4162), [48/15](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2015-01-1973) in [61/16](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2016-01-2574)).

1. Dejavnost vzgoje in izobraževanja:

* Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. [108/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-4891) – uradno prečiščeno besedilo, [13/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-0520), [59/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-3273), [85/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-4554), [107/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-5583), [35/11](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2011-01-1743) – ORZSPJS49a, [27/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1121) – odl. US, [40/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1700) – ZUJF, [46/13](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2013-01-1753), [25/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-0961) – ZFU, [50/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-2074), [95/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-3949) – ZUPPJS15, [82/15](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2015-01-3254), [23/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-1206) – ZDOdv, [67/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-3165) in [84/18](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2018-01-4122)),
* Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. [52/94](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1994-01-1937), [49/95](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1995-01-2313), [34/96](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1996-01-2278), [45/96 – popr.](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1996-21-0070), [51/98](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1998-01-2323), [28/99](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1999-01-1356), [39/99](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1999-01-1963) – ZMPUPR, [39/00](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2000-01-1942), [56/01](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2001-01-2986), [64/01](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2001-01-3501), [78/01 – popr.](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2001-21-0091), [56/02](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2002-01-2779), [43/06](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2006-01-1835) – ZKolP, [60/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-2579), [79/11](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2011-01-3339), [40/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1707), [46/13](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2013-01-1771), [106/15](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2015-01-4338), [8/16 – popr.](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2016-21-0339), [45/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-2230), [46/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-2248) in [80/18](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2018-01-3874)),
* Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede (Uradni list RS, št. [51/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-2136), [91/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-3920), [113/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-5150) in [22/19](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2019-01-0921)),
* Pravilnik napredovanju v plačne razrede na Univerzi v Ljubljani (Uradni list RS, št. 33/09, 43/17 in 24/19),
* Pravilnik o napredovanju zaposlenih Univerze v Mariboru v plačne razrede (Uradni list RS, št. 29/17),
* Pravilnik o napredovanju v plačne razrede na Univerzi na Primorskem (Uradni list RS, št. 31/09 in 79/16), Pravilnik o napredovanju javnih uslužbencev na Fakulteti za informacijske študije v Novem mestu (Uradni list RS, št. 92/15 in 55/18),
* Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (Uradni list RS, št. [16/07](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2007-01-0718) – uradno prečiščeno besedilo, [36/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-1460), [58/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-2871), [64/09 – popr.](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-21-3033), [65/09 – popr.](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-21-3051), [20/11](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2011-01-0821), [40/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1700) – ZUJF, [57/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-2410) – ZPCP-2D, [47/15](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2015-01-1934), [46/16](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2016-01-1999), [49/16 – popr.](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2016-21-2169) in [25/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-1324) – ZVaj),
* Zakon o visokem šolstvu (Uradni list RS, št. [32/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1406) – uradno prečiščeno besedilo, [40/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1700) – ZUJF, [57/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-2410) – ZPCP-2D, [109/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-4320), [85/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-3443), [75/16](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2016-01-3209), [61/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-2917) – ZUPŠ in [65/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-3065)),
* Pravilnik o napredovanju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju v nazive (Uradni list RS, št. [54/02](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2002-01-2686), [123/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-5575), [44/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-2228) in [18/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-0767)),
* Minimalni standardi za izvolitev v nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev in visokošolskih sodelavcev na visokošolskih zavodih (Uradni list RS, št. [95/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-4997) in [17/11](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2011-01-0715)).

1. Dejavnost zdravstva in socialnega varstva:

* Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. [108/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-4891) – uradno prečiščeno besedilo, [13/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-0520), [59/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-3273), [85/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-4554), [107/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-5583), [35/11](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2011-01-1743) – ORZSPJS49a, [27/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1121) – odl. US, [40/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1700) – ZUJF, [46/13](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2013-01-1753), [25/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-0961) – ZFU, [50/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-2074), [95/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-3949) – ZUPPJS15, [82/15](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2015-01-3254), [23/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-1206) – ZDOdv, [67/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-3165) in [84/18](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2018-01-4122)),
* Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (Uradni list RS, št. [15/94](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1994-01-0570), [18/94](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1994-01-0727) – ZRPJZ, [57/95](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1995-01-2660), [19/96](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1996-01-1140), [56/98](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1998-01-2571), [76/98](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1998-01-3839), [39/99](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1999-01-1963) – ZMPUPR, [102/00](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2000-01-4284), [62/01](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2001-01-3344), [43/06](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2006-01-1835) – ZKolP, [60/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-2582), [75/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-3296), [107/11](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2011-01-4799), [40/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1706), [46/13](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2013-01-1768), [106/15](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2015-01-4339), [46/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-2247), [80/18](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2018-01-3878) in [5/19 – popr.](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2019-21-0142)),
* Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede (Uradni list RS, št. [51/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-2136), [91/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-3920), [113/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-5150) in [22/19](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2019-01-0921)),
* Zakon o socialnem varstvu (Uradni list RS, št. [3/07](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2007-01-0100) – uradno prečiščeno besedilo, [23/07 – popr.](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2007-21-1207), [41/07 – popr.](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2007-21-2284), [61/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-3350) – ZSVarPre, [62/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-3387) – ZUPJS, [57/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-2404), [39/16](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2016-01-1707), [52/16](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2016-01-2294) – ZPPreb-1, [15/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-0729) – DZ, [29/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-1524), [54/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-2437), [21/18](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2018-01-0887) – ZNOrg in [31/18](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2018-01-1403) – ZOA-A),

Zakon o zdravstveni dejavnosti (Uradni list RS, št. 23/05 – uradno prečiščeno besedilo, 15/08 – ZPacP, 23/08, 58/08 – ZZdrS-E, 77/08 – ZDZdr, 40/12 – ZUJF, 14/13, 88/16 – ZdZPZD, 64/17 in 1/19 – odl. US.),

* Pravilnik o napredovanju strokovnih delavcev in strokovnih sodelavcev na področju socialnega varstva v nazive (Uradni list RS, št. [107/00](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2000-01-4443), [31/01](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2001-01-1907) in [88/01](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2001-01-4471)).

1. Zaposleni v zdravstveni negi:

* Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. [108/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-4891) – uradno prečiščeno besedilo, [13/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-0520), [59/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-3273), [85/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-4554), [107/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-5583), [35/11](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2011-01-1743) – ORZSPJS49a, [27/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1121) – odl. US, [40/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1700) – ZUJF, [46/13](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2013-01-1753), [25/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-0961) – ZFU, [50/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-2074), [95/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-3949) – ZUPPJS15, [82/15](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2015-01-3254), [23/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-1206) – ZDOdv, [67/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-3165) in [84/18](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2018-01-4122)),
* Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede (Uradni list RS, št. [51/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-2136), [91/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-3920), [113/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-5150) in [22/19](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2019-01-0921)),
* Kolektivna pogodba za zaposlene v zdravstveni negi (Uradni list RS, št. [60/98](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1998-01-2770), [73/98](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1998-01-3639), [39/99](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1999-01-1963) – ZMPUPR, [63/99](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1999-01-3041), [73/00](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2000-01-3435), [43/06](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2006-01-1835) – ZKolP, [60/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-2581), [107/11](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2011-01-4800), [40/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1704), [46/13](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2013-01-1769), [46/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-2246) in [80/18](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2018-01-3871)).

1. Zdravniki in zobozdravniki:

* Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. [108/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-4891) – uradno prečiščeno besedilo, [13/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-0520), [59/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-3273), [85/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-4554), [107/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-5583), [35/11](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2011-01-1743) – ORZSPJS49a, [27/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1121) – odl. US, [40/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1700) – ZUJF, [46/13](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2013-01-1753), [25/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-0961) – ZFU, [50/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-2074), [95/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-3949) – ZUPPJS15, [82/15](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2015-01-3254), [23/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-1206) – ZDOdv, [67/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-3165) in [84/18](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2018-01-4122)),
* Posebni tarifni del Kolektivne pogodbe za zdravnike in zobozdravnike v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. [5/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-0184)),
* Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede (Uradni list RS, št. [51/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-2136), [91/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-3920), [113/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-5150) in [22/19](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2019-01-0921)),

Zakon o zdravstveni dejavnosti (Uradni list RS, št. 23/05 – uradno prečiščeno besedilo, 15/08 – ZPacP, 23/08, 58/08 – ZZdrS-E, 77/08 – ZDZdr, 40/12 – ZUJF, 14/13, 88/16 – ZdZPZD, 64/17 in 1/19 – odl. US.),

Pravilnik o pogojih in postopku za pridobitev naziva svetnik ali višji svetnik (Uradni list RS, št. 72/06),

Pravilnik o podeljevanju naziva primarij (Uradni list RS, št. 68/17).

1. Kulturne dejavnosti:

* Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. [108/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-4891) – uradno prečiščeno besedilo, [13/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-0520), [59/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-3273), [85/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-4554), [107/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-5583), [35/11](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2011-01-1743) – ORZSPJS49a, [27/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1121) – odl. US, [40/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1700) – ZUJF, [46/13](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2013-01-1753), [25/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-0961) – ZFU, [50/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-2074), [95/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-3949) – ZUPPJS15, [82/15](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2015-01-3254), [23/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-1206) – ZDOdv, [67/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-3165) in [84/18](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2018-01-4122)),
* Kolektivna pogodba za kulturne dejavnosti v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. [45/94](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1994-01-1744), [45/94](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1994-01-1745), [39/96](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1996-01-2583), [39/99](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1999-01-1963) – ZMPUPR, [82/99](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1999-01-3921), [102/00](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2000-01-4283), [52/01](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2001-01-2816), [64/01](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2001-01-3499), [43/06](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2006-01-1835) – ZKolP, [60/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-2580), [32/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-1440), [32/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-1441), [40/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1709), [46/13](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2013-01-1773), [106/15](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2015-01-4336), [46/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-2249), [2/17 – popr.](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2018-21-0057) in [80/18](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2018-01-3875)),
* Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede (Uradni list RS, št. [51/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-2136), [91/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-3920), [113/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-5150) in [22/19](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2019-01-0921)),
* Zakon o uresničevanju javnega interesa za kulturo (Uradni list RS, št. 77/07 – uradno prečiščeno besedilo, 56/08, 4/10, 20/11, 111/13, 68/16, 61/17 in 21/18 – ZNOrg)
* Zakon o knjižničarstvu (Uradni list RS, št. [87/01](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2001-01-4446), [96/02](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2002-01-4807) – ZUJIK in [92/15](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2015-01-3612))
* Pravilnik o strokovnih nazivih v knjižnični dejavnosti (Uradni list RS, št. [65/16](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2016-01-2797)),
* Pravilnik o pridobivanju nazivov v dejavnostih varstva kulturne dediščine (Uradni list RS, št. 47/18),
* Pravilnik o strokovnih izpitih in pridobivanju strokovnih nazivov na področju varstva arhivskega gradiva (Uradni list RS, št. 33/17),
* Pravilnik o merilih za doseganje naziva prvak in vrhunski glasbenik (Uradni list RS, št. 82/08),
* Merila in kriteriji za zasedbo delovnih mest priznanih ustvarjalcev (Uradni list RS, št. [82/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-3617)).

1. Raziskovalna in razvojna dejavnost:

* Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. [108/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-4891) – uradno prečiščeno besedilo, [13/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-0520), [59/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-3273), [85/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-4554), [107/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-5583), [35/11](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2011-01-1743) – ORZSPJS49a, [27/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1121) – odl. US, [40/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1700) – ZUJF, [46/13](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2013-01-1753), [25/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-0961) – ZFU, [50/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-2074), [95/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-3949) – ZUPPJS15, [82/15](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2015-01-3254), [23/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-1206) – ZDOdv, [67/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-3165) in [84/18](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2018-01-4122)),
* Kolektivna pogodba za raziskovalno dejavnost (Uradni list RS, št. [45/92](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1992-01-2095), [50/92 – popr.](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1992-21-0092), [5/93](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1993-01-0158), [18/94](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1994-01-0727) – ZRPJZ, [50/94](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1994-01-1878), [45/96](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1996-01-2800), [51/98](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1998-01-2322), [73/98 – popr.](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1998-21-0091), [39/99](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1999-01-1963) – ZMPUPR, [106/99](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=1999-01-4968), [107/00](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2000-01-4449), [64/01](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2001-01-3500), [84/01](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2001-01-4348), [85/01 – popr.](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2001-21-0093), [43/06](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2006-01-1835) – ZKolP, [61/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-2583), [67/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-2896), [40/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1708), [46/13](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2013-01-1772), [106/15](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2015-01-4337), [46/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-2255) in [80/18](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2018-01-3873)),
* Pravilnik o napredovanju zaposlenih v javnih zavodih s področja raziskovalne in razvojne dejavnosti (Uradni list RS, št. [86/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-3726), [109/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-4700) in [73/11](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2011-01-3154)),
* Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede (Uradni list RS, št. [51/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-2136), [91/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-3920), [113/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-5150) in [22/19](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2019-01-0921).

1. Dejavnost obvezne socialne varnosti:

* Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. [108/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-4891) – uradno prečiščeno besedilo, [13/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-0520), [59/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-3273), [85/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-4554), [107/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-5583), [35/11](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2011-01-1743) – ORZSPJS49a, [27/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1121) – odl. US, [40/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1700) – ZUJF, [46/13](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2013-01-1753), [25/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-0961) – ZFU, [50/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-2074), [95/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-3949) – ZUPPJS15, [82/15](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2015-01-3254), [23/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-1206) – ZDOdv, [67/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-3165) in [84/18](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2018-01-4122)),
* Kolektivna pogodba za dejavnost obvezne socialne varnosti - tarifni del (Uradni list RS, št. [60/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-2573), [106/15](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2015-01-4340), [46/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-2254) in [80/18](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2018-01-3870)),
* Pravilnik o napredovanju delavcev Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (Uradni list RS, št. [27/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-1185)),
* Pravilnik o napredovanju delavcev Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (Uradni list RS, št. [9/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-0259)),
* Akt o napredovanju javnih uslužbencev Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje v višji plačni razred (Uradni list RS, št. [40/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-2025)).

1. Kmetijska dejavnost:

* Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. [108/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-4891) – uradno prečiščeno besedilo, [13/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-0520), [59/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-3273), [85/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-4554), [107/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-5583), [35/11](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2011-01-1743) – ORZSPJS49a, [27/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1121) – odl. US, [40/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1700) – ZUJF, [46/13](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2013-01-1753), [25/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-0961) – ZFU, [50/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-2074), [95/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-3949) – ZUPPJS15, [82/15](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2015-01-3254), [23/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-1206) – ZDOdv, [67/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-3165) in [84/18](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2018-01-4122)),
* Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede (Uradni list RS, št. [51/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-2136), [91/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-3920), [113/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-5150) in [22/19](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2019-01-0921)),
* Kolektivna pogodba za kmetijsko dejavnost - tarifni del (Uradni list RS, št. [60/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-2575), [106/15](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2015-01-4344), [46/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-2251) in [80/18](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2018-01-3876)).

1. Gozdarska dejavnost:

* Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. [108/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-4891) – uradno prečiščeno besedilo, [13/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-0520), [59/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-3273), [85/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-4554), [107/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-5583), [35/11](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2011-01-1743) – ORZSPJS49a, [27/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1121) – odl. US, [40/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1700) – ZUJF, [46/13](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2013-01-1753), [25/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-0961) – ZFU, [50/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-2074), [95/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-3949) – ZUPPJS15, [82/15](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2015-01-3254), [23/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-1206) – ZDOdv, [67/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-3165) in [84/18](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2018-01-4122)),
* Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede (Uradni list RS, št. [51/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-2136), [91/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-3920), [113/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-5150) in [22/19](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2019-01-0921)),
* Kolektivna pogodba za gozdarsko dejavnost - tarifni del (Uradni list RS, št. [60/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-2576), [106/15](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2015-01-4343), [46/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-2252) in [80/18](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2018-01-3877)).

1. Dejavnost okolja in prostora:

* Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. [108/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-4891) – uradno prečiščeno besedilo, [13/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-0520), [59/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-3273), [85/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-4554), [107/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-5583), [35/11](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2011-01-1743) – ORZSPJS49a, [27/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1121) – odl. US, [40/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1700) – ZUJF, [46/13](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2013-01-1753), [25/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-0961) – ZFU, [50/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-2074), [95/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-3949) – ZUPPJS15, [82/15](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2015-01-3254), [23/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-1206) – ZDOdv, [67/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-3165) in [84/18](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2018-01-4122)),
* Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede (Uradni list RS, št. [51/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-2136), [91/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-3920), [113/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-5150) in [22/19](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2019-01-0921)),
* Kolektivna pogodba za dejavnost okolja in prostora - tarifni del (Uradni list RS, št. [60/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-2574), [106/15](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2015-01-4341), [46/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-2253) in [80/18](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2018-01-3879)).

1. Dejavnost poklicnega gasilstva:

* Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. [108/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-4891) – uradno prečiščeno besedilo, [13/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-0520), [59/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-3273), [85/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-4554), [107/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-5583), [35/11](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2011-01-1743) – ORZSPJS49a, [27/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1121) – odl. US, [40/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1700) – ZUJF, [46/13](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2013-01-1753), [25/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-0961) – ZFU, [50/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-2074), [95/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-3949) – ZUPPJS15, [82/15](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2015-01-3254), [23/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-1206) – ZDOdv, [67/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-3165) in [84/18](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2018-01-4122)),
* Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede (Uradni list RS, št. [51/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-2136), [91/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-3920), [113/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-5150) in [22/19](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2019-01-0921),
* Kolektivna pogodba za dejavnost poklicnega gasilstva - tarifni del (Uradni list RS, št. [60/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-2577), [106/15](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2015-01-4342), [5/18](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2018-01-0178) in [80/18](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2018-01-3880)).

1. Javne agencije, javni skladi in javni zavodi:

* Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. [108/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-4891) – uradno prečiščeno besedilo, [13/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-0520), [59/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-3273), [85/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-4554), [107/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-5583), [35/11](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2011-01-1743) – ORZSPJS49a, [27/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1121) – odl. US, [40/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1700) – ZUJF, [46/13](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2013-01-1753), [25/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-0961) – ZFU, [50/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-2074), [95/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-3949) – ZUPPJS15, [82/15](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2015-01-3254), [23/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-1206) – ZDOdv, [67/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-3165) in [84/18](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2018-01-4122)),
* Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede (Uradni list RS, št. [51/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-2136), [91/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-3920), [113/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-5150) in [22/19](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2019-01-0921),
* Uredba o uvrstitvi delovnih mest v javnih agencijah, javnih skladih in javnih zavodih v plačne razrede (Uradni list RS, št. [69/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-3017), [73/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-3278), [6/11](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2011-01-0199), [46/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-2241) in [80/18](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2018-01-3857)),
* Kolektivna pogodba Javnega gospodarskega zavoda Brdo Protokolarne storitve Republike Slovenije (Uradni list RS št. [69/08](http://www.uradni-list.si/1/content?id=87573), [83/10](http://www.uradni-list.si/1/content?id=100422), [89/10](http://www.uradni-list.si/1/content?id=100701), [106/15](http://www.uradni-list.si/1/content?id=124865#%21/Aneks-st-1-h-Kolektivni-pogodbi-Javnega-gospodarskega-zavoda-Brdo-Protokolarne-storitve-Republike-Slovenije-tarifni-del), [46/17,](https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2017-01-2250/aneks-st--2-h-kolektivni-pogodbi-javnega-gospodarskega-zavoda-brdo-protokolarne-storitve-republike-slovenije---tarifni-del)[80/18](https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2018-01-3881/aneks-st--3-h-kolektivni-pogodbi-javnega-gospodarskega-zavoda-brdo-protokolarne-storitve-republike-slovenije---tarifni-del)).

1. Radiotelevizija Slovenija in poklicni novinarji

* Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. [108/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-4891) – uradno prečiščeno besedilo, [13/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-0520), [59/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-3273), [85/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-4554), [107/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-5583), [35/11](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2011-01-1743) – ORZSPJS49a, [27/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1121) – odl. US, [40/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1700) – ZUJF, [46/13](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2013-01-1753), [25/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-0961) – ZFU, [50/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-2074), [95/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-3949) – ZUPPJS15, [82/15](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2015-01-3254), [23/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-1206) – ZDOdv, [67/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-3165) in [84/18](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2018-01-4122)),
* Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede (Uradni list RS, št. [51/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-2136), [91/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-3920), [113/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-5150) in [22/19](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2019-01-0921)),
* Aneks h Kolektivni pogodbi javnega zavoda RTV Slovenija (Uradni list RS št. [69/08](http://www.uradni-list.si/1/content?id=87574)),
* Aneks št. 2 h Kolektivni pogodbi javnega zavoda RTV Slovenija (Uradni list RS št. [108/08),](http://www.uradni-list.si/1/content?id=89266&part=&highlight=kolektivni+pogodbi+javnega+zavoda)
* Aneks št. 3 h Kolektivni pogodbi javnega zavoda RTV Slovenija (Uradni list RS št. [105/15](https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2015-01-4203/aneks-st--3-h-kolektivni-pogodbi-javnega-zavoda-rtv-slovenija)),
* Aneks št. 4 h Kolektivni pogodbi javnega zavoda RTV Slovenija (Uradni list RS št. [29/16](https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2016-01-1197/aneks-st--4-h-kolektivni-pogodbi-javnega-zavoda-rtv-slovenija)),
* Aneks št. 5 h Kolektivni pogodbi javnega zavoda RTV Slovenija (Uradni list RS št. [45/18](http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=KOLP507&d-49681-o=2&d-49681-p=1&d-49681-s=3)),
* Aneks št. 6 h Kolektivni pogodbi javnega zavoda RTV Slovenija (Uradni list RS št. [3/19](https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2019-01-0034/aneks-st--6-h-kolektivni-pogodbi-javnega-zavoda-rtv-slovenija)),
* Aneks h kolektivni pogodbi za poklicne novinarje (Uradni list RS št. [61/08)](http://www.uradni-list.si/1/content?id=87167&part=u&highlight=aneks+h+kolektivni),
* Aneks h kolektivni pogodbi za poklicne novinarje (Uradni list RS št. [28/14](https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2014-01-1177?sop=2014-01-1177)),
* Aneks h kolektivni pogodbi za poklicne novinarje (Uradni list RS št. 72/18),
* Aneks h kolektivni pogodbi za poklicne novinarje (Uradni list RS št. [3/19](https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2019-01-0035/aneks-st--4-h-kolektivni-pogodbi-za-poklicne-novinarje)).

## **2.2.NAPREDOVANJE JAVNIH USLUŽBENCEV V PLAČNE RAZREDE**

Napredovanje javnih uslužbencev v višji plačni razred je pravica javnih uslužbencev, ki jo v okviru enotnega plačnega sistema določa ZSPJS. Pravila in pogoji napredovanja javnih uslužbencev v plačne razrede so za vse javne uslužbence določeni v 16. in 17. členu ZSPJS, medtem ko je postopek in način preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje v plačne razrede za večino javnih uslužbencev določen z Uredbo o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede.

Pravila glede določitve možnih plačnih razredov napredovanja na delovnem mestu ZSPJS razlikuje glede na to, ali poleg napredovanja v višji plačni razred obstaja tudi napredovanje v naziv. Zakon v drugem odstavku 16. člena določa, da lahko javni uslužbenci na delovnem mestu napredujejo največ za deset plačnih razredov, na delovnih mestih, kjer je mogoče tudi napredovanje v višji naziv, pa lahko v posameznem nazivu napredujejo največ za pet plačnih razredov, če z napredovanjem na delovnih mestih, kjer je mogoče napredovanje v naziv, skupaj v vseh nazivih ni mogoče napredovanje za deset plačnih razredov, je v najvišjem nazivu mogoče napredovati za toliko plačnih razredov, da je doseženo napredovanje v nazivih skupno za deset plačnih razredov.

Iz navedenega izhaja, da javni uslužbenci na delovnih mestih brez nazivov lahko napredujejo največ za 10 plačnih razredov, na delovnih mestih z nazivi pa lahko tudi za več kot 10 plačnih razredov, če v posameznem nazivu delovnega mesta napredujejo največ za 5 plačnih razredov kar je razvidno iz spodnjih tabel.

Tabela 3: Primer delovnega mesta z možnostjo napredovanja na delovnem mestu za 10 plačnih razredov



Tabela 4: Primer delovnega mesta z možnostjo napredovanja več kot 10 plačnih razredov na delovnem mestu in največ 5 plačnih razredov v nazivu



Ne glede na navedeno, pa je za plačne podskupine od C1 do J3 na delovnih mestih in v nazivih skladno z drugim odstavkom 7. člena ZSPJS določena omejitev, da javni uslužbenci lahko dosežejo največ 57. plačni razred.

Javni uslužbenci skladno z ZSPJS lahko napredujejo vsaka tri leta za enega ali dva plačna razreda, če izpolnjujejo predpisana pogoja za napredovanje v višji plačni razred in sicer:

* delovno uspešnost,
* napredovalno obdobje, kjer se za napredovalno obdobje upošteva čas, ko je javni uslužbenec delal na delovnih mestih, za katere je predpisana enaka stopnja strokovne izobrazbe.

Delovna uspešnost se skladno s 17. členom ZSPJS ocenjuje glede na:

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

Javni uslužbenec napreduje 1. aprila v letu, ko izpolni pogoje za napredovanje v višji plačni razred, pravico do plače pa v skladu z višjim plačnim razredom zaradi napredovanja v višji plačni razred pridobi 1. decembra leta v katerem je napredoval.

Postopki in načini preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje javnih uslužbencev v višji plačni razred skladno z ZSPJS in Uredbo o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede niso enotno urejeni za celotni javni sektor, ampak so postopki in načini preverjanja izpolnjevanja pogojev za javne uslužbence določeni z različnimi akti. ZSPJS v drugem, tretjem, četrtem in petem odstavku 17. člena ZSPJS določa, da so za javne uslužbence v organih državne uprave, upravah lokalnih skupnosti, pravosodnih organih, v javnih zavodih in drugih uporabnikih proračuna postopki in načini preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje določeni z Uredbo o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede,[[10]](#footnote-10) za javne uslužbence javnih zavodov s področja zdravstvenega zavarovanja, zaposlovanja, zavarovanja za primer brezposelnosti ter pokojninskega in invalidskega zavarovanja in s področja raziskovalne in razvojne dejavnosti pa s splošnim aktom direktorja oziroma ministra, za pripadnike Slovenske vojske skladno s predpisi na obrambnem področju, za javne uslužbence visokošolskih zavodov pa s splošnim aktom pristojnega organa univerze oziroma samostojnega visokošolskega zavoda s soglasjem Sveta za visoko šolstvo Republike Slovenije, za javne uslužbence drugih državnih organov, kot jih opredeljuje 6. člen Zakona o javnih uslužbencev (npr. Državni zbor, Ustavno sodišče, Računsko sodišče, Varuh človekovih pravic, Komisija za preprečevanje korupcije ipd.) pa s splošnim aktom predstojnika državnega organa.

V povezavi z zgoraj navedenim je torej v okviru javnega sektorja določen enoten sistem napredovanja javnih uslužbencev z izjemami, ki jih določajo drugi, tretji četrti in peti odstavek 17. člena ZSPJS v povezavi s predpisanim postopkom in načinom preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje javnih uslužbencev v višji plačni razred, kar bo obravnavano v nadaljevanju.

### **2.2.1.Postopek in način preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje javnih uslužbencev v plačne razrede**

Kot navedeno v prejšnjem poglavju, postopki in načini preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje javnih uslužbencev v plačne razrede skladno z ZSPJS, niso enotno urejeni za celotni javni sektor, ampak ZSPJS določa, da so postopki in načini preverjanja izpolnjevanja pogojev za javne uslužbence določeni z različnimi akti. Zato je v tem poglavju opravljen pregled postopkov napredovanja in načinov preverjanja izpolnjevanja pogojev napredovanja, in sicer za:

* javne uslužbence v organih državne uprave, upravah lokalnih skupnosti, pravosodnih organih, v javnih zavodih in drugih uporabnikih proračuna so postopki in načini preverjanja izpolnjevanja pogojev določeni z Uredbo o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede,[[11]](#footnote-11)
* za javne uslužbence javnih zavodov s področja zdravstvenega zavarovanja so določeni s Pravilnikom o napredovanju delavcev Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije,
* za javne uslužbence s področja zaposlovanja, zavarovanja za primer brezposelnosti so določeni z Aktom o napredovanju javnih uslužbencev Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje v višji plačni razred,
* za javne uslužbence s področja pokojninskega in invalidskega zavarovanja so določeni s Pravilnikom o napredovanju delavcev Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije,
* za pripadnike Slovenske vojske skladno s predpisi na obrambnem področju,
* za javne uslužbence s področja raziskovalne in razvojne dejavnosti s splošnim aktom direktorja oziroma ministra,
* za javne uslužbence visokošolskih zavodov s splošnim aktom pristojnega organa univerze oziroma samostojnega visokošolskega zavoda s soglasjem Sveta za visoko šolstvo Republike Slovenije.

Na podlagi primerjave postopkov in načinov preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje[[12]](#footnote-12) javnih uslužbencev v plačne razrede je ugotovljeno, da so postopki za napredovanje javnih uslužbencev v organih državne uprave, upravah lokalnih skupnosti in pravosodnih organih, v javnih zavodih s področja zdravstvenega zavarovanja, zaposlovanja, zavarovanja za primer brezposelnosti pokojninskega in invalidskega zavarovanja, zaposlenih v javnih zavodih s področja raziskovalne in razvojne dejavnosti in javnih uslužbencev na Fakulteti za informacijske študije v Novem mestu in na Univerzi na Primorskem praviloma zelo podobni. Postopek napredovanja v plačne razrede pripadnikov Slovenske vojske je določen z Uredbo o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede, ocenjevanje vojaških oseb[[13]](#footnote-13) pa s Pravilnikom o službeni oceni.

Iz navedenih aktov izhaja, da se javnega uslužbenca oceni v ocenjevalnem obdobju od 1. januarja do 31. decembra in da se postopek ocenjevanja javnega uslužbenca izvede vsako leto najkasneje do 15. marca. Enkrat letno se ocenijo zaposleni za določen ali nedoločen čas, za polni delovni čas ali delovni čas, krajši od polnega delovnega časa. Poleg navedenih se pri postopku ocenjevanja ocenijo javni uslužbenci, ki so v prejšnjem koledarskem letu opravljali delo najmanj šest mesecev, ki so zaradi napotitve s strani delodajalca odsotni več kot šest mesecev in ki so odsotni več kot šest mesecev zaradi poškodbe pri delu, poklicne bolezni in starševskega varstva (porodniški dopust).

Odstop od navedenega postopka napredovanja v plačne razrede je možno zaslediti pri napredovanju zaposlenih pri nekaterih javnih zavodih s področja visokega šolstva, to je pri zaposlenih na Univerzi v Ljubljani in v Mariboru. Iz Pravilnika o napredovanju v plačne razrede na *Univerzi v Ljubljani*  izhaja, da se postopek ocenjevanja izvede dvakrat letno in sicer 1. maja ali do 1. novembra. Iz Pravilnika o napredovanju zaposlenih *Univerze v Mariboru* pa izhaja, da se postopek ocenjevanja izvede vsako leto najkasneje do 10. marca za preteklo leto. Postopek preverjanja pogojev za napredovanje pa se izvede dvakrat letno (do15. marca in do 15. septembra) tekočega leta, ko odgovorna oseba predlaga napredovanje javnega uslužbenca. Prav tako, se ocenijo vsi uslužbenci, ki v posameznem koledarskem letu niso bili odsotni več kot šest mesecev in tisti, ki so bili odsotni več kot šest mesecev zaradi sobotnega leta, zaradi poškodbe pri delu, poklicne ali druge bolezni ali starševskega varstva, prav tako je v pravilniku določeno, da v primeru, ko je delavec odsoten tri leta, ne napreduje, razen v primeru porodniškega dopusta oziroma dopusta za nego in varstvo otroka, kjer je napredovanje za en plačni razred avtomatično.

* + 1. **Pogoji za napredovanje javnih uslužbencev v plačne razrede**

ZSPJS v 16. in 17. členu, v povezavi z akti, ki določajo postopke in načine preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje javnih uslužbencev v plačne razrede izhaja, da sta za napredovanje javnih uslužbencev v plačne razrede določena dva pogoja in sicer:

* **ocene delovne uspešnosti**: za napredovanje v plačni razred javni uslužbenec potrebuje tri letne ocene[[14]](#footnote-14), ki mu omogočajo napredovanje ali, ki iz naslova pretvorbe ocen v točke v obdobju najmanj šestih let v povprečju dajo seštevek najmanj dobro,[[15]](#footnote-15) ob čemer je potrebno poudariti, da se vojaške osebe oceni na podlagi službene ocene;[[16]](#footnote-16)
* **izpolnitev triletnega napredovalnega obdobja javnega uslužbenca**: čas od zadnjega napredovanja oziroma prve zaposlitve v javnem sektorju, v katerem je javni uslužbenec delal na delovnih mestih, za katere je predpisana enaka stopnja strokovne izobrazbe in v katerem javni uslužbenec pridobi tri letne ocene, upoštevaje določbo aktov, ki določa, da se javnemu uslužbencu napredovalno obdobje ne prekine v primeru, če zasede delovno mesto v istem ali nižjem tarifnem razredu v isti plačni podskupini ali na istovrstnih oziroma sorodnih delovnih mestih v različnih plačnih podskupinah.

Akti, ki določajo postopke in načine preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje javnih uslužbencev v plačne razrede za napredovanje javnih uslužbencev v organih državne uprave, upravah lokalnih skupnosti in pravosodnih organih, v javnih zavodih s področja zdravstvenega zavarovanja, zaposlovanja, zavarovanja za primer brezposelnosti pokojninskega in invalidskega zavarovanja, javnih uslužbencev na Fakulteti za informacijske študije v Novem mestu in zaposlenih na Univerzi na Primorskem[[17]](#footnote-17)določajo praviloma enak postopek napredovanja javnih uslužbencev v plačne razrede. Za **en plačni razred** napredujejo tisti javni uslužbenci, ki v napredovalnem obdobju dosežejo ob prvem in drugem napredovanju najmanj 11 točk, ob tretjem in četrtem najmanj 12 točk, ob petem najmanj 13 točk, ob nadaljnjih napredovanjih najmanj 14 točk. Za največ **dva plačna** razreda napredujejo javni uslužbenci, ki ob prvem napredovanju dosežejo najmanj 14 točk, ob nadaljnjih napredovanjih pa 15 točk. Pri javnemu uslužbencu, ki na podlagi seštevka treh letnih ocen ni zbral zadostnega števila točk za napredovanje, se ponovno preveri izpolnjevanje pogojev za napredovanje naslednje leto ob preverjanju izpolnjevanja pogojev za napredovanje. Javni uslužbenec napreduje, ko skupaj doseže tri ocene, ki pomenijo izpolnitev pogojev za napredovanje. Pri tem se upoštevajo tri najugodnejše ocene v obdobju od zadnjega napredovanja. Ne glede na navedeno javni uslužbenec napreduje za en plačni razred, če je v času od zadnjega napredovanja oziroma prve zaposlitve preteklo najmanj šest let in je v tem obdobju dosegel povprečno oceno najmanj dobro.

Zaposleni v javnih zavodih s področja raziskovalne in razvojne dejavnosti, na Univerzi v Ljubljani, Mariboru in na Primorskem pa imajo v pravilnikih določene posebnosti glede načina preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje v plačni razred. Navedeno velja za raziskovalce, kjer se način preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje v plačni razred izvaja z ugotavljanjem letno doseženega števila točk v razmerju z letnim deležem točk, potrebnih za izvolitev v ustrezni raziskovalni naziv, kar je podrobno določeno v 6. in 7. členu Pravilnika o napredovanju zaposlenih v javnih zavodih s področja raziskovalne in razvojne dejavnosti. Na podlagi aktov o napredovanju zaposlenih v plačne razrede na Univerzi v Ljubljani in Mariboru so javni uslužbenci ocenjeni z oceno: nadpovprečno, povprečno in podpovprečno. Za en plačni razred napreduje kdor je ocenjen z oceno nadpovprečno po treh elementih delovne uspešnosti v treh posameznih ocenjevalnih obdobjih znotraj napredovalnega obdobja, pri čemer mora biti po ostalih dveh elementih ocenjen z oceno povprečno. Delavec, ki je ocenjen nadpovprečno po vseh posameznih elementih delovne uspešnosti v posameznem ocenjevalnem obdobju, lahko po vsakem napredovalnem obdobju napreduje za dva plačna razreda.

Skladno z ZSPJS je določeno, da javni uslužbenci napredujejo v plačni razred 1. aprila koledarskega leta, v katerem je bilo ugotovljeno, da izpolnjujejo pogoje za napredovanje v plačni razred, pravico do plače pa pridobijo v skladu z višjim plačnim razredom 1. decembra v letu, ko je bilo ugotovljeno, da izpolnjujejo pogoje za napredovanje v plačni razred.

Na podlagi zgoraj navedenega izhaja, da kljub temu, da ZSPJS v drugem, četrtem in petem odstavku 17. člena in Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede določata zgoraj navedenim zavodom oz. organom možnost določanja drugačnega postopka in načina preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje javnih uslužbencev v plačne razrede, iz navedenih aktov izhaja, da so postopki in načini preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje v plačne razrede praviloma zelo podobno določeni za javne uslužbence v organih državne uprave, upravah lokalnih skupnosti in pravosodnih organih, v javnih zavodih s področja zdravstvenega zavarovanja, zaposlovanja, zavarovanja za primer brezposelnosti, pokojninskega in invalidskega zavarovanja, na Fakulteti za informacijske študije v Novem mestu in na Univerzi na Primorskem. Drugačno je le ocenjevanje vojaških uslužbencev, ki pa bistveno ne odstopa od ureditve, ki jo določa Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede.

Postopki in načini preverjanja izpolnjevanja pogojev napredovanja zaposlenih v javnih zavodih s področja raziskovalne in razvojne dejavnosti, na Univerzi v Ljubljani in Mariboru so drugače določeni, kot so določeni za zgoraj navedene javne uslužbence zavodov oziroma organov. Navedeno je možno pripisati specifiki, ki jih imata lahko raziskovalna dejavnost in dejavnost visokega šolstva.

* + 1. **Distribucija ocen delovne uspešnosti**

Možnost napredovanja javnih uslužbencev v plačne razrede je glede na pojasnjeno v prejšnjem poglavju, v pretežnem delu javnega sektorje odvisna od pridobljenih ocen delovne uspešnosti, zato je v nadaljevanju prikazana distribucija ocen delovne uspešnosti javnih uslužbencev od leta 2015 do 2017 glede na posamezne dejavnosti v javnem sektorju, v nadaljevanju pa so predstavljeni podatki deleža[[18]](#footnote-18) javnih uslužbencev po doseženih razredih napredovanja v plačne razrede.

#### **2.2.3.1 Distribucija ocen delovne uspešnosti zaposlenih po dejavnostih v javnem sektorju**

V tem poglavju so v tabelah prikazani podatki distribucije ocen delovne uspešnosti po posameznih dejavnostih.

1. **Zaposleni v organih državne uprave[[19]](#footnote-19), pravosodnih organih in v Slovenski vojski**

Tabela5: Odstotek ocen delovne uspešnosti javnih uslužbencev od leta 2015 do 2017 glede na ocenjene javne uslužbence v državni upravi,[[20]](#footnote-20) pravosodnih organih in zaposlenih v Slovenski vojski

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Dejavnost** | **Distribucija ocen delovne uspešnosti po letih** | | | | | |
| **2015** | | **2016** | | **2017** | |
| **Ocene** | **v %** | **Ocene** | **v %** | **Ocene** | **v %** |
| Zaposleni v organih državne uprave | Odlično | 75,9 | Odlično | 77,9 | Odlično | 77,97 |
| Zelo dobro | 20,2 | Zelo dobro | 18,3 | Zelo dobro | 17,86 |
| Dobro | 3,6 | Dobro | 3,4 | Dobro | 3,81 |
| Zadovoljivo | 0,3 | Zadovoljivo | 0,3 | Zadovoljivo | 0,31 |
| Nezadovoljivo | 0 | Nezadovoljivo | 0 | Nezadovoljivo | 0,05 |
| Zaposleni v  Slovenski vojski | Odlično | 37,7 | Odlično | 46,11 | Odlično | 53,83 |
| Zelo dobro | 43,4 | Zelo dobro | 37,11 | Zelo dobro | 33,26 |
| Dobro | 12,7 | Dobro | 11,49 | Dobro | 8,68 |
| Zadovoljivo | 1,88 | Zadovoljivo | 2,14 | Zadovoljivo | 1,2 |
| Nezadovoljivo | 0,07 | Nezadovoljivo | 0,07 | Nezadovoljivo | 0,04 |
| Zaposleni pravosodnih organih[[21]](#footnote-21) | Odlično | 73,89 | Odlično | 75,08 | Odlično | 78,10 |
| Zelo dobro | 22,21 | Zelo dobro | 21,41 | Zelo dobro | 18,02 |
| Dobro | 3,73 | Dobro | 3,09 | Dobro | 2,9 |
| Zadovoljivo | 0,14 | Zadovoljivo | 0,36 | Zadovoljivo | 0,3 |
| Nezadovoljivo | 0,02 | Nezadovoljivo | 0,06 | Nezadovoljivo | 0 |

Vir: Poročilo o ocenjevanju delovne uspešnosti za leto 2017 in napredovanju v letu 2018 v organih državne uprave in podatki ministrstev, zbrani z anketo, maj 2019

Kot je razvidno iz tabele 5,je delež vseh javnih uslužbencev ocenjenih z oceno odlično nad 70% v državni upravi in pravosodnih organih, nižji delež odličnih je razviden pri zaposlenih v Slovenski vojski, ki v navedenem obdobju znaša od 37,7% do 53,83%.

1. **Zaposleni v dejavnosti vzgoje in izobraževanja**

Analiza distribucije ocen je opravljena na vzorcu vzgojno-izobraževalnih zavodov, ki je tako glede geografske razpršenosti kot glede obsega reprezentativen, vzorec pa ni reprezentativen glede na vzgojno-izobraževalna področja (predšolska vzgoja, osnovnošolsko izobraževanje, osnovno glasbeno izobraževanje, srednje splošno izobraževanje, poklicno in strokovno izobraževanje …), vendar je ocenjeno, da distribucija ocen ni odvisna od vzgojno-izobraževalnega področja, ker se kriteriji in okoliščine, v katerih se ocena oblikuje, na različnih vzgojno-izobraževalnih področjih ne razlikujejo.

Tabela 6:Odstotek ocen delovne uspešnosti javnih uslužbencev od leta 2015 do 2017 glede na ocenjene javne uslužbence v dejavnosti vzgoje in izobraževanja

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Dejavnost** | **Distribucija ocen delovne uspešnosti po letih** | | | | | |
| **2015** | | **2016** | | **2017** | |
| **Ocene** | **v %** | **Ocene** | **v %** | **Ocene** | **v %** |
| Vzgoje in izobraževanja | Odlično | 78,46 | Odlično | 71,81 | Odlično | 65,99 |
| Zelo dobro ali manj | 21,54 | Zelo dobro ali manj | 28,19 | Zelo dobro ali manj | 34,01 |

Vir: Podatki ministrstev, zbrani z anketo, maj 2019

1. **Zaposleni v dejavnosti socialnega varstva, obveznega socialnega zavarovanja in drugih javnih zavodih, skladih, agencijah s področja dela, družine in socialnih zadev**

Tabela 7: Odstotek ocen delovne uspešnosti javnih uslužbencev od leta 2015 do 2017 glede na ocenjene javne uslužbence v dejavnosti socialnega varstva, obveznega socialnega zavarovanja in drugih javnih zavodov, skladov, agencij s področja dela, družine in socialnih zadev

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Dejavnost** | **Distribucija ocen delovne uspešnosti po letih** | | | | | |
| **2015** | | **2016** | | **2017** | |
| **Ocene** | **v %** | **Ocene** | **v %** | **Ocene** | **v %** |
| Javni zavodi s področja socialnega varstva | Odlično | 50,53 | Odlično | 55,59 | Odlično | 55,62 |
| Zelo dobro | 40,01 | Zelo dobro | 35,22 | Zelo dobro | 36,18 |
| Dobro | 8,25 | Dobro | 7,76 | Dobro | 6,57 |
| Zadovoljivo | 0,31 | Zadovoljivo | 0,42 | Zadovoljivo | 0,28 |
| Nezadovoljivo | 0 | Nezadovoljivo | 0,02 | Nezadovoljivo | 0,07 |
| Javni zavodi s področja obveznega socialnega zavarovanja | Odlično | 58,4 | Odlično | 63,3 | Odlično | 65,8 |
| Zelo dobro | 36,7 | Zelo dobro | 32,3 | Zelo dobro | 30,3 |
| Dobro | 4,6 | Dobro | 3,55 | Dobro | 3,55 |
| Zadovoljivo | 0,5 | Zadovoljivo | 0,85 | Zadovoljivo | 0,35 |
| Nezadovoljivo | 0,1 | Nezadovoljivo | 0 | Nezadovoljivo | 0 |
| Drugi zavodi, skladi  in agencije | Odlično | 88,7 | Odlično | 85,3 | Odlično | 92,3 |
| Zelo dobro | 9,4 | Zelo dobro | 11,5 | Zelo dobro | 6,6 |
| Dobro | 0 | Dobro | 1,6 | Dobro | 1,1 |
| Zadovoljivo | 1,9 | Zadovoljivo | 1,6 | Zadovoljivo | 0 |
| Nezadovoljivo | 0 | Nezadovoljivo | 0 | Nezadovoljivo | 0 |

Vir: Podatki ministrstev, zbrani z anketo, maj 2019

1. **Zaposleni v dejavnosti zdravstva, nege, poklicne skupine zdravnikov in zobozdravnikov**

Tabela 8: Odstotek ocen delovne uspešnosti javnih uslužbencev od leta 2015 do 2017 glede na ocenjene javne uslužbence v dejavnosti zdravstva, nege, poklicne skupine zdravnikov in zobozdravnikov

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Dejavnost** | **Distribucija ocen delovne uspešnosti po letih** | | | | | |
| **2015** | | **2016** | | **2017** | |
| **Ocene** | **v %** | **Ocene** | **v %** | **Ocene** | **v %** |
| Javni zavodi s področja in socialnega varstva, nege, poklicne skupine zdravnikov in zobozdravnikov | Odlično | 75,68 | Odlično | 79,47 | Odlično | 82,08 |
| Zelo dobro | 21,18 | Zelo dobro | 17,84 | Zelo dobro | 15,63 |
| Dobro | 2,96 | Dobro | 2,4 | Dobro | 2,15 |
| Zadovoljivo | 0,11 | Zadovoljivo | 0,11 | Zadovoljivo | 0,09 |
| Nezadovoljivo | 0,06 | Nezadovoljivo | 0,09 | Nezadovoljivo | 0,06 |

Vir: Podatki ministrstev, zbrani z anketo, maj 2019

1. **Zaposleni v dejavnosti kulture**

Tabela 9: Odstotek ocen delovne uspešnosti javnih uslužbencev od leta 2015 do 2017 glede na ocenjene javne uslužbence v dejavnosti kulture

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Dejavnost** | **Distribucija ocen delovne uspešnosti po letih** | | | | | |
| **2015** | | **2016** | | **2017** | |
| **Ocene** | **v %** | **Ocene** | **v %** | **Ocene** | **v %** |
| Zaposleni pri proračunskih uporabnikih s področja kulturne dejavnosti | Odlično | 74,6 | Odlično | 76,14 | Odlično | 75,9 |
| Zelo dobro | 19,7 | Zelo dobro | 19,8 | Zelo dobro | 19,9 |
| Dobro | 4,9 | Dobro | 3,5 | Dobro | 3,3 |
| Zadovoljivo | 0,4 | Zadovoljivo | 0,2 | Zadovoljivo | 0,65 |
| Nezadovoljivo | 0,07 | Nezadovoljivo | 0,1 | Nezadovoljivo | 0,02 |

Vir: Podatki ministrstev, zbrani z anketo, maj 2019

1. **Zaposleni v dejavnosti kmetijstva in gozdarstva**

Tabela 10: Odstotek ocen delovne uspešnosti javnih uslužbencev od leta 2015 do 2017 glede na ocenjene javne uslužbence v dejavnosti kmetijstva in gozdarstva[[22]](#footnote-22)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Dejavnost** | **Distribucija ocen delovne uspešnosti po letih** | | | | | |
| **2015** | | **2016** | | **2017** | |
| **Ocene** | **v %** | **Ocene** | **v %** | **Ocene** | **v %** |
| Zaposleni pri proračunskih uporabnikih s področja kmetijske in gozdarske dejavnosti | Odlično | 49,17 | Odlično | 57,64 | Odlično | 62,81 |
| Zelo dobro | 43,79 | Zelo dobro | 37,46 | Zelo dobro | 32,18 |
| Dobro | 6,45 | Dobro | 4,41 | Dobro | 4,82 |
| Zadovoljivo | 0,13 | Zadovoljivo | 0,19 | Zadovoljivo | 0 |
| Nezadovoljivo | 0 | Nezadovoljivo | 0 | Nezadovoljivo | 0 |

Vir: Podatki ministrstev, zbrani z anketo, maj 2019

1. **Zaposleni v dejavnosti** **okolja in prostora**

Tabela 11: Odstotek ocen delovne uspešnosti javnih uslužbencev od leta 2015 do 2017 glede na ocenjene javne uslužbence v dejavnosti okolja in prostora[[23]](#footnote-23)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Dejavnost** | **Distribucija ocen delovne uspešnosti po letih** | | | | | |
| **2015** | | **2016** | | **2017** | |
| **Ocene** | **v %** | **Ocene** | **v %** | **Ocene** | **v %** |
| Zaposleni pri proračunskih uporabnikih s področja okolja in prostora | Odlično | 74,36 | Odlično | 84,58 | Odlično | 88,79 |
| Zelo dobro | 24,39 | Zelo dobro | 14,66 | Zelo dobro | 9,89 |
| Dobro | 1,25 | Dobro | 0,75 | Dobro | 0,81 |
| Zadovoljivo | 0 | Zadovoljivo | 0 | Zadovoljivo | 0 |
| Nezadovoljivo | 0 | Nezadovoljivo | 0 | Nezadovoljivo | 0 |

Vir: Podatki ministrstev, zbrani z anketo, maj 2019

1. **Zaposleni pri javnih zavodih, agencijah in skladih**

Tabela 12: Odstotek ocen delovne uspešnosti javnih uslužbencev od leta 2015 do 2017 glede na ocenjene javne uslužbence v javnih zavodih, skladih in agencijah[[24]](#footnote-24)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Dejavnost** | **Distribucija ocen delovne uspešnosti po letih** | | | | | |
| **2015** | | **2016** | | **2017** | |
| **Ocene** | **v %** | **Ocene** | **v %** | **Ocene** | **v %** |
| Zaposleni pri javnih zavodih, agencijah in skladih | Odlično | 70,67 | Odlično | 75,13 | Odlično | 81,02 |
| Zelo dobro | 27,14 | Zelo dobro | 21,01 | Zelo dobro | 14,03 |
| Dobro | 2,19 | Dobro | 3,03 | Dobro | 4,29 |
| Zadovoljivo | 0,18 | Zadovoljivo | 0,83 | Zadovoljivo | 0,5 |
| Nezadovoljivo | 0 | Nezadovoljivo | 0 | Nezadovoljivo | 0,17 |

Vir: Podatki ministrstev, zbrani z anketo, maj 2019

1. **Zaposleni v javnem zavodu RTV Slovenija**

Tabela 12d: Odstotek ocen delovne uspešnosti javnih uslužbencev od leta 2015 do 2017 glede na ocenjene javne uslužbence v RTV Slovenija

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Javni zavod** | **Distribucija ocen delovne uspešnosti po letih** | | | | | |
| **2015** | | **2016** | | **2017** | |
| **Ocene** | **%** | **Ocene** | **(%)** | **Ocene** | **%** |
| Zaposleni v RTV Slovenija | Odlično | 21,78 | Odlično | 22,98 | Odlično | 26,44 |
| Zelo dobro | 71,72 | Zelo dobro | 70,82 | Zelo dobro | 68,11 |
| Dobro | 6,43 | Dobro | 6,05 | Dobro | 5,1 |
| Zadovoljivo | 0,07 | Zadovoljivo | 0,15 | Zadovoljivo | 0,3 |
| Nezadovoljivo |  | Nezadovoljivo |  | Nezadovoljivo | 0,05 |

Vir: Podatki RTV Slovenija, zbrani z anketo, maj 2019

Iz navodil RTV Slovenija za izvajanje ocenjevanja javnih uslužbencev v letu 2016 – ocena leta 2015 in v letu 2017 – ocena leta 2016 izhaja, da je ocenjevanje uredništev/skupin/služb, kjer bodo vsi sodelavci ocenjeni z isto oceno, neustrezno in da je tudi ocenjevanje uredništev/skupin/služb, kjer bo več kot ¼ sodelavcev ocenjena z ekstremno oceno, neustrezno. Iz navodil za izvajanje ocenjevanja javnih uslužbencev v letu 2018 – ocena leta 2017 – dopolnjena pa izhaja, da je ocenjevanje uredništev/skupin/služb, kjer bodo vsi sodelavci ocenjeni z isto oceno, neustrezno in da se pričakuje, da ne bo več kot ¼ sodelavcev uredništev/skupin/služb ocenjena z ocenami 1, 2 ali 5. V primeru preseganja pričakovanja je potrebna predhodna pisna obrazložitev rezultatov dela, iz katere izhaja upravičenje preseganja in soglasje generalnega direktorja.

**Ugotovitve:**

Na podlagi zgornjih tabel distribucije ocen delovne uspešnosti[[25]](#footnote-25) je ugotovljeno, da je v vseh dejavnostih za vsa navedena leta značilna sorazmerno enaka razporeditev deleža ocen delovne uspešnosti po dejavnostih.

V vseh letih se delež vseh ocenjenih javnih uslužbencev z oceno odlično giblje praviloma med 70% in 80%. Podatki kažejo, da je nižji odstotek v:

* dejavnosti kmetijstva in gozdarstva,
* dejavnosti socialnega varstva, obveznega socialnega zavarovanja s področja dela, družine in socialnih zadev,
* RTV Slovenija,
* v letu 2017 v dejavnosti vzgoje in izobraževanja.

V nadaljevanju so obrazloženi podatki glede deleža javnih uslužbencev po doseženih razredih napredovanja po dejavnostih oziroma plačnih podskupinah in tarifnih razredih, ki je v prilogi (Priloga 5.2.).

#### **2.2.3.2 Delež javnih uslužbencev po doseženih razredih napredovanja v plačne razrede – doseženi plačni razred na delovnem mestu kot posledica kombinacije napredovanj v plačne razrede in nazive**

Kot je razvidno iz podatkov v prilogi5.2., se za tarifni razred VII/2,  deleži javnih uslužbencev z maksimalnim številom napredovanj (9 in 10) plačnih podskupin v skupini C gibljejo od 31% (C02) do 68% (C07). V plačnih podskupinah D2 in  plačni skupini G pa si ti deleži  za VII/2 tarifni razred gibljejo od 9% (D02) do 26% (G01). V skupini G so deleži za vsa števila napredovanj približno enakomerni, medtem, ko je v skupini D2  najvišji delež, kjer je število napredovanj 10 plačnih razredov. Upoštevaje dejstvo, da je doseženi plačni razred na delovnem mestu posledica tako napredovanj v plačne razrede kot v nazive, lahko sklepamo, da  so razlogi teh statistik naslednji:

* čeprav morajo v plačni skupini C2 javni uslužbenci poleg ocene delovne uspešnosti za napredovanje v naziv izpolnjevati tudi nekatere druge pogoje (npr. delovne izkušnje, izobrazba), pa je v primerjavi s pogoji za napredovanje v nazive v drugih plačnih podskupinah oziroma dejavnostih javnega sektorja prav za skupino C2 (in tudi za druge podskupine skupine C – uradniki) značilno, da ima največjo težo ocena delovne uspešnosti, ki se uporablja tako za napredovanje v plačne razrede kot za napredovanje v nazive (gre za isto oceno), pri čemer lahko javni uslužbenci napredujejo največ za 10 plačnih razredov,
* v skupini D2 lahko javni uslužbenci napredujejo  na podlagi letnih ocen delovne uspešnosti in na podlagi posebnih (strožjih) kriterijev za napredovanje v naziv (za največ 14 plačnih razredov na delovnem mestu). Ker je torej sistem napredovanja bolj zahteven, kot npr. v skupini C2, je delež oseb v najvišjih plačnih razredih manjši kot v C2. Največje število oseb, pa je razporejenih v plačni razred, ki pomeni 10 napredovanj, zato lahko sklepamo , da je večina od teh dosegla najvišji plačni razred v nazivu Svetovalec,
* v skupini G1 so deleži oseb po številu napredovanj bolj enakomerni, kot to sicer velja za plačno podskupino D2, pri čemer je eden od razlogov za takšno stanje najbrž tudi v dejstvu, da so pogoji za napredovanje v naziv na področju kulture drugačni kot na področju vzgoje in izobraževanja.

Sicer pa se deleži javnih uslužbencih v posameznih plačnih razredih napredovanj razlikujejo tudi glede na druge plačne podskupine[[26]](#footnote-26). Tako je npr. v plačni podskupini C1 – uradniki v drugih državnih organih v tarifnem razredu VII/2 največ javnih uslužbencev v izhodiščnem, petem in osmem plačnem razredu napredovanja. V teh plačnih razredih je nekaj manj kot 60% vseh javnih uslužbencev, medtem ko jih je v osmem, devetem in desetem plačnem razredu skupaj 28%, v najvišjem desetem plačnem razredu napredovanja pa 4%.

V plačni podskupini F1-strokovni delavci na področju socialnega varstva je v izhodiščnem plačnem razredu 27% vseh javnih uslužbencev, v petem plačnem razredu jih je zgolj 8%, medtem ko jih je v dvanajstem plačnem razredu napredovanja 20%. V prvih petih plačnih razredih napredovanja v tej plačni podskupini znaša delež javnih uslužbencev 55%, medtem ko ji je v desetem enajstem in dvanajstem plačnem razredu napredovanja skupaj 25%.

V plačni podskupini J1-strokovni delavci (spremljajoča delovna mesta) je v prvih petih plačnih razredih napredovanja 65% vseh javnih uslužbencev v tej plačni podskupini, medtem ko jih je v osmem, devetem in desetem plačnem razredu skupaj 17% (v najvišjem desetem plačnem razredu 7%).

Kot izhaja iz zgornjih navedb se razlike v deležu javnih uslužbencev v posameznem plačnem razredu napredovanja kažejo ne le med tistimi, ki napredujejo v nazive, kjer so pogoji za napredovanje v nazive različni od plačne podskupine do plačne podskupine, temveč tudi med tistimi, ki opravljajo naloge na delovnih mestih z nazivi v primerjavi s tistimi, ki opravljajo naloge na delovnih mestih brez nazivov. Tako npr. je v plačnih podskupinah C1, C2, F1 in G1 v najvišjih treh plačnih razredih napredovanja bistveno večji delež javnih uslužbencev kot npr. v plačnih podskupini J1. V prvih znaša ta delež javnih uslužbencev cca 30 ali celo več odstotkov, medtem ko v plačni podskupini J1 ta delež znaša 17%.

Ne glede na navedeno pa se podatki v tej zvezi razlikujejo glede na posamezne tarifne razrede. Tako je npr. v tarifnem razredu VII/1 v primerjavi s tarifnim razredom VII/2 v plačni podskupini E3-medicinske sestre in babice zelo očitna razlika glede deleža javnih uslužbencev v prvih petih plačnih razredih napredovanja v primerjavi s tistimi, ki so dosegli več kot peti plačni razred napredovanja. Pri medicinskih sestrah in babicah v tarifnem razredu VII/1 znaša delež v prvih petih plačnih razredih 73% javnih uslužbencev, medtem ko v prvih petih plačnih razredih iste plačne podskupine, vendar v tarifnem razredu VII/2 znaša ta delež 27% javnih uslužbencev.

### **2.2.4. Število možnih plačnih razredov napredovanja na delovnem mestu in v nazivu**

Delovna mesta po dejavnostih in poklicnih skupinah se uvrščajo v plačne razrede na podlagi aktov o uvrščanju delovnih mest v plačne razrede, kot to določata drugi in tretji odstavek 13. člena ZSPJS. Delovna mesta oziroma nazivi v plačnih skupinah D, E, F, G, H, J in K ter v plačnih podskupinah C1, C2, C3, C5 in C6 se uvrščajo v plačne razrede s kolektivno pogodbo dejavnosti, v plačni podskupini C4 z uredbo in v plačni skupini I z uredbo ali s kolektivnimi pogodbami. Delovna mesta oziroma nazivi se v plačni podskupini C1, razen v državnem tožilstvu, uvrščajo v plačne razrede z aktom državnega organa, upoštevaje uvrstitev primerljivih delovnih mest in nazivov plačne skupine C v kolektivni pogodbi dejavnosti

Pravila za določitev števila plačnih razredov napredovanja javnih uslužbencev na delovnem mestu in v nazivu, kot je bilo že navedeno, so enotno, za celotni javni sektor, določena v drugem odstavku 16. člena ZSPJS, ki določa, da javni uslužbenci na delovnih mestih, kjer je mogoče tudi napredovanje v višji naziv, lahko v posameznem nazivu napredujejo največ za pet plačnih razredov, javni uslužbenci, kjer ni mogoče napredovati v naziv, lahko na delovnem mestu napredujejo največ za deset plačnih razredov. Če z napredovanjem na delovnih mestih, kjer je mogoče napredovanje v naziv, skupaj v vseh nazivih ni mogoče napredovanje za deset plačnih razredov, je v najvišjem nazivu mogoče napredovati za toliko plačnih razredov, da je doseženo napredovanje v nazivih skupno za deset plačnih razredov.

ZSPJS poleg navedenega pravila v drugem odstavku 7. člena določa, da je na delovnih mestih (od plačne podskupine C1 do J3) in v nazivih mogoče doseči največ 57. plačni razred, kar pomeni, da so delovna mesta plačnih podskupin C1 do J3 ne glede na pravilo določitve plačnih razredov napredovanja na delovnem mestu in nazivu, določeno v 16. členu ZSPJS, lahko najvišje uvrščena v 57. plačni razred. V višji plačni razred so torej lahko uvrščena delovna mesta oziroma funkcije funkcionarjev (plačna skupina A) in direktorjev (plačna skupina B), ki pa niso premet proučevanja te analize.

Na podlagi analize delovnih mest aktov, s katerimi se uvrščajo delovna mesta v plačne razrede, je ugotovljeno, da so praviloma delovna mesta uvrščena v plačne razrede tako, da imajo javni uslužbenci na delovnem mestu možnost napredovanja za deset plačnih razredov, v posameznem nazivu delovnega mesta za največ pet plačnih razredov, oziroma v najvišjem nazivu za toliko plačnih razredov, da je doseženo napredovanje v nazivih skupno za deset plačnih razredov. Na posameznih delovnih mestih pa imajo javni uslužbenci zaradi pravila, ki določa, da 57. plačni razred ne more biti presežen, možnost napredovanja na delovnem mestu tudi za manj kot 10 plačnih razredov.

V nekaterih dejavnostih in poklicnih skupinah pa na podlagi analize podatkov izhaja, da imajo javni uslužbenci možnost napredovanja na delovnih mestih za manj ali za več kot 10 plačnih razredov, kar je obravnavano v nadaljevanju.

1. **Dejavnosti in poklicne skupine z manj kot 10 plačnih razredov napredovanja na delovnih mestih**

Razlog, da imajo nekatera delovna mesta določeno manj kot 10 plačnih razredov napredovanja na delovnem mestu je praviloma v omejitvi, ki jo določa drugi odstavek 7. člena ZSPJS, da je na delovnih mestih in v nazivih mogoče doseči največ 57. plačni razred. Takšna delovna mesta so določena v dejavnosti obvezne socialne varnosti, v dejavnosti kulture, v poklicni skupini novinarjev, v javnem zavodu RTV, v raziskovalni dejavnosti, v poklicni skupini zdravnikov in zobozdravnikov in formacijskih dolžnosti v Slovenski vojski.

Tabela 13: Primeri delovnih mest z manj kot 10 plačnih razredov napredovanja na delovnih mestih

V zgornji tabeli so prikazani primeri delovnih mest, na katerih imajo javni uslužbenci možnost napredovanja za manj kot 10 plačnih razredov iz razloga, da uvrstitev v plačni razred delovnega mesta ne bi presegla 57. plačnega razreda. Gre torej za delovna mesta, ki so že v izhodišču uvrščena v višji plačni razred in bi v primeru določitve 10 plačnih razredov napredovanja na delovnem mestu, povzročilo višjo uvrstitev delovnega mesta z napredovanji od 57. plačnega razreda. Kar pomeni, da javni uslužbenci na takšnih delovnih mestih nimajo možnosti napredovanja za 10 plačnih razredov.

Kolektivna pogodba javnega zavoda RTV Slovenija ima določena tri delovna mesta, z možnostjo napredovanja javnih uslužbencev za manj kot 10 plačnih razredov, ne zaradi omejitve možnosti uvrstitve v plačni razred javnih uslužbencev do 57. plačnega razreda, saj je za navedena delovna mesta, prikazana v spodnji tabeli, določen nižji končni plačni razred z napredovanji od 57. plačnega razreda.

Tabela 14: Delovna mesta z manj kot 10 plačnih razredov napredovanja v Kolektivni pogodbi javnega zavoda RTV Slovenija



Poleg navedenih delovnih mest zgornja tabela prikazuje tudi delovno mesto varuha pravic gledalcev in poslušalcev, ki je uvrščeno v končni 57. plačni razred brez možnosti napredovanja.

Poleg tovrstnih delovnih mest prikazanih v Javnem zavodu RTV v zgornji tabeli, imajo delovna mesta z manj kot 10 plačnimi razredi napredovanja, v aktih o uvrščanju delovnih mest v plačne razrede, določena tudi drugi državni organi, kar izhaja iz spodnje tabele.

Tabela 15: Primeri delovnih mest drugih državnih organov z manj kot 10 plačnimi razredi napredovanja na delovnih mestih



Poleg navedenih delovnih mest je v drugih državnih organih opaziti tudi delovna mesta, ki so uvrščena v en plačni razred brez možnosti napredovanja. Javni uslužbenci torej na navedenih delovnih mestih nimajo možnosti napredovanja v plačni razred. Primeri posameznih delovnih mest so prikazani v spodnji tabeli.

Tabela 16: Primeri delovnih mest brez možnosti napredovanja na delovnem mestu v drugih državnih organih



Glede na zgoraj navedeno je v spodnji tabeli prikazan odstotek javnih uslužbencev po plačnih podskupinah, ki ne morejo napredovati na delovnem mestu za 10 plačnih razredov ali več zaradi omejitve možnosti napredovanja do 57. plačnega razreda.

Tabela 17: Število javnih uslužbencev po plačnih podskupinah na delovnih mestih, kjer ni možno napredovati za 10 ali več plačnih razredov zaradi omejitve napredovanja do 57. plačnega razreda[[27]](#footnote-27)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Plačna podskupina - opis** | **Oznaka** | **Število uslužbencev, ki ne morejo napredovati za 10 (12)PR** | **Delež, v %** |
| Uradniki v drugih državnih organih | C01 | 111 | 1,5% |
| Visokošolski učitelji in visokošolski sodelavci | D01 | 2456 | 33,9% |
| Vojaki | C04 | 8 | 0,1% |
| Zdravniki in zobozdravniki | E01 | 3.608 | 49,8% |
| Umetniški poklici | G01 | 15 | 0,2% |
| Drugi poklici na področju kulture in informiranja | G02 | 85 | 1,2% |
| Raziskovalci | H01 | 915 | 12,6% |
| Strokovni delavci-spremljajoča delovna mesta | J01 | 7 | 0,1% |
| Ostali strokovno tehnični delavci-spremljajoča delovna mesta | J03 | 1 | 0,0% |
| Strokovni delavci področja obvezne socialne varnosti | K01 | 36 | 0,5% |
| Skupaj |  | 7.242 | 100% |

Vir podatkov: ISPAP, februar 2019

Kot izhaja iz zgornje tabele je najvišji odstotek javnih uslužbencev na delovnih mestih, ki ne morejo napredovati za 10 plačnih razredov ali več zaradi omejitve možnosti napredovanja do 57. plačnega razreda, v plačni podskupini zdravnikov in zobozdravnikov in sicer kar 49,8% in v plačni podskupini visokošolskih učiteljev 33,9%. Podatki kažejo, da je odstotek javnih uslužbencev (glede na skupno število javnih uslužbencev v javnem sektorju), ki ne morejo napredovati za 10 plačnih razredov ali več zaradi omejitve možnosti napredovanja do največ 57. plačnega razreda 3,98%.

1. **Dejavnosti in poklicne skupine z več kot 10 plačnih razredov napredovanja na delovnih mestih**

Na podlagi analize podatkov lahko ugotovimo, da so v dejavnosti zdravstva in socialnega varstva (plačni podskupini F1 in F2), v dejavnosti kulture (plačna podskupina G2) ter vzgoje in izobraževanja (plačne podskupine D1, D2, D3) delovna mesta, ki omogočajo javnim uslužbencem več kot 10 plačnih razredov napredovanja na delovnem mestu.

Podatki kažejo, da gre izključno za delovna mesta, ki se v navedenih dejavnostih opravljajo v nazivih. V spodnji tabeli so prikazani le primeri nekaterih delovnih mest po dejavnostih.

Tabela 18: Primeri delovnih mest z več kot 10 plačnih razredov napredovanja na delovnih mestih



V dejavnosti zdravstva in socialnega varstva se delovna mesta z nazivi uvrščajo tako, da je število možnega napredovanja javnih uslužbencev v plačni razred znotraj posameznega naziva točno 5 plačnih razredov.

V dejavnosti kulture ter vzgoje in izobraževanja se posamezna delovna mesta uvrščajo v plačne razrede tako, da je možno v posameznem nazivu delovnega mesta napredovati praviloma za 5 plačnih razredov. Dve delovni mesti v dejavnosti kulture (G025012 in G026023) in eno delovno mesto v dejavnosti vzgoje in izobraževanja (D037005) pa pomenijo izjemo od navedenega pravila, saj je za navedena delovna mesta določeno 7 oziroma 6 plačnih razredov napredovanja v najvišjem nazivu delovnega mesta z možnostjo napredovanja javnega uslužbenca na delovnem mestu za 11 plačnih razredov.

Tabela 19: Delovna mesta z možnostjo napredovanja več kot 5 plačnih razredov v nazivu in več kot 10 plačnih razredov na delovnem mestu



Razlog za uvrstitev v plačni razred v zgornji tabeli prikazanih delovnih mest je možno pripisati rezultatu pogajalskega procesa s sindikati. Gre za odstop od sistema, ki ga zakon ne predvideva.

Na podlagi analize podatkov torej izhaja, da so v dejavnosti zdravstva in socialnega varstva (plačni podskupini F1, F2), v dejavnosti kulture (plačna podskupina G2) in vzgoje in izobraževanja (plačne podskupine D1, D2, D3) v aktih s katerimi se uvrščajo delovna mesta v plačne razrede, določena delovna mesta, kjer je omogočeno javnim uslužbencem več kot 10 plačnih razredov napredovanja na delovnem mestu in več kot 5 plačnih razredov v nazivu. To posledično pomeni, da je javnim uslužbencem v teh dejavnostih dana možnost večjega števila napredovanja na delovnih mestih in s tem tudi možnost boljšega kariernega napredovanja.

Tabela 20: Delež javnih uslužbencev po podskupinah dejavnosti z možnostjo napredovanja za več kot 10 plačnih razredov na delovne mestu ter deleži glede na skupno število uslužbencev[[28]](#footnote-28)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Podskupina dejavnosti javnega sektorja** | **Število javnih uslužbencev, ki lahko napredujejo za več kot 10 plačnih razredov** | **Delež v %** |
| 1.1. NEVLADNI PRORAČUNSKI UPORABNIKI | 21 | 0,05 |
| 1.2.2. MINISTRSTVA IN ORGANI V SESTAVI | 60 | 0,13 |
| 1.3. PRAVOSODNI PRORAČUNSKI UPORABNIKI | 3 | 0,01 |
| 3.1. JAVNI ZAVODI IN DRUGI IZVAJALCI JAVNIH SLUŽB S PODROČJA VZGOJE, IZOBRAŽEVANJA IN ŠPORTA | 40.713 | 88,55 |
| 3.10. JAVNI ZAVODI IN DRUGI IZVAJALCI JAVNIH SLUŽB S PODROČJA MALEGA GOSPODARSTVA IN TURIZMA | 3 | 0,01 |
| 3.15. AGENCIJE | 1 | 0,00 |
| 3.2. JAVNI ZAVODI IN DRUGI IZVAJALCI JAVNIH SLUŽB S PODROČJA ZDRAVSTVA | 844 | 1,84 |
| 3.3. JAVNI ZAVODI IN DRUGI IZVAJALCI JAVNIH SLUŽB S PODROČJA SOCIALNEGA VARSTVA | 2.702 | 5,88 |
| 3.4. JAVNI ZAVODI IN DRUGI IZVAJALCI JAVNIH SLUŽB S PODROČJA KULTURE | 1.613 | 3,51 |
| 3.5. JAVNI ZAVODI IN DRUGI IZVAJALCI JAVNIH SLUŽB S PODROČJA RAZISKOVALNE DEJAVNOSTI | 6 | 0,01 |
| 3.7. JAVNI ZAVODI IN DRUGI IZVAJALCI JAVNIH SLUŽB S PODROČJA OKOLJA IN PROSTORA | 2 | 0,00 |
| 3.9. JAVNI ZAVODI IN DRUGI IZVAJALCI JAVNIH SLUŽB S PODROČJA GOSPODARSKIH DEJAVNOSTI | 9 | 0,02 |
| 6.1. SAMOUPRAVNE NARODNOSTNE SKUPNOSTI | 2 | 0,00 |
| **Skupaj** | **45.979** | **100** |

Vir: ISPAP, februar 2019

Podatki kažejo, da ima 25,26% javnih uslužbencev možnost napredovanja za več kot 10 plačnih razredov na delovnem mestu. Kot izhaja iz zgornje tabele je delež javnih uslužbencev z možnostjo napredovanja za več kot 10 plačnih razredov najvišji v dejavnosti vzgoje in izobraževanja, kjer je kar 88,55% vseh javnih uslužbencev, ki lahko napredujejo za več kot 10 plačnih razredov. To posledično pomeni, da imajo javni uslužbenci z možnostjo napredovanja za več kot 10 plačnih razredov na delovnem mestu v primerjavi z ostalimi javnimi uslužbenci drugih dejavnosti, v dejavnosti vzgoje in izobraževanja možnost boljšega kariernega napredovanja.

## **2.3. NAPREDOVANJE JAVNIH USLUŽBENCEV V NAZIVE**

Pravica do napredovanja javnih uslužbencev v nazive ni določena enotno za vse javne uslužbence v ZSPJS, ampak je pravica javnih uslužbencev do napredovanja v nazive določena v področnih predpisih. Možnost napredovanja v naziv oziroma pridobitev naziva imajo samo tisti javni uslužbenci na delovnih mestih z nazivi. Tovrstna delovna mesta so določena le v nekaterih dejavnostih (in to le za del zaposlenih v teh dejavnostih) in sicer:

* državnih organih in upravah samoupravnih lokalnih skupnosti,
* dejavnosti zdravstva in socialnega varstva,
* poklicni skupini zdravnikov in zobozdravnikov,
* dejavnosti zdravstvene nege,
* kulturni dejavnosti,
* dejavnosti vzgoje in izobraževanja.

V nadaljevanju je v spodnji tabeli prikazan po dejavnostih delež vseh javnih uslužbencev na delovnih mestih z nazivi.

Tabela 21: Število in delež vseh javnih uslužbencev na delovnih mestih z nazivi in brez nazivov po dejavnosti[[29]](#footnote-29)



Vir podatkov: ISPAP

Iz zgornje tabele je možno ugotoviti, da opravlja delo na delovnih mestih z nazivi 43% vseh javnih uslužbencev. Največji delež v dejavnosti, to je 85% javnih uslužbencev, opravlja delo na delovnih mestih z nazivi na ministrstvih in organih v sestavi ministrstev, najmanj pa v dejavnosti socialnega varstva, to je 18% vseh javnih uslužbencev zaposlenih v dejavnosti socialnega varstva. V nekaterih dejavnostih oziroma skupinah proračunskih uporabnikov pa delovnih mest z nazivi sploh ni.

ZSPJS v drugem odstavku 20. člena v zvezi z napredovanjem v nazive enotno, za ves javni sektor, določa le pravila določitve plačnega razreda javnih uslužbencev, ki napredujejo v višji naziv, medtem ko so pogoji in postopki za napredovanje javnih uslužbencev v naziv določeni v področnih predpisih, kar bo obravnavano tudi v nadaljevanju.

Enotno pravilo določitve plačnega razreda zaradi napredovanja javnega uslužbenca v naziv določa drugi odstavek 20. člena ZSPJS, ki določa, da javni uslužbenec, ki napreduje v naziv ali višji naziv, prenese že dosežena napredovanja v plačne razrede na delovnem mestu ali v nižjem nazivu v nov naziv tako, da se doseženi plačni razred pred napredovanjem v naziv ali višji naziv poveča za največ tri plačne razrede. Ne glede na navedeno javnega uslužbenca ni možno uvrstiti v višji plačni razred, kot ga je možno doseči z napredovanjem.

Specifike glede kariernih napredovanj se kažejo pri **pooblaščenih uradnih osebah** (policisti, vojaki, pravosodni policisti, gasilci, uradniki finančne uprave, občinski redarji itd.), tako je npr. ocena delovne uspešnosti za pripadnike Slovenske vojske in tudi karierni sistem določen s pravili Slovenske vojske. Podobno velja za policijo, pri čemer je podlaga za karierno napredovanje v Kolektivni pogodbi za policiste, rešitve glede kariernega napredovanja za policiste se pripravljajo upoštevaje zadnji Sporazum o razreševanju stavkovnih zahtev[[30]](#footnote-30) s policisti. Sicer pa se pogoji za napredovanje pooblaščenih uradnih oseb v nazive, enako kot za vse uradnike v državni upravi, določeno v Uredbi o napredovanju uradnikov v nazive. Kot izhaja iz 13. člena ZSPJS se formacijske dolžnosti in nazivi v Slovenski vojski uvrščajo z uredbo vlade, delovna mesta gasilcev s Kolektivno pogodbo poklicnega gasilstva, medtem ko se delovna mesta večine drugih pooblaščenih uradnih oseb uvršča s KPDU.

**2.3.1. Pogoji za napredovanje v naziv**

Kot je bilo že omenjeno, so pogoji in postopki za pridobitev naziva in za napredovanje javnih uslužbencev v višji naziv določeni s področnimi predpisi, zato bodo v tem poglavju po dejavnostih oziroma poklicnih skupinah opredeljeni postopki in pogoji za napredovanje javnih uslužbencev v višji naziv.

1. **Organi državne uprave, pravosodni organi in uprave lokalnih skupnosti**

Sistem delovnih mest in nazivov

Skladno z Zakonom o javnih uslužbencih (v nadaljevanju: ZJU) so v naziv imenovani uradniki. Uradniki so javni uslužbenci, ki v organih opravljajo javne naloge.[[31]](#footnote-31) Kriteriji za določitev delovnih mest, na katerih se v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti opravljajo javne naloge, so opredeljeni v23. členu ZJU in v Uredbi o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih.

Na podlagi drugega odstavka 84. člena ZJU se naziv pridobi z imenovanjem po izbiri uradnika na javnem natečaju ali s premestitvijo uradnika na zahtevnejše uradniško delovno mesto v skladu z ZJU ali z napredovanjem v višji naziv.

ZJU določa sistem nazivov tako, da so razporejeni v 16 stopenj, v okviru petih kariernih razredov.

Tabela 22: Razporeditev nazivov in predpisana izobrazba za nazive

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **KARIERNI RAZREDI** | **NAZIVI** | **PREDPISANA IZOBRAZBA** |
| prvi karierni razred | naziv prve stopnje: višji sekretar  naziv druge stopnje: sekretar  naziv tretje stopnje: podsekretar | univerzitetna izobrazba ali visoka strokovna izobrazba s specializacijo oziroma magisterijem / izobrazba, pridobljena po študijskem programu druge stopnje |
| drugi karierni razred | naziv četrte stopnje: višji svetovalec I  naziv pete stopnje: višji svetovalec II  naziv šeste stopnje: višji svetovalec III | najmanj visoka strokovna izobrazba / najmanj izobrazba, pridobljena po študijskem programu prve stopnje |
| tretji karierni razred | naziv sedme stopnje: svetovalec I  naziv osme stopnje: svetovalec II  naziv devete stopnje: svetovalec III | najmanj visoka strokovna izobrazba / najmanj izobrazba, pridobljena po študijskem programu prve stopnje |
| četrti karierni razred | naziv desete stopnje: višji referent I  naziv enajste stopnje: višji referent II  naziv dvanajste stopnje: višji referent III | najmanj višja strokovna izobrazba |
| peti karierni razred | naziv trinajste stopnje: referent I  naziv štirinajste stopnje: referent II  naziv petnajste stopnje: referent III  naziv šestnajste stopnje: referent IV | najmanj srednja splošna ali srednja strokovna izobrazba |

Opomba k tabeli:

V zvezi z nazivom višji sekretar posebej opozarjamo, da v primeru naziva višji sekretar v skladu s prvim odstavkom 90. člena ZJU uradnika v ta naziv imenuje vlada. Poleg tega je število delovnih mest, na katerih je možno imenovati uradnika v ta naziv omejeno skladno z desetim odstavkom 54. člena Uredbe o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih, ki določa:

*»(10) Delovna mesta, ki se lahko opravljajo v nazivu višji sekretar, se lahko v okviru državne uprave sistemizirajo samo v Kabinetu predsednika vlade, ministrstvih, organih v sestavi ministrstev z več kot 1500 zaposlenimi in vladnih službah, ki jih vodijo ministri brez resorja oziroma katerih direktorji so neposredno odgovorni predsedniku vlade, ter v generalnem sekretariatu vlade, ne pa tudi v organih v sestavi ministrstva, ki imajo manj kot 1500 zaposlenih, drugih vladnih službah in upravah lokalnih skupnosti. Poleg položajev generalnih direktorjev in generalnega sekretarja je lahko takšnih delovnih mest največ dva odstotka sistemiziranih delovnih mest v ožjem ministrstvu, zaokroženo navzgor, vendar ne več kot šest delovnih mest v ministrstvu in ne več kot dve v vladnih službah razen v Kabinetu predsednika vlade, pri čemer se ne vštevajo delovna mesta vodij diplomatskih predstavništev, v organu v sestavi ministrstva pa ne sme biti sistemiziranih več takih delovnih mest kot v ožjem ministrstvu.«.*

V skladu z ZJU in Uredbo o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih se uradnika po izbiri na javnem natečaju ali premestitvi na drugo delovno mesto imenuje v najnižji naziv delovnega mesta, razen, če je bil že pred premestitvijo imenovan v naziv, v katerem se lahko opravljajo naloge na delovnem mestu.

Na podlagi prvega odstavka 79. člena ZJU se delo na posameznih uradniških delovnih mestih praviloma lahko opravlja v treh nazivih.

Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih določa pravila za notranjo organizacijo organov državne uprave in pravila za sistemizacijo delovnih mest v organih državne uprave in v upravah lokalnih skupnosti, pri čemer je pri sistemizaciji konkretnih delovnih mest v organih potrebno upoštevati obseg, vrsto in zahtevnost nalog, ki se opravljajo na delovnem mestu. Tipične naloge na uradniških delovnih mestih so določene v Prilogi I Uredbe o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih.

Kot zgoraj že navedeno, se skladno z ZJU delo na posameznih uradniških delovnih mestih praviloma lahko opravlja v treh nazivih. Tudi Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih v prvem odstavku 55. člena določa, da se naloge na uradniškem delovnem mestu opravljajo v treh zaporednih nazivih kariernega razreda, pri čemer pa dopušča izjeme:

* naloge na uradniškem delovnem mestu prvega kariernega razreda se opravljajo v enem nazivu ali v dveh zaporednih nazivih;
* naloge policistov in carinikov, ki se opravljajo v nazivih desete do petnajste stopnje, se lahko opravljajo v dveh ali treh zaporednih nazivih, pri čemer so lahko za delovno mesto določeni tudi nazivi različnih kariernih razredov (četrtega in petega). Naloge policistov, pravosodnih policistov, izterjevalcev in carinikov na uradniških delovnih mestih v V. tarifnem razredu in naloge policistov na uradniških delovnih mestih v VI., VII/1. in VII/2. tarifnem razredu se lahko opravljajo v enem nazivu. Število takih delovnih mest v posameznem organu lahko znaša največ 20 odstotkov zaposlenih javnih uslužbencev v organu, izjemoma več v skladu z odločitvijo vlade. Omejitve glede števila delovnih mest iz tega odstavka ne veljajo za uradniška delovna mesta policistov;
* naloge na položaju se opravljajo v enem ali dveh zaporednih nazivih;
* naloge na delovnih mestih notranjih revizorjev se lahko sistemizirajo v dveh ali v enem nazivu.

Ne glede na navedeno pa se v sistemizaciji lahko za posamezna delovna mesta, za katera ta uredba določa, da se lahko opravljajo v treh zaporednih nazivih, izjemoma določi, da se opravljajo samo v zgornjih dveh nazivih. Število takih delovnih mest v posameznem organu lahko znaša največ 20% zaposlenih javnih uslužbencev. Izjemoma lahko to število presega 20% zaposlenih javnih uslužbencev, če obstajajo utemeljeni razlogi, o čemer za organe državne uprave odloči vlada, za uprave pravosodnih organov in za uprave lokalnih skupnosti pa predstojnik. Omejitve glede števila delovnih mest iz tega odstavka ne veljajo za uradniška delovna mesta policistov.

Napredovanje uradnika v višji naziv

Javni uslužbenec mora za imenovanje v uradniški naziv izpolnjevati pogoje, ki jih določata ZJU in Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih, in sicer naslednje:

* najmanj predpisano izobrazbo,
* znanje uradnega jezika,
* državljanstvo Republike Slovenije,
* da oseba ni bila pravnomočno obsojena zaradi naklepnega kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti, in da ni bila obsojena na nepogojno kazen zapora v trajanju več kot šest mesecev,
* da zoper osebo ni vložena pravnomočna obtožnica zaradi naklepnega kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti,
* zahtevane delovne izkušnje[[32]](#footnote-32),
* obvezno usposabljanje za imenovanje v naziv,
* posebne pogoje,[[33]](#footnote-33) določene z zakonom ali s podzakonskim aktom.

Pogoje in postopek za napredovanje uradnikov v višji naziv v organih državne uprave, pravosodnih organih in upravah lokalnih skupnosti so določeni z Uredbo o napredovanju uradnikov v nazive.[[34]](#footnote-34)

Uredba o napredovanju uradnikov v nazive v prvem odstavku 3. člena določa, da uradnik napreduje v višji uradniški naziv, če so izpolnjeni sledeči pogoji:

* da ima predpisano izobrazbo, delovne izkušnje določene za posamezni uradniški naziv in izpolnjuje drugi pogoji za zasedbo delovnega mesta oziroma za opravljanje dela, določene z zakonom ali s podzakonskim aktom,
* da se naloge na delovnem mestu, na katerem uradnik dela, lahko opravljajo v višjem nazivu in
* dosežene ocene delovne uspešnosti, ki jih določa 5. člen te uredbe.

Ocenjevanje delovne uspešnosti uradnikov se izvaja na podlagi ZSPJS in Uredbe o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede.

Drugi odstavek 3. člena Uredbe o napredovanju uradnikov v nazive določa primere, ko uradnik ne more napredovati v višji naziv, in sicer če:

* je bila v času od zadnjega imenovanja uradnika v naziv ugotovljena njegova nesposobnost za opravljanje dela, dokler po ugotovljeni nesposobnosti ponovno ne izpolni pogojev za napredovanje po tej uredbi;
* mu je bil izrečen disciplinski ukrep opomina ali denarne kazni, dokler ukrep ni izbrisan iz evidence;
* je bil pravnomočno obsojen za kaznivo dejanje, storjeno na delu ali v zvezi z delom, dokler navedena kazen ni izbrisana iz kazenske evidence.

Glede ocen, potrebnih za napredovanje uradnika v višji naziv, Uredba o napredovanju uradnikov v nazive v 5. členu določa, da uradnik napreduje, ko v nazivu iste stopnje, v času od zadnjega napredovanja, doseže:

* trikrat oceno odlično ali
* štirikrat najmanj oceno zelo dobro ali
* petkrat najmanj oceno dobro.

Poleg navedenega uradnik napreduje tudi, ko glede na točkovanje ocen, določeno v Uredbi o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede, doseže 16 točk v štirih letih, pri čemer se število točk, določenih za oceno zadovoljivo, ne upošteva.

Uredba o napredovanju uradnikov v nazive glede potrebnih ocen za napredovanje določa nekatere posebnosti:

* uradnik napreduje v naziv druge stopnje (sekretar), ko v nazivu iste stopnje doseže petkrat oceno odlično ali šestkrat najmanj oceno zelo dobro,
* uradnik lahko napreduje v naziv prve stopnje (višji sekretar), ko v nazivu iste stopnje doseže sedemkrat oceno odlično. V naziv prve stopnje ni mogoče napredovati na podlagi 8. člena uredbe, torej ni možno pospešeno napredovanje v naziv višji sekretar na podlagi ene ocene odlično.

Uradnik torej lahko napreduje na podlagi ocene delovne uspešnosti, če izpolnjuje vse pogoje za napredovanje, določene v prvem odstavku 3. člena Uredbe o napredovanju uradnikov v nazive. Napredovanje na podlagi ocene delovne uspešnosti ni možno v več kot eno stopnjo višji naziv od naziva, ki ga je imel uradnik pred izpolnitvijo pogojev za napredovanje.

Uredba o napredovanju uradnikov v nazive določa tudi možnost **pospešenega napredovanja.**  Na podlagi 8. člena uredbe v eno stopnjo višji naziv lahko napreduje tudi uradnik, ki enkrat doseže oceno odlično, če so izpolnjeni pogoji iz prve in druge alineje prvega odstavka 3. člena uredbe in predstojnik na predlog nadrejenega ugotovi, da so delovne in strokovne kvalitete uradnika izjemnega pomena za delo organa. Število pospešenih napredovanj ne sme presegati deleža 5 % uradnikov v organu, ki so bili za isto leto ocenjeni z oceno odlično. Delež 5 % se zaokrožuje navzgor, tako da v organu pospešeno lahko napreduje vsaj en uradnik.

Postopek preverjanja izpolnjevanja pogojev se za vse uradnike izvede vsako koledarsko leto do 15. marca. V eno stopnjo višji naziv napredujejo uradniki, ki najkasneje 15. marca vsakega koledarskega leta izpolnijo pogoje za napredovanje.

Na podlagi 12. člena Uredbe o napredovanju uradnikov v nazive o napredovanju odloči predstojnik v 60 dneh od izteka roka iz prejšnjega odstavka. Uradnik napreduje v višji naziv 1. novembra, pravice, ki izhajajo iz višjega naziva (plača), pa mu pripadajo od 1. decembra v koledarskem letu, v katerem je bilo ugotovljeno, da izpolnjuje pogoje za napredovanje.

V 7. členu pa Uredba o napredovanju uradnikov v nazive določa tudi možnost **napredovanja zaradi premestitve uradnika na zahtevnejše uradniško delovno mesto.** Le to je možno le, če uradnik izpolnjuje vse pogoje za imenovanje v najnižji naziv, v katerem se opravljajo naloge na takem delovnem mestu, in druge pogoje za tako delovno mesto, pri čemer pa dosežene ocene iz 5. člena te uredbe niso pogoj za napredovanje zaradi premestitve na zahtevnejše delovno mesto. Vendar uradnik, ki je bil premeščen na zahtevnejše delovno mesto, na katerem se naloge opravljajo v nazivu višje stopnje, na zahtevnejšem delovnem mestu ne more napredovati na podlagi ocen, ki jih je dosegel na delovnem mestu oziroma v nazivu pred premestitvijo.

Ob tem je treba posebej opozoriti, da uradnik na svojem uradniškem delovnem mestu napreduje v višji naziv, ko izpolni vse pogoje, določene v 3. členu Uredbe o napredovanju uradnikov v nazive. Na zahtevnejše delovno mesto pa je uradnik lahko premeščen le po odločitvi predstojnika, če je delovno mesto prosto in če uradnik izpolnjuje vse pogoje za zasedbo delovnega mesta (izobrazba, delovne izkušnje, naziv).

1. **Dejavnost socialnega varstva**

V dejavnosti socialnega varstva javni uslužbenci napredujejo v naziv na podlagi Zakona o socialnem varstvu in Pravilnika o napredovanju strokovnih delavcev in strokovnih sodelavcev na področju socialnega varstva v nazive.

Pravilnik o napredovanju strokovnih delavcev in strokovnih sodelavcev na področju socialnega varstva v 4. in 5. členu določa pogoje za napredovanje v naziv. Za napredovanje v višji naziv druge stopnje mora strokovni delavec oziroma strokovni sodelavec, ki ima višješolsko izobrazbo in napreduje v naziv mentor ali strokovni delavec oziroma strokovni sodelavec, ki ima visokošolsko izobrazbo in napreduje v naziv samostojni svetovalec, izpolnjevati naslednje pogoje:

* pridobljena izobrazba in opravljen strokovni izpit skladno z 69. ali 70. členom Zakona o socialnem varstvu,
* najmanj štiri leta delovne dobe na področju socialnega varstva kot strokovni delavec,
* je uspešen pri delu skladno z 10. členom Pravilnika o napredovanju strokovnih delavcev in strokovnih sodelavcev na področju socialnega varstva v nazive,
* z uspešno končanimi programi strokovnega izobraževanja in dodatnimi strokovnimi deli mora doseči najmanj 20 točk.

Za napredovanje v višji naziv prve stopnje mora strokovni delavec oziroma strokovni sodelavec, ki ima višješolsko izobrazbo in napreduje v naziv svetovalec in strokovni delavec oziroma strokovni sodelavec, ki ima visokošolsko izobrazbo in napreduje v naziv višji svetovalec, izpolnjevati naslednje pogoje:

* najmanj štiri leta naziv mentor ali samostojni svetovalec,
* je uspešen pri delu skladno z 10. členom Pravilnika o napredovanju strokovnih delavcev in strokovnih sodelavcev na področju socialnega varstva v nazive,
* je z uspešno končanimi programi strokovnega izobraževanja in dodatnimi strokovnimi deli dosegel najmanj 35 točk.

Pravilnik o napredovanju strokovnih delavcev in strokovnih sodelavcev na področju socialnega varstva v nazive v 6. členu določa, da strokovni delavci v nazivu mentor ali svetovalec napredujejo v naziv samostojni svetovalec oziroma višji svetovalec, ko pridobijo visokošolsko izobrazbo, in sicer ob prvi redni podelitvi nazivov po tem, ko so oddali vlogo z dokazili, kar pomeni, da javni uslužbenci na delovnih mestih v VI. tarifnem razredu lahko na podlagi pridobljene visokošolske izobrazbe/prve stopnje napredujejo v naziv samostojni svetovalec ali višji svetovalec, ki sta uvrščena v VII/1 tarifni razred. Javni uslužbenci morajo v dejavnosti socialnega varstva torej za napredovanje v naziv oziroma pridobitev pravice do naziva pridobiti določeno število točk,[[35]](#footnote-35) ki jim omogoča pridobitev naziva.

Pravilnik o napredovanju strokovnih delavcev in strokovnih sodelavcev na področju socialnega varstva v nazive v 20. členu določa, da odloči o napredovanju v nazive minister na podlagi predloga komisije dvakrat letno, glede na rok vložitve predloga in sicer:

* 1. julija, če je bil predlog vložen do 30. aprila,
* 1. januarja, če je bil predlog vložen do 31. oktobra.

Na podlagi četrtega odstavka 16. člena ZSPJS javni uslužbenci, ki napredujejo v naziv oziroma v višji naziv, pridobijo pravico do plače v skladu z višjim plačnim razredom, pridobljenim nazivom ali višjim nazivom 1. decembra leta, v katerem so napredovali.

1. **Dejavnost kulture**

V dejavnosti kulture je napredovanje javnih uslužbencev v nazive določeno z različnimi pravilniki, glede na posamezne dejavnosti, ki se opravljajo v nazivih znotraj kulturne dejavnosti (knjižnična dejavnost, področje varstva arhivskega gradiva in kulturne dediščine), in sicer:

* za javne uslužbence na delovnih mestih knjižnične dejavnosti je napredovanje v nazive določeno s Pravilnikom o strokovnih nazivih v knjižnični dejavnosti,
* za javne uslužbence na delovnih mestih področja varstva kulturne dediščine na podlagi Pravilnika o pridobivanju nazivov v dejavnostih varstva kulturne dediščine,
* za javne uslužbence na delovnih mestih s področja arhivske dejavnosti pa na podlagi Pravilnika o strokovnih izpitih in pridobivanju strokovnih nazivov na področju varstva arhivskega gradiva.

Iz navedenih pravilnikov izhaja, da morajo javni uslužbenci za pridobitev naziva na področju kulturne dejavnosti izpolnjevati sledeče pogoje:

* ustrezna izobrazba,
* opravljen strokovni izpit s področja dejavnosti (npr. bibliotekarski izpit, strokovni izpit iz arhivske dejavnosti, strokovni izpit na področju dejavnosti varstva kulturne dediščine),
* delovne izkušnje iz področja posamezne dejavnosti,
* strokovno delo s področja posamezne dejavnosti, ki je ovrednoteno s točkami, v prilogi posameznih pravilnikov.[[36]](#footnote-36)

Pravilnik o pridobivanju nazivov v dejavnostih varstva kulturne dediščine v devetem odstavku 4. člena in Pravilnik o strokovnih izpitih in pridobivanju strokovnih nazivov na področju varstva arhivskega gradiva v šestem odstavku 28. člena določata, da se pri ugotavljanju za pridobitev višjega naziva upoštevajo točke, dosežene od pridobitve zadnjega naziva. Medtem, ko iz tretjega odstavka 6. člena Pravilnika o strokovnih nazivih v knjižnični dejavnosti izhaja, da v primeru, če je kandidat že pridobil strokovni naziv, se število doseženih točk, ki je bilo upoštevano pri pridobitvi zadnjega strokovnega naziva, upošteva pri ugotavljanju izpolnjevanja pogoja doseženih točk za imenovanje v strokovni naziv, ki ga želi pridobiti.

Javni uslužbenec na delovnem mestu s področja varstva arhivskega gradiva lahko preskoči posamezen naziv, če za to izpolnjuje osnovni pogoj delovnih izkušenj[[37]](#footnote-37) za posamezen naziv in dodatne pogoje s področja dosežkov v stroki, ki so določeni v Pravilniku o strokovnih izpitih in pridobivanju strokovnih nazivov na področju varstva arhivskega gradiva.

Javni uslužbenec na delovnem mestu s področja knjižnične dejavnosti lahko preskoči posamezen naziv, če za to izpolnjuje osnovni pogoj delovnih izkušenj[[38]](#footnote-38) za posamezen naziv in dodatne pogoje s področja dosežkov v stroki, ki so določeni v Merilih za ocenjevanje strokovne usposobljenosti v knjižnični dejavnosti (točke; priloga Pravilnika o strokovnih nazivih v knjižnični dejavnosti).

V knjižnični dejavnosti imajo možnost izrednega napredovanja v strokovni naziv le strokovni delavci z doktoratom.[[39]](#footnote-39)

V dejavnosti varstva kulturne dediščine je lahko javni uslužbenec izjemoma imenovan v višji strokovni naziv od tistega, za katerega je podal vlogo, če izkaže izjemne dosežke na področju dejavnosti varstva, ob tem pa za več kot 200 % presega kvantitativna merila za imenovanje v višji strokovni naziv, določena v merilih za ocenjevanje (preskok naziva).[[40]](#footnote-40)

Strokovni delavec v dejavnosti varstva kulturne dediščine je lahko imenovan v strokovni naziv po preteku več kot polovice zahtevanih delovnih izkušenj od pridobitve zadnjega naziva, določenega za imenovanje v višji naziv, če izkazuje vsaj en izjemen dosežek na področju dejavnosti varstva, ob tem pa za več kot 200 % presega kvantitativna merila za imenovanje v naziv, določena v merilih za ocenjevanje iz priloge (izredno imenovanje).[[41]](#footnote-41)

Strokovni delavec v dejavnosti varstva kulturne dediščine, ki pridobi naziv docenta ali znanstvenega sodelavca s področja varstva, je lahko na podlagi utemeljenega mnenja komisije izjemoma imenovan v strokovni naziv do vključno naziva svetovalec (muzejski svetovalec, konservatorski svetovalec, konservatorsko-restavratorski svetovalec), če izkazuje mednarodno prepoznavnost strokovnega dela, ki temelji na večletnem proučevanju in objavljanju, ter vpetost v mednarodne projekte. Predhodni pogoj je opravljen strokovni izpit na področju varstva. Ob tem mora strokovni sodelavec izkazati vsaj 400 točk za strokovno delo, 200 za objave in 200 za strokovna izpopolnjevanja (neposreden prehod v naziv)[[42]](#footnote-42).

Javnim uslužbencem na področju knjižnične dejavnosti in varstva kulturne dediščine je naziv podeljen:

* 15. maja tekočega leta, če je bila vloga vložena do vključno 31. januarja tekočega leta.

Javnim uslužbencem na področju varstva arhivskega gradiva pa minister podeli naziv:

- 15. maja, če je bila popolna vloga posameznika vložena do vključno 15. aprila,

- 15. novembra, če je bila popolna vloga posameznika vložena do vključno 15. oktobra.

Na podlagi četrtega odstavka 16. člena ZSPJS javni uslužbenci, ki napredujejo v naziv oziroma v višji naziv, pridobijo pravico do plače v skladu z višjim plačnim razredom, pridobljenim nazivom ali višjim nazivom 1. decembra leta, v katerem so napredovali.

**Naziv prvak ali vrhunski glasbenik**

V dejavnosti kulture je možno pridobiti naziv prvak ali vrhunski glasbenik na delovnih mestih iz katerih naziv iz akta o uvrščanju delovnih mest v plačne razrede ni razviden, saj gre za posebnost v kulturni dejavnosti. Zakon o uresničevanju javnega interesa za kulturo v 48. a členu določa, da lahko javni zavodi, skladno z merili o izrednih dosežkih, podelijo zaposlenim na delovnih mestih igralcev, opernih solo pevcev in baletnih solo plesalcev naziv prvak, na delovnih mestih instrumentalnih glasbenikov pa naziv vrhunski glasbenik. Naziv se podeli za dobo petih let in se ga lahko podeli ponovno. Kot merila o izrednih dosežkih se upoštevajo predvsem prejete slovenske in tuje nagrade in priznanja ter število in kakovost umetniških poustvaritev v določenem obdobju v Republiki Sloveniji in v tujini. Podrobnejša merila predpiše minister, pristojen za kulturo. Naziv se lahko podeli tudi trajno, če ga je nosilec pridobil dvakrat zaporedoma in je v času trajanja naziva dosegel starost vsaj 50 let, baletni solo plesalec pa vsaj 35 let. Za čas trajanja naziva prvak ali vrhunski glasbenik se zaposlenemu poveča osnovna plača. Višina povečanja osnovne plače se določi s kolektivno pogodbo za kulturne dejavnosti. Podelitev naziva “prvak” (v dramskem in lutkovnem gledališču, v opernem gledališču ter v baletnem gledališču) in “vrhunski glasbenik” (na simfoničnem in opernem področju) tako podrobneje ureja Pravilnik o merilih za doseganje naziva prvak in vrhunski glasbenik. Izpolnjevanje pogojev za pridobitev naziva ugotavljajo umetniški vodje javnih zavodov s področja kulture na podlagi meril, določenih s tem pravilnikom. Za pridobitev naziva prvak in vrhunski glasbenik se lahko uveljavlja le pridobljene nagrade in priznanja ter umetniške dosežke, ki še niso bili upoštevani pri zasedbi delovnih mest priznanih ustvarjalcev.

Določitev osnovne plače prvaku in vrhunskemu glasbeniku:

Aneks h Kolektivni pogodbi za kulturne dejavnosti v Republiki Sloveniji[[43]](#footnote-43) v 1. členu določa višino povečanja osnovne plače prvaka in vrhunskega glasbenika, kjer je določeno, da javni uslužbenec, ki si pridobi naziv prvak ali vrhunski glasbenik, se za čas trajanja naziva uvrsti v izhodiščni, 52. plačni razred. V času trajanja naziva lahko javni uslužbenec napreduje do največ 57. plačnega razreda. Če javnemu uslužbencu naziv prvak ali vrhunski glasbenik ni ponovno podeljen, se mu na delovnem mestu, ki ga zaseda v času prenehanja naziva, upoštevajo plačni razredi napredovanja, ki jih je pridobil na tem delovnem mestu pred pridobitvijo naziva in v času trajanja naziva. Če javni uslužbenec v času trajanja naziva prvak ali vrhunski glasbenik izpolni pogoje za zasedbo delovnega mesta priznani ustvarjalec, z zadnjim dnem prenehanja naziva sklene pogodbo o zaposlitvi za zaposlitev na ustreznem tovrstnem delovnem mestu.

Naziv prvak in vrhunski glasbenik ni bil predmet pogajanj za odpravo anomalij pri vrednotenju delovnih mest in osnovna plača, kot jo določa navedeni aneks, ni bila spremenjena, torej je še vedno veljavni razpon od 52.do 57. plačnega razreda. Plačni razredi delovnih mest, na katerih zaposleni lahko pridobijo naziv prvak in vrhunski glasbenik, so se z zadnjim aneksom zvišali za 2 plačna razreda, kar pomeni, da sedaj zgornji plačni razredi nekaterih delovnih mest presegajo izhodiščni plačni razred naziva prvak ali vrhunski glasbenik.

V kontekstu nazivov na področju umetniških poklicev (plačna podskupina G1) in drugih poklicev na področju kulture in informiranja (plačna podskupina G2) ugotavljamo, da v RTV Slovenija obstaja Pravilnik o postopkih in merilih za zasedbo delovnih mest vrhunski  glasbenik, ekspert področja, prvak in priznani ustvarjalec, ki je bil objavljen v internem glasilu Informator 21. 5. 2009, ki se je, po zadnjih informacijah, nazadnje uporabil leta 2011 in je v fazi sprememb, posodobitev oz. uskladitev z veljavnimi predpisi.

1. **Dejavnost vzgoje in izobraževanja, visokega šolstva in znanosti**

V dejavnosti vzgoje in izobraževanja je napredovanje srednješolskih in osnovnošolskih učiteljev, vzgojiteljev in drugih strokovnih delavcev (plačna podskupina D2, D3) v nazive določeno z Zakonom o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja in Pravilnikom o napredovanju zaposlenih na področju vzgoje in izobraževanja v nazive iz katerih izhaja, da morajo javni uslužbenci za napredovanje v naziv mentor, svetovalec ali svetnik izpolnjevati sledeče pogoje:

* ustrezna stopnja in smer izobrazbe,
* znanje učnega jezika,
* strokovni izpit s področja vzgoje in izobraževanja,
* ustrezen obseg delovne dobe (mentor) ali ustrezno obdobje pridobljen predhodni naziv,
* uspešnost pri delu,
* uspešno končani programi nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja v vzgoji in izobraževanju oziroma pridobitev dodatnih funkcionalnih znanj, s katerimi lahko v skladu s pravilnikom izkaže predpisano število točk za pridobitev višjega naziva,
* opravljena različna dodatna strokovna dela,[[44]](#footnote-44) ki so ovrednotena s številom točk v pravilniku.

Pravilnik o napredovanju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju v nazive določa tudi možnost napredovanja javnih uslužbencev na področju vzgoje in izobraževanja pod drugačnimi pogoji, ki so določeni zgoraj, vendar zgolj izjemoma, pogoji za takšno napredovanje so:

* ustrezna stopnja in smer izobrazbe,
* znanje učnega jezika,
* strokovni izpit s področja vzgoje in izobraževanja,
* predpisana delovna doba,
* nadpovprečna uspešnost pri delu,
* opravljena različna dodatna strokovna dela, ki so ovrednotena s številom točk v pravilniku.[[45]](#footnote-45)

Pravilnik o napredovanju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju v nazive v 14. členu določa, da opravljeno dodatno strokovno delo in posamezni uspešno končani programi nadaljnjega izobraževanja (npr. pridobljena diploma, specializacija, magisterij in doktorat znanosti, ki ni pogoj za opravljanje dela na delovne mestu) in usposabljanja v vzgoji in izobraževanju oziroma pridobljena dodatna funkcionalna znanja se za napredovanje v naziv lahko točkujejo in uveljavijo le enkrat.

O napredovanju v nazive po tem pravilniku odloča minister, pristojen za šolstvo (v nadaljevanju: minister).

Strokovni delavec, ravnatelj oziroma direktor pridobi naziv:

* 1. decembra, če je bil predlog za napredovanje vložen do vključno zadnjega dne novembra,
* 1. marca, če je bil predlog vložen do vključno zadnjega dne februarja,
* 1. julija, če je bil predlog vložen do vključno zadnjega dne junija.

Na podlagi četrtega odstavka 16. člena ZSPJS javni uslužbenci, ki napredujejo v naziv oziroma v višji naziv, pridobijo pravico do plače v skladu z višjim plačnim razredom, pridobljenim nazivom ali višjim nazivom 1. decembra leta, v katerem so napredovali.

V zvezi s pridobitvijo **nazivov visokošolskih učiteljev** Zakon o visokem šolstvu v drugem odstavku 6. člena določa, da univerze in samostojni visokošolski zavodi, ki jih ustanovi Republika Slovenija, delujejo po načelih avtonomije, ki jim je med drugim omogočeno tudi sprejemanje meril za izvolitev v naziv visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev in visokošolskih sodelavcev. Poleg navedenega je v 51. f členu določeno, da Agencija Republike Slovenije za kakovost v visokem šolstvu določa minimalne standarde za izvolitev v nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev in visokošolskih sodelavcev na visokošolskih zavodih kar je določeno v Minimalnih standardih za izvolitev v nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev in visokošolskih sodelavcev na visokošolskih zavodih.

Minimalni standardi za izvolitev v nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev in visokošolskih sodelavcev na visokošolskih zavodih v 4. členu določajo, da so visokošolski učitelji in znanstveni ter umetniški delavci, z izjemo rednih profesorjev in znanstvenih svetnikov izvoljeni v naziv za obdobje petih let, asistenti za obdobje treh let, redni profesorji in znanstveni svetniki pa so izvoljeni v trajni naziv.

Za izvolitev v naziv v visokem šolstvu morajo javni uslužbenci izpolnjevati:

* temeljne minimalne standarde za izvolitev v naziv, ki jih določa 9. člen Minimalnih standardov:
* ustrezna izobrazba ali ustrezen znanstveni oziroma strokovni naslov,
* usposobljenost za strokovno ali umetniško delo (npr. objava del, mednarodna odmevnost, avtorstvo itd.),
* pedagoška usposobljenost[[46]](#footnote-46),
* pozitivna ocena večine poročevalcev o usposobljenosti kandidata,
* aktivno znanje vsaj enega razširjenega tujega jezika;
* splošne minimalne standarde, ki so določeni v 13. členu Minimalnih standardov za izvolitev v nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev in visokošolskih sodelavcev na visokošolskih zavodih, ki so povezani s pogojem predpisane izobrazbe za izvolitev v posamezni naziv kot npr. v rednega profesorja, izrednega profesorja, docenta, znanstvenega svetnika, višjega znanstvenega sodelavca in znanstvenega sodelavca je lahko izvoljen, kdor ima doktorat znanosti;
* posebne minimalne standarde v primeru izvolitve v naziv rednega profesorja ali znanstvenega svetnika (npr. je po opravljenem doktoratu najmanj 3 mesece neprekinjeno raziskovalno ali pedagoško deloval na kakovostni tuji univerzi ali raziskovalni ustanovi; je objavil vsaj 14 člankov (od tega najmanj 7 od zadnje izvolitve v nižji naziv), pri katerih je prvi ali vodilni avtor (oz. dokazuje, da je njegov prispevek k članku enakovreden prispevku prvega ali vodilnega avtorja); od tega mora biti najmanj 6 člankov objavljenih v revijah, indeksiranih v SSCI, SCI z IF>0 oziroma AHCI).

1. **Zdravniki in zobozdravniki**

Posebni tarifni del Kolektivne pogodbe za zdravnike in zobozdravnike v Republiki Sloveniji, v 6. členu določa, da se na delovno mesto **zdravnik svetovalec** lahko uvrsti zdravnik, ki ima vsaj enega izmed nazivov primarij, svetnik ali višji svetnik, in ki pretežni del delovnega časa opravlja svetovalsko delo, pod pogojem, da ima delodajalec sistemizirano delovno mesto zdravnika svetovalca.

Zakon o zdravstveni dejavnosti (v nadaljnjem besedilu: ZZDej) v 72. členu določa, da zdravstvenim delavcem in zdravstvenim sodelavcem z visoko izobrazbo lahko za aktivni prispevek na strokovnem, pedagoškem oziroma raziskovalnem področju ministrstvo, pristojno za zdravje, na predlog Zdravstvenega sveta podeli naziv **svetnik ali višji svetnik**. Minister, pristojen za zdravje, predpiše pogoje ter postopek za podelitev nazivov iz prejšnjega odstavka.

Pravilnik o pogojih in postopku za pridobitev naziva svetnik ali višji svetnik v 2. členu določa, da minister, pristojen za zdravje, podeli naziv svetnik ali višji svetnik kandidatu, ki izpolnjuje pogoje, predpisane z ZZDej in s tem pravilnikom, na podlagi meril za strokovno napredovanje, ki so določena v prilogi I tega pravilnika. Prav tako Pravilnik o pogojih in postopku za pridobitev naziva svetnik ali višji svetnik v 3. členu določa, da naziv svetnik ali višji svetnik je stopnja strokovnega napredovanja, ki se pridobi z izobraževanjem in delom za aktivni prispevek na strokovnem, pedagoškem in raziskovalnem področju zdravstvene dejavnosti. Nadalje je v 9., 10. in 11. členu določeno, da naziv svetnik ali višji svetnik podeli minister na predlog Zdravstvenega sveta. Naziv svetnik je treba obnavljati vsakih sedem let. Ob prvi kandidaturi za pridobitev naziva svetnik se upoštevajo merila, dosežena v zadnjih desetih letih opravljanja poklica. Za obnovitev naziva svetnik je treba zbrati polovico točk iz vseh treh ocenjevalnih delovnih področij za pridobitev naziva svetnik. Po šestdesetem letu starosti postane naziv svetnik trajen. Naziv višji svetnik je treba obnavljati vsakih deset let. Ob prvi kandidaturi za pridobitev naziva višji svetnik se upoštevajo merila, dosežena v vseh letih opravljanja poklica. Za obnovitev naziva višji svetnik je treba zbrati 1/3 točk iz vseh treh ocenjevalnih delovnih področij za pridobitev naziva višji svetnik. Po šestdesetem letu starosti postane naziv višji svetnik trajen.

Prav tako ZZDej v 73. členu določa, da za dolgoletno in uspešno zdravstveno-vzgojno, organizacijsko in strokovno delo se lahko zdravniku ali zobozdravniku podeli naziv **primarij**. Republika Slovenija podeljuje zdravstvenim delavcem in zdravstvenim sodelavcem nagrade in priznanja kot posebna družbena priznanja za izjemne uspehe širšega družbenega pomena, ki prispevajo k uspešnosti in učinkovitosti zdravstvenega varstva. Minister, pristojen za zdravje, predpiše natančnejše pogoje za podeljevanje naziva primarij ter nagrad in priznanj iz prejšnjega odstavka, sestavo komisije in postopek za podeljevanje, t.j. z Pravilnikom o podeljevanju naziva primarij. Pravilnik v 2. členu določa, da so pogoji za pridobitev naziva primarij:

* vsaj 20 let dela v zdravstveni dejavnosti po opravljenem strokovnem izpitu,
* vsaj štiri leta dela pri izvajalcu zdravstvene dejavnosti v mreži javne zdravstvene službe kot vodja organizacijske enote, ki zaokrožuje določeno strokovno dejavnost, ali vsaj štiri leta delo v zdravstveni dejavnosti opravlja v okviru zasebne zdravstvene dejavnosti kot fizična ali pravna oseba, z vsaj enim zaposlenim zdravstvenim delavcem,
* prispevki oziroma članki na področju vzgoje za zdravje prebivalstva,
* vsaj trikrat imenovan za mentorja pripravnikom, specializantom in doktorandom v isti poklicni skupini,
* najmanj 15 člankov oziroma prispevkov s strokovno ali organizacijsko vsebino s področja zdravstvenega varstva, objavljenih v medicinskih strokovnih revijah oziroma publikacijah z zunanjo recenzijo (npr. Zdravniški vestnik, Zobozdravstveni vestnik, Zdravstveno varstvo, Zdravstveni obzornik, Medicinski razgledi, Acta Medico-biotehnica, Medicina, pravo in družba, itd.),
* aktivna udeležba na kongresih, simpozijih, posvetovanjih in tečajih v Republiki Sloveniji ali tujini z najmanj desetimi naslovi prispevkov,
* aktivno delovanje v organih Slovenskega zdravniškega društva oziroma Zdravniški zbornici Slovenije.

Zdravnik svetovalec je lahko imenovan na DM (Zdravnik svetovalec primarij, Zdravnik svetovalec svetnik in Zdravnik svetovalec višji svetnik) le ob izpolnjenih predhodno navedenih pogojih. Res je da jim nazive uradno podeli minister pristojen za zdravje, vendar so pogoji in predlagatelji ter merila popolnoma drugačni. Pomembno je tudi, da nujno, da je nekdo prehodno primarij in da šele kasneje napreduje v svetnika ali višjega svetnika, pogoj je da ima delodajalec sistemizirano delovno mesto zdravnika svetovalca Tudi sam naziv primarij ni potrebno obnavljati, naziva svetnik in višji svetnik pa (na 7 let in 10 let). Kot že izhaja iz predhodno navedenega gre za neko specifično situacijo znotraj resorja Ministrstva za zdravje.

Ko je posameznik imenovan na eno od treh predhodno navedenih delovnih mest napreduje v plačnih razredih skladno z določbami Uredbe o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede, to pomeni ob izpolnjevanju pogojev (na osnovi treh letnih ocen delovne uspešnosti). Letna ocena delovne uspešnosti se opravi na osnovi elementov iz prvega odstavka 17. člena ZSPJS.

Enako vsebinsko podobno je zapisano v 10. členu Posebnega tarifnega dela Kolektivne pogodbe za zdravnike in zobozdravnike v Republiki Sloveniji za zasebni sektor, in sicer: zdravnik lahko napreduje najmanj vsaka tri leta za najmanj en plačni razred, če izpolnjuje predpisane pogoje. Kot napredovalno obdobje se šteje čas od zadnjega napredovanja v višji plačni razred. Za napredovalno obdobje se upošteva čas, ko je zdravnik pri istem ali drugem delodajalcu delal na delovnih mestih, za katere je predpisana enaka stopnja strokovne izobrazbe. Delodajalec najmanj enkrat letno preveri izpolnjevanje pogojev za napredovanje.

Na delovnih mestih, na katerih je mogoče napredovanje v naziv, delodajalec zdravniku ni dolžan zagotoviti več kot 5 napredovanj, na ostalih delovnih mestih pa ne več kot 10 napredovanj. Delodajalec zdravniku tudi ni dolžan zagotoviti napredovanj, s katerimi bi zdravnik dosegel višjo osnovno plačo, kot je najvišja možna osnovna plača zdravnika v javnem sektorju z napredovanji.

Pogoje za napredovanje določi delodajalec po postopku sprejemanja internega akta, določenem z Zakonom o delovnih razmerjih in obligacijskim delom kolektivne pogodbe za zdravnike in zobozdravnike.

Ne glede na določbo prejšnjega odstavka se za napredovanje uporabljajo določbe Zakona o sistemu plač v javnem sektorju in pripadajočih podzakonskih aktov, če delodajalec nima sprejetega akta o napredovanju ali če je ta manj ugoden od sistema napredovanja, ki velja za zdravnike, zaposlene v javnem sektorju. Pospešeno napredovanje zdravnikov v predpisih ni določeno.

**2.3.2. Vpliv izpolnjevanja pogojev za napredovanje v naziv na pridobitev pravice do plače zaradi napredovanja javnega uslužbenca v višji naziv**

V tem poglavju so na primerih prikazane razlike, ki jih glede postopkov za napredovanje v naziv določajo posamezni področni predpisi dejavnosti in vpliv teh na pridobitev pravice do plače zaradi napredovanja javnega uslužbenca v višji naziv. Na primeru javnega uslužbenca z nastopom delovnega razmerja z dnem 1. 1. 2019 na delovnem mestu, ki je uvrščeno v VII/2 tarifni razred in ob predpostavki, da so za napredovanje v naziv izpolnjeni vsi pogoji, vključno s predpisanimi delovnimi izkušnjami, bo prikazana časovna dinamika možnosti pridobitve pravice do plače skladno s pridobljenim višjim nazivom, možnost pospešenega oziroma izjemnega napredovanja in možnost preskoka nazivov, ki jih določajo posamezni področni predpisi dejavnosti.

Kot primere se je za primerjavo med dejavnostmi določilo delovna mesta, ki so uvrščena v VII/2 tarifni razred. V državnih organih in upravah samoupravnih lokalnih skupnosti je v nadaljevanju prikazano napredovanje javnega uslužbenca v naziv na delovnem mestu višji svetovalec (C027010), v dejavnosti vzgoje in izobraževanja učitelj (D027030), v dejavnost kulture bibliotekar (G027005) in arhivist (G027003), v dejavnosti zdravstva in socialnega varstva socialni delavec (F017010) in medicinska sestra vodja tima (F027012). V poklicni skupini zdravnikov in zobozdravnikov ima nazive eno delovno mesto v VIII. tarifnem razredu, zato je napredovanje le-teh pojasnjeno v prejšnjem poglavju.

V prikazu smo izhajali iz uvrstitev delovnih mest in nazivov v plačne razrede, ki so določeni v veljavnih kolektivnih pogodbah, da ne bi bil ta prikaz preveč nejasen, vanj nismo vključevali postopne pridobitve posameznih plačnih razredov, ampak smo upoštevali končne uvrstitve. To velja za vsa prikazana delovna mesta, čeprav je pri njih postopnost določena različno in zato končne uvrstitve ne pridobijo vsi na enak datum.

Stopnjam znotraj delovnih mest pripadajo različni izhodiščni plačni razredi, posamezne stopnje znotraj delovnih mest praviloma ustrezajo nazivom, določenim v področnih predpisih, v določenih primerih pa stopnja ne vključuje naziva, določenega v področnih predpisih.

1. Državni organi[[47]](#footnote-47) in organi lokalnih skupnosti: Višji svetovalec (C027010)

Na podlagi 84. člena ZJU uradnik izvršuje javne naloge v nazivu. Delo na posameznih uradniških delovnih mestih se praviloma lahko opravlja v treh nazivih (79. člen ZJU).

Uradnik na uradniškem delovnem mestu napreduje v nazive na podlagi izpolnjenih pogojev, ki jih za nazive določa ZJU, Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih ter Uredba o napredovanju uradnikov v nazive.

Uradnik na delovnem mestu Višji svetovalec (C027010) lahko opravlja delo v treh uradniških nazivih: Višji svetovalec III, Višji svetovalec II in Višji svetovalec I.

Tabela 23: Prikaz delovnega mesta Višji svetovalec

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Šifra DM | DELOVNO MESTO | TR | Šifra N | NAZIV | Plačni razred brez napredovanja | Plačni razred z napredovanji |
| C027010 | VIŠJI SVETOVALEC | VII/2 | 1 | VIŠJI SVETOVALEC I | 39 | 45 |
| C027010 | VIŠJI SVETOVALEC | VII/2 | 2 | VIŠJI SVETOVALEC II | 37 | 42 |
| C027010 | VIŠJI SVETOVALEC | VII/2 | 3 | VIŠJI SVETOVALEC III | 35 | 40 |

Za napredovanje v višji naziv na delovnem mestu Višji svetovalec mora uradnik izpolnjevati naslednje pogoje:

* predpisano izobrazbo: skladno z drugim odstavkom 87. člena ZJU najmanj visoka strokovna izobrazba oziroma najmanj izobrazba, pridobljena po študijskem programu prve stopnje v skladu z zakonom, ki ureja visoko šolstvo. Glede na zahtevano izobrazbo je delovno mesto Višji svetovalec uvrščeno v tarifni razred VII/1 ali VII/2;
* delovne izkušnje: za naziv V. stopnje (Višji svetovalec II) so predpisane delovne izkušnje najmanj 5 let, za naziv IV. stopnje (Višji svetovalec I) pa 6 let delovnih izkušenj;
* ocene delovne uspešnosti: ko v nazivu **iste stopnje** v času od zadnjega napredovanja uradnik doseže:
  + trikrat oceno odlično ali
  + štirikrat oceno zelo dobro ali
  + petkrat oceno najmanj dobro ali
  + 16 točk v štirih letih, pri čemer se število točk za oceno zadovoljivo ne upošteva.

Poleg zgoraj navedenih pogojev za napredovanje v naziv ima uradnik na delovnem mestu Višji svetovalec možnost pospešenega napredovanja v višji naziv:

* ko enkrat doseže oceno odlično, če izpolnjuje ostale pogoje za napredovanje v naziv in predstojnik na podlagi predloga nadrejenega ugotovi, da so delovne in strokovne kvalitete uradnika izjemnega pomena za delo organa. Število pospešenih napredovanj **ne sme presegati 5% uradnikov v organu**, ki so bili za isto leto ocenjeni z oceno odlično.

Upoštevaje ZJU in Uredbo o napredovanju uradnikov v nazive uradnik v primeru napredovanja v višji naziv ne more preskočiti posameznega naziva, saj mora za napredovanje v naziv ocene delovne uspešnosti pridobiti v posamezni stopnji naziva, kar pomeni, da preskok nazivov ni mogoč.

Na podlagi navedenega uradnik na delovnem mestu višji svetovalec »redno« napreduje v višji naziv, ob predpostavki, da so izpolnjeni tudi vsi drugi pogoji za napredovanje v naziv, najhitreje po pridobljenih treh odličnih ocenah delovne uspešnosti, to je z dnem **1. 11. 2022**, s pridobitvijo pravice do plače od 1. 12. 2022.

Poleg navedene možnosti »rednega« napredovanja v naziv pa ima uradnik na delovnem mestu višji svetovalec možnost tudi pospešenega napredovanja na podlagi pridobljene ene ocene odlično, to je z dnem **1. 11. 2020**, s pridobitvijo pravice do plače od 1. 12. 2020.

Na podlagi navedenega je torej mogoče ugotoviti, da ima skladno s predpisi uradnik pravico do napredovanja v višji naziv, ko izpolni vse predpisane pogoje in predstojnik nima diskrecijske pravice odločanja v zvezi z imenovanjem oziroma neimenovanjem uradnika v naziv, medtem ko uradnik lahko pospešeno napreduje le, če se tako odloči predstojnik in če so izpolnjeni vsi predpisani pogoji, pri čemer je pospešeno napredovanje omejeno tudi z dovoljenim številom pospešenih napredovanj, ki ne sme presegati 5% uradnikov v organu, ki so bili za isto leto ocenjeni z oceno odlično.

Tabela 24: Primer napredovanja Višjega svetovalca, ki nastopi delovno razmerje dne 1. 1. 2019

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Delovno mesto** | **Plačni razred brez napredovanja** | **Plačni razred z napredovanji** | **Najhitrejši datum pridobitve pravice do plače zaradi napredovanja v naziv** | **Pospešeno/izredno** | **Preskok nazivov** |
| Višji svetovalec I | 39 | 45 | 1.12.2025[[48]](#footnote-48) | da[[49]](#footnote-49) | Ni možen |
| Višji svetovalec II | 37 | 42 | 1.12.2022[[50]](#footnote-50) | 1.12.2020[[51]](#footnote-51) |
| Višji svetovalec III | 35 | 40 |  |  |

Višjemu svetovalcu v uradniškem nazivu višji svetovalec III se zaradi napredovanja v uradniški naziv Višji svetovalec II, osnovna plača poveča za dva plačna razreda (iz 35. na 37. plačni razred), enako velja tudi v primeru, če napreduje iz uradniškega naziva Višji svetovalec II v naziv višji svetovalec I (iz 37. na 39. plačni razred). V primeru, da višji svetovalec pospešeno napreduje iz uradniškega naziva višji svetovalec III v uradniški naziv Višji svetovalec II lahko ob izpolnjenih vseh pogojih za napredovanje v naziv, pospešeno napreduje v letu 2020, zato lahko z dnem 1. 12. 2020 pridobi pravico do plače najmanj 37. plačnega razreda (ob predpostavki, da ni napredoval v plačne razrede).

1. Dejavnost vzgoje in izobraževanja: Učitelj (D027030)

Sklenitev delovnega razmerja in razporeditev na delovno mestu Učitelj (brez naziva) zahteva:

* znanje slovenskega knjižnega jezika,
* izobrazba, določena z Zakonom o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja in podzakonskimi predpisi za posamezni javnoveljavni program oziroma za ustrezno skupino javnoveljavnih programov s področja vzgoje in izobraževanja,
* strokovni izpit s področja vzgoje in izobraževanja,

Napredovanje v nazive:

* na podlagi Pravilnika o napredovanju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju v nazive.

Tabela 25: Prikaz delovnega mesta Učitelj

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Šifra DM | DELOVNO MESTO | TR | Šifra N | NAZIV | Plačni razred brez napredovanja | Plačni razred z napredovanji |
| D027030 | UČITELJ | VII/2 | 1 | UČITELJ SVETNIK | 41 | 46 |
| D027030 | UČITELJ | VII/2 | 2 | UČITELJ SVETOVALEC | 38 | 43 |
| D027030 | UČITELJ | VII/2 | 3 | UČITELJ MENTOR | 35 | 40 |
| D027030 | UČITELJ | VII/2 | 4 | UČITELJ | 32 | 37 |

Pogoji, ki jih mora za **redno** napredovanje naziv izpolnjevati učitelj so:

* + ustrezna stopnja (izobrazba, pridobljena po študijskih programih za pridobitev izobrazbe druge stopnje oziroma raven izobrazbe, pridobljena po študijskih programih, ki v skladu z zakonom ustreza izobrazbi, pridobljeni po študijskih programih druge stopnje, in pedagoško-andragoška ali specialno pedagoška izobrazba) in smer izobrazbe,
  + znanje učnega jezika (slovenščina, italijanščina, slovenščina in madžarščina),
  + strokovni izpit s področja vzgoje in izobraževanja,
  + ustrezen obseg delovne dobe ali ustrezno obdobje pridobljen predhodni naziv,
  + uspešnost pri delu,[[52]](#footnote-52)
  + uspešno končani programi nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja v vzgoji in izobraževanju oziroma pridobitev dodatnih funkcionalnih znanj v ustreznem obsegu,
  + različna dodatna strokovna dela, opravljena v ustreznem obsegu in na ustrezni ravni zahtevnosti.

Pogoji za **izjemno napredovanje** – učitelj ima torej tudi možnost pospešenega napredovanja, ki dopušča tudi neposredno napredovanje v višje nazive, tudi v najvišji naziv, vendar so pogoji zahtevnejši:

* ustrezna stopnja in smer izobrazbe,
* znanje učnega jezika,
* strokovni izpit s področja vzgoje in izobraževanja,
* ustrezen obseg delovne dobe,
* nadpovprečna uspešnost pri delu,
* uspešno končani programi nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja v vzgoji in izobraževanju oziroma pridobitev dodatnih funkcionalnih znanj v ustreznem obsegu,
* različna dodatna strokovna dela, opravljena v ustreznem obsegu in na ustrezni ravni zahtevnosti.

Učitelj (D027030) z nastopom delovnega razmerja 1. januarja 2019, lahko najhitreje napreduje v višji naziv (mentor) po sistemu rednega napredovanja do 1. decembra 2019, kar ima finančni učinek od 1. decembra 2019 ob predpostavki, da ima izpolnjeno predpisano delovno dobo, ki je za posamezni naziv delovnega mesta določena in da izpolnjuje tudi druge pogoje, določene s predpisi.

Ob navedenem je potrebno poudariti, če se javni uslužbenec 1. 1. 2019 zaposli na področju vzgoje in izobraževanja in je to njegova prva zaposlitev nasploh, potem to ni več "najhitrejše možno napredovanje po sistemu rednega napredovanja". Dinamika napredovanja za takega učitelja po najhitrejši različici rednega napredovanja je sledeča:

* iz učitelja v učitelja mentorja 1. 3. 2023,
* iz učitelja mentorja v učitelja svetovalca 1. 3. 2027,
* iz učitelja svetovalca v učitelja svetnika 1. 3. 2032.

Tabela 26: Primer napredovanja Učitelja, ki je nastopil delovno razmerje dne 1. 1. 2019

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Delovno mesto** | **Plačni razred brez napredovanja** | **Plačni razred z napredovanji** | **Naziv** | **Najhitrejše možno napredovanje po sistemu rednega napredovanja** | **Najhitrejše možno napredovanje po sistemu izjemnega napredovanja** | **Preskok nazivov** |
| učitelj | 41 | 46 | učitelj svetnik | 1. dec. 2028 | 1. dec. 2019 | da |
| učitelj | 38 | 43 | učitelj svetovalec | 1. dec. 2023 | 1. dec. 2019 | da |
| učitelj | 35 | 40 | učitelj mentor | 1. dec. 2019 |  | da |
| učitelj | 32 | 37 | učitelj |  |  | da |

Kot je razvidno iz tabele se učitelju zaradi napredovanja v višji naziv povečuje osnovna plača skladno pridobljenim višjim nazivom za tri plačne razrede. V primeru, da učitelj ob izpolnjenih vseh pogojih za napredovanje v naziv, izjemno napreduje v letu 2019, lahko že 1. 12. 2019 pridobi pravico plače najmanj 41. plačnega razreda (ob predpostavki, da ni napredoval v plačne razrede).

1. Kulturna dejavnost:
2. Arhivist (G027003)

Arhivist lahko napreduje v naziv na podlagi izpolnjenih pogojev, ki jih za navedeno delovno mesto določa Pravilnik o strokovnih izpitih in pridobivanju strokovnih nazivov na področju varstva arhivskega gradiva (Pravilnik o nazivih).

Tabela 27: Prikaz delovnega mesta Arhivist

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Šifra DM | DELOVNO MESTO | TR | Šifra N | NAZIV | Plačni razred brez napredovanj | Plačni razred z napredovanji |
| G027003 | ARHIVIST | VII/2 | 1 | ARHIVSKI SVETNIK | 41 | 46 |
| G027003 | ARHIVIST | VII/2 | 2 | ARHIVSKI SVETOVALEC | 38 | 43 |
| G027003 | ARHIVIST | VII/2 | 3 | VIŠJI ARHIVIST | 35 | 40 |
| G027003 | ARHIVIST | VII/2 | 4 | ARHIVIST | 32 | 37 |

Kot je razvidno iz zgornje tabele javni uslužbenec na navedenem delovnem mestu lahko opravlja naloge v štirih stopnjah strokovnega naziva (arhivist, višji arhivist, arhivski svetovalec in arhivski svetnik).

Pogoji, ki jih za napredovanje v naziv mora izpolnjevati arhivist, so:

* izobrazba: skladno z 8. členom ZSPJS najmanj specializacija po visokošolski izobrazbi (prejšnja), visokošolska univerzitetna izobrazba (prejšnja) ali magistrska izobrazba.
* delovne izkušnje **in dodatni pogoji (točke)**:
  + za naziv višji arhivist najmanj šest let delovnih izkušenj na področju varstva arhivskega gradiva ali sorodnem področju, opravljen izpit za pridobitev naziva iz tretjega odstavka 22. člena Pravilnika o nazivih in zbranih najmanj 200 točk v skladu s Pravilnikom o nazivih;
  + za naziv arhivski svetovalec najmanj pet let delovnih izkušenj na področju varstva arhivskega gradiva ali sorodnem področju po pridobitvi naziva višji arhivist, najmanj 250 točk od pridobitve naziva višji arhivist ali brez naziva višji arhivist, z najmanj 11 let delovnih izkušenj na področju varstva arhivskega gradiva ali sorodnem strokovnem področju, opravljenim izpitom za pridobitev naziva iz tretjega odstavka 22. člena Pravilnika o nazivih in najmanj 250 točk v zadnjih petih letih in še 200 točk od opravljenega izpita;
  + za naziv arhivski svetnik najmanj 20 let delovnih izkušenj na področju varstva arhivskega gradiva ali sorodnem strokovnem področju, strokovni naziv iz tretjega odstavka 22. člena Pravilnika o nazivih, obsežne in kakovostne objave iz arhivskega področja, vrhunske dosežke (800 točk) na področju arhivske stroke izkazani v kariernem obdobju ter najmanj: - če ima naziv arhivski svetovalec: 500 točk od pridobitve tega naziva, - če ima naziv višji arhivist: najmanj 750 točk od pridobitve tega naziva, - če nima naziva iz 25. člena Pravilnika o nazivih najmanj 950 točk.

Ocene delovne uspešnosti pri delovnem mestu nimajo vpliva na pridobitev naziva.

Javni uslužbenec na delovnem mestu arhivist lahko preskoči posamezen naziv, če za to izpolnjuje osnovni pogoj delovnih izkušenj za posamezen naziv (pogoja delovnih izkušenj ne more preskočiti) in dodatne pogoje s področja dosežkov v stroki, ki so določene v Pravilniku o strokovnih izpitih in pridobivanju strokovnih nazivov na področju varstva arhivskega gradiva.

Na podlagi navedenega lahko arhivist pridobi višji naziv, ob predpostavki, da so izpolnjeni vsi drugi pogoji za imenovanje v naziv, najhitreje po šestih letih delovnih izkušenj. V skladu s 35. členom Pravilnika o strokovnih izpitih in pridobivanju strokovnih nazivov na področju varstva arhivskega gradiva se podeli naziv s 15. majem oziroma 15. novembrom po izpolnjenih pogojih (če je bila vloga posameznika vložena do vključno 15. aprila oziroma 15. oktobra). To pomeni, da je arhivist, ki je nastopil delovno razmerje s 1. januarjem 2019 imenovan v višji naziv z 15. majem 2025, s pridobitvijo pravice do plače s 1. decembrom 2025.

Tabela 28: Primer napredovanja arhivista, ki nastopi delovno razmerje dne1. 1. 2019

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Naziv** | **Plačni razred brez napredovanja** | **Plačni razred z napredovanji** | **Najhitrejši datum pridobitve pravice do plače zaradi napredovanja v naziv - A[[53]](#footnote-53)** | **Najhitrejši datum pridobitve pravice do plače zaradi napredovanja v naziv - B[[54]](#footnote-54)** | **Pospešeno/izredno  napredovanje** | **Preskok nazivov** |
| Arhivski svetnik | 41 | 46 | 1.12.2039 | 1. 12. 2019 | ne | Je možen[[55]](#footnote-55) |
| Arhivski svetovalec | 38 | 43 | 1.12.2030 | 1. 12. 2019 |
| Višji arhivist | 35 | 40 | 1.12.2025 | 1. 12. 2019 |
| Arhivist | 32 | 37 |  |  |

Kot je razvidno iz tabele se arhivistu zaradi pridobitve višjega naziva povečuje plačni razred za tri plačne razrede. V primeru, da arhivist ob izpolnjenih vseh pogojih za pridobitev višjega naziva, zaradi preskoka nazivov napreduje v letu 2019 zato lahko že 1. 12. 2019 pridobi pravico plače najmanj 41. plačnega razreda (ob predpostavki, da ni napredoval v plačne razrede).

1. Bibliotekar (G027005)

Bibliotekar lahko napreduje v naziv na podlagi izpolnjenih pogojev, ki jih za navedeno delovno mesto določa Zakon o knjižničarstvu in Pravilnik o strokovnih nazivih v knjižnični dejavnosti.

Tabela 29: Prikaz delovnega mesta Bibliotekar

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Šifra DM | DELOVNO MESTO | TR | Šifra N | NAZIV | Plačni razred brez napredovanj | Plačni razred z napredovanji |
| G027005 | BIBLIOTEKAR | VII/2 | 1 | BIBLIOTEKARSKI SPECIALIST | 41 | 46 |
| G027005 | BIBLIOTEKAR | VII/2 | 2 | VIŠJI BIBLIOTEKAR | 38 | 43 |
| G027005 | BIBLIOTEKAR | VII/2 | 3 | SAMOSTOJNI BIBLIOTEKAR | 35 | 40 |
| G027005 | BIBLIOTEKAR | VII/2 | 4 | BIBLIOTEKAR | 32 | 37 |

Kot je razvidno iz zgornje tabele javni uslužbenec na navedenem delovnem mestu lahko opravlja naloge v štirih stopnjah strokovnega naziva.

Pogoji, ki jih za napredovanje v naziv mora izpolnjevati bibliotekar, so:

* izobrazba: skladno s četrtim odstavkom 39.a člena Zakona o knjižničarstvu kdor ima najmanj visokošolsko izobrazbo, pridobljeno po študijskih programih druge stopnje, oziroma raven izobrazbe, ki v skladu z zakonom ustreza izobrazbi druge stopnje in opravljen bibliotekarski izpit.
* delovne izkušnje:
* za naziv 3 samostojni bibliotekar so predpisane delovne izkušnje najmanj 5 let,
* za naziv 2 višji bibliotekar so predpisane delovne izkušnje najmanj 10 let,
* za naziv 1 bibliotekarski specialist so predpisane delovne izkušnje najmanj 15 let;
* drugi pogoji, kot jih določa Pravilnik (priloga Pravilnika: Merila za ocenjevanje strokovne usposobljenosti v knjižnični dejavnosti - točke).

Ocene delovne uspešnosti pri delovnem mestu bibliotekar na imenovanje v naziv nimajo vpliva.

Javni uslužbenec na delovnem mestu bibliotekar lahko preskoči posamezen naziv, če za to izpolnjuje osnovni pogoj delovnih izkušenj za posamezen naziv (**pogoja delovnih izkušenj ne more preskočiti**) in dodatne pogoje s področja dosežkov v stroki, ki so določene v Merilih za ocenjevanje strokovne usposobljenosti v knjižnični dejavnosti (točke).

Na podlagi navedenega lahko bibliotekar redno napreduje v višji naziv (pridobi višji naziv), ob predpostavki, da so izpolnjeni vsi drugi pogoji za imenovanje v naziv, najhitreje po petih letih delovnih izkušenj. V skladu s Pravilnikom o strokovnih nazivih v knjižnični dejavnosti se podeli strokovni naziv s 15. majem tekočega leta, če je bila vloga vložena do vključno 31. januarja tekočega leta.

To pomeni, da bibliotekar, ki je nastopil delovno razmerje s 1. januarjem 2019 najprej pridobi višji naziv z 15. majem 2024, s pridobitvijo pravice do plače s 1. decembrom 2024.

Tabela 30: Primer napredovanja bibliotekarja, ki je nastopil delovno razmerje dne 1. 1. 2019

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Naziv** | **Plačni razred brez napredovanja** | **Plačni razred z napredovanji** | **Najhitrejši datum pridobitve pravice do plače zaradi napredovanja v naziv - A[[56]](#footnote-56)** | **Najhitrejši datum pridobitve pravice do plače zaradi napredovanja v naziv - B[[57]](#footnote-57)** | **Pospešeno/izredno  napredovanje** | **Preskok nazivov** |
| Bibliotekarski specialist | 41 | 46 | 1.12.2034 | 1. 12. 2019 | ne | da[[58]](#footnote-58) |
| Višji bibliotekar | 38 | 43 | 1.12.2029 | 1. 12. 2019 |
| Samostojni bibliotekar | 35 | 40 | 1.12.2024 | 1. 12. 2019 |
| Bibliotekar | 32 | 37 |  |  |

Opomba: V tem času trajanja naziva lahko bibliotekar tudi redno napreduje zaradi ocenjevanja delovne uspešnosti za en ali dva plačna razreda, odvisno od doseženega števila točk na podlagi Uredbe o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede.

Kot je razvidno iz tabele se bibliotekarju zaradi pridobitve višjega naziva povečuje plačni razred za tri plačne razrede. V primeru, da bibliotekar ob izpolnjenih vseh pogojih za pridobitev višjega naziva, zaradi preskoka nazivov napreduje v letu 2019 zato lahko že 1. 12. 2019 pridobi pravico plače najmanj 41. plačnega razreda (ob predpostavki, da ni napredoval v plačne razrede).

1. Dejavnost zdravstva in socialnega varstva
2. Socialni delavec (F017010)

Socialni delavec lahko napreduje v naziv na podlagi izpolnjenih pogojev, ki jih za navedeno delovno mesto določa Pravilnik o napredovanju strokovnih delavcev in strokovnih sodelavcev na področju socialnega varstva v nazive in Zakon o socialnem varstvu.

Tabela 31: Prikaz delovnega mesta Socialni delavec

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Šifra DM | DELOVNO MESTO | TR | Šifra N | NAZIV | Plačni razred brez napredovanja | Plačni razred z napredovanjem |
| F017010 | SOCIALNI DELAVEC | VII/2 | 1 | SOCIALNI DELAVEC VIŠJI SVETOVALEC | 40 | 45 |
| F017010 | SOCIALNI DELAVEC | VII/2 | 2 | SOCIALNI DELAVEC SAMOSTOJNI SVETOVALEC | 35 | 40 |
| F017010 | SOCIALNI DELAVEC | VII/2 | 3 | SOCIALNI DELAVEC | 32 | 37 |

Kot je razvidno iz zgornje tabele javni uslužbenec na navedenem delovne mestu lahko opravlja naloge v treh stopnjah naziva (brez naziva, samostojni svetovalec, višji svetovalec).

Pogoji, ki jih za napredovanje naziv mora izpolnjevati socialni delavec so:

* izobrazba: z zaključeno najmanj univerzitetno izobrazbo (VII/2) v skladu z 69. členom ZSV
* delovne izkušnje: za naziv samostojni svetovalec so predpisane delovne izkušnje najmanj 4 leta kot strokovni delavec na področju socialnega varstva, za naziv višji svetovalec pa nadaljnja 4 leta kot strokovni delavec na področju socialnega varstva po pridobitvi naziva samostojni svetovalec
* delovna uspešnost: delovno uspešen je tisti, ki redno napreduje v plačilne razrede na podlagi pravilnika o napredovanju delavcev zaposlenih na področju socialnega varstva ali na podlagi Uredbe o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede
* opravljen strokovni izpit na področju socialnega varstva
* uspešno končani programi strokovnega izobraževanja in dodatno strokovno delo (najmanj 20 točk za samostojnega svetovalca in najmanj 35 točk za višjega svetovalca).

Socialni delavec ne more preskočiti posameznega napredovanja v naziv, saj mora za napredovanje v naziv izpolnjevati vse zgoraj navedene pogoje (delovna doba, delovna uspešnost, dodatno strokovno delo in programi izobraževanja in usposabljanja), kar pomeni, da preskok nazivov ni mogoč.

Na podlagi navedenega lahko socialni delavec redno napreduje v višji naziv, ob predpostavki, da so izpolnjeni vsi pogoji za napredovanje v naziv, najhitreje po 4 letih, to je z 1. julijem 2023, s pridobitvijo pravice do plače s 1. decembrom 2023. Najdaljši čas pridobitve naziva ni omejen in je odvisen od podaje vloge socialnega delavca ali njegovega delodajalca, za napredovanje v naziv. Skladno s Pravilnikom o napredovanju strokovnih delavcev in strokovnih sodelavcev na področju socialnega varstva v nazive lahko socialni delavec poda vlogo za napredovanje v naziv dvakrat letno, in sicer do 30. aprila z možnostjo napredovanja s 1. julijem tekočega leta ali do 31. oktobra tekočega leta z možnostjo napredovanja s 1. januarjem naslednjega leta.

Pospešeno napredovanje za socialnega delavca ni možno.

Tabela 32: Primer napredovanja socialnega delavca, ki nastopi delovno razmerje dne 1. 1. 2019



Kot je razvidno iz tabele se socialnemu delavcu zaradi napredovanja v naziv samostojni svetovalec poveča plačni razred za 3 plačne razrede, zaradi napredovanja v naziv višji svetovalec pa za pet plačnih razredov. Socialni delavec lahko torej pridobi pravico do višjega plačnega razreda zaradi napredovanja v naziv samostojni svetovalec v letu 2023 s pravico do uvrstitve najmanj v 35. plačni razred (ob predpostavki, da ni napredoval v plačne razrede) in 1.12.2028 v naziv višji svetovalec.

1. Medicinska sestra vodja tima specialist (F027012)

Medicinska sestra vodja tima specialist lahko napreduje v naziv na podlagi izpolnjenih pogojev, ki jih za navedeno delovno mesto določa Pravilnik o napredovanju strokovnih delavcev in strokovnih sodelavcev na področju socialnega varstva v nazive in Zakon o socialnem varstvu.

Tabela 33: Prikaz delovnega mesta Medicinska sestra vodja tima specialist

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Šifra DM | DELOVNO MESTO | TR | Šifra N | NAZIV | Plačni razred brez napredovanja | Plačni razred z napredovanji |
| F027012 | MEDICINSKA SESTRA VODJA TIMA SPECIALIST | VII/2 | 1 | MEDICINSKA SESTRA VODJA TIMA SPECIALIST VIŠJI SVETOVALEC | 44 | 49 |
| F027012 | MEDICINSKA SESTRA VODJA TIMA SPECIALIST | VII/2 | 2 | MEDICINSKA SESTRA VODJA TIMA  SPECIALIST SAMOSTOJNI SVETOVALEC | 39 | 44 |
| F027012 | MEDICINSKA SESTRA VODJA TIMA SPECIALIST | VII/2 | 3 | MEDICINSKA SESTRA VODJA TIMA SPECIALIST | 36 | 41 |

Kot je razvidno iz zgornje tabele javni uslužbenec na navedenem delovnem mestu lahko opravlja naloge v treh stopnjah naziva (brez naziva, samostojni svetovalec, višji svetovalec).

Pogoji, ki jih za napredovanje naziv mora izpolnjevati medicinska sestra vodja tima specialist so:

* izobrazba: z zaključeno najmanj univerzitetno izobrazbo (VII/2) v skladu s 70. členom ZSV,
* delovne izkušnje: za naziv samostojni svetovalec so predpisane delovne izkušnje najmanj 4 leta kot strokovni delavec na področju socialnega varstva, za naziv višji svetovalec pa nadaljnja 4 leta kot strokovni delavec na področju socialnega varstva po pridobitvi naziva samostojni svetovalec,
* delovna uspešnost: delovno uspešen je tisti, ki redno napreduje v plačilne razrede na podlagi Pravilnika o napredovanju delavcev zaposlenih na področju socialnega varstva ali na podlagi Uredbe o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede,
* opravljen strokovni izpit (na svojem področju),
* uspešno končani programi strokovnega izobraževanja in dodatno strokovno delo (najmanj 20 točk za samostojnega svetovalca in najmanj 35 točk za višjega svetovalca).

Preskok posameznega napredovanja v naziv na delovnem mestu Medicinska sestra vodja tima specialist ni mogoč, saj mora javni uslužbenec za napredovanje v naziv izpolnjevati vse zgoraj navedene pogoje (delovna doba, delovna uspešnost, dodatno strokovno delo in programi izobraževanja in usposabljanja).

Na podlagi navedenega lahko medicinska sestra vodja tima specialist redno napreduje v višji naziv, ob predpostavki, da so izpolnjeni vsi pogoji za napredovanje v naziv, najhitreje po 4 letih, to je z 1. julijem 2023, s pridobitvijo pravice do plače s 1. decembrom 2023. Najdaljši čas pridobitve naziva ni omejen in je odvisen od podaje vloge medicinska sestra vodja tima specialist ali njenega delodajalca, za napredovanje v naziv. Skladno s Pravilnikom o napredovanju strokovnih delavcev in strokovnih sodelavcev na področju socialnega varstva v nazive lahko medicinska sestra vodja tima specialist poda vlogo za napredovanje v naziv dvakrat letno, in sicer do 30. aprila z možnostjo napredovanja s 1. julijem tekočega leta ali do 31. oktobra tekočega leta z možnostjo napredovanja s 1. januarjem naslednjega leta.

Pospešeno napredovanje za medicinske sestre vodje tima specialist ni možno.

Tabela 34: Primer napredovanja medicinske sestre vodje tima specialist

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Delovno mesto** | **Plačni razred brez napredovanja** | **Plačni razred z napredovanji** | **Najhitrejši datum pridobitve pravice do plače zaradi napredovanja v naziv** | **Pospešeno/izredno  napredovanje** | **Preskok nazivov** |
| Medicinska sestra vodja tima specialist – višji svetovalec | 44 | 49 | 1.12.2028 | Ni možno | Ni možen |
| Medicinska sestra vodja tima specialist – samostojni svetovalec | 39 | 44 | 1.12.2023 | Ni možno |
| Medicinska sestra vodja tima specialist - brez naziva | 36 | 41 |  |  |

Kot je razvidno iz tabele se medicinski sestri vodji tima specialist zaradi napredovanja v naziv samostojni svetovalec poveča plačni razred za 3 plačne razrede, zaradi napredovanja v naziv višji svetovalec pa za pet plačnih razredov. Medicinska sestra vodja tima lahko torej pridobi pravico do višjega plačnega razreda zaradi napredovanja v naziv samostojni svetovalec v letu 2023 s pravico do uvrstitve najmanj v 39. plačni razred (ob predpostavki, da javni uslužbenec ni napredoval v plačne razrede) in 1. 12. 2028 do plačnega razreda 44 (brez razredov napredovanja) naziva višji svetovalec.

**Ugotovitve na podlagi prikazanih konkretnih primerov:**

Prikazani primeri kažejo:

* da je število nazivov, ki jih je možno pridobiti na istem delovnem mestu, po posameznih dejavnostih, različno (več o tem v naslednji točki);
* da je vpliv pridobitve nazivov na plačo zelo različen in sicer tako glede višine povišanja plače kot tudi obdobja (števila let), v katerem se lahko to povišanje realizira,
* da se med prikazanimi primeri najmanj (za 4 plačne razrede) poviša plača zaradi pridobitve najvišjega naziva v državni upravi, najbolj (za 9 plačnih razredov) pa vzgoji in izobraževanju ter v kulturi;
* da je obratno čas (če upoštevamo najhitrejši možni datum pridobitve naziva zaradi rednega napredovanja), v katerem je možno pridobiti izhodiščno plačo najvišjega naziva, najkrajši v državni upravi (6 let), najdaljši pa v kulturi (20 let pri arhivistu), kar je prikazano v spodnji tabeli.

Tabela 35: Primeri rednega napredovanja javnih uslužbencev po dejavnostih

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Dejavnost** | **Delovno mesto z nazivi/stopnjami** | **TR** | **Razlika med izhodiščnim PR najvišjega in najnižjega naziva na DM** | **Obdobje najhitrejšega (rednega) napredovanja ( v letih)** |
|
|
|
| Državni organi in  organi lokalnih skupnosti | Višji svetovalec (višji svetovalec III, II, I) | VII/2 | 4 | po 6 letih |
| Dejavnost socialnega varstva | Socialni delavec (socialni delavec,  samostojni svetovalec, višji svetovalec ) | VII/2 | 8 | po 9 letih |
| Dejavnost vzgoje  in izobraževanja | Učitelj (učitelj, mentor, svetovalec, svetnik) | VII/2 | 9 | po 9 letih |
| Kulturne dejavnosti | Arhivist (arhivist, višji arhivist, svetovalec, svetnik) | VII/2 | 9 | po 20 letih |

Prikazani primeri, obravnavani v poglavju o napredovanju v naziv pa tudi kažejo, da so postopki za napredovanje v naziv po dejavnostih različni tudi glede možnosti izjemnega oziroma pospešenega napredovanja ali možnosti preskoka nazivov. Na podlagi zgoraj navedenih primerov je možno ugotoviti, da ob predpostavki, da so izpolnjeni vsi pogoji za napredovanje v naziv, je največ možnosti za napredovanje v naziv določenih v dejavnosti vzgoje in izobraževanja, saj predpisani postopki določajo tako preskok nazivov kot tudi možnost izjemnega napredovanja. Navedeno pa ne pomeni, da so v dejavnosti vzgoje in izobraževanja zato določeni lažji pogoji za napredovanje v naziv ampak, da je v tej dejavnosti javnim uslužbencem dana možnost tako hitrejšega napredovanja kot tudi preskoka nazivov že v letu (ob predpostavki, da v letu nastopa delovnega razmerja izpolnjuje vse pogoje za pridobitev naziva), ko javni uslužbenec nastopi delovno razmerje. Podobno lahko ugotovimo tudi pri javnih uslužbencih v dejavnosti kulture, z razliko, da nimajo možnosti pospešenega oziroma izjemnega napredovanja.

Na podlagi navedenega bo v nadaljevanju torej zanimiv podatek o deležu javnih uslužbencev v posamezni stopnji naziva, kar bo na podlagi podatkov ISPAP ugotovljeno v nadaljevanju. Saj bi bilo na podlagi zgoraj navedenega možno sklepati, da je v dejavnosti kulture in vzgoje in izobraževanja najvišji delež javnih uslužbencev v najvišjem nazivu.

**2.3.4. Število nazivov na delovnih mestih in razlike v plačnih razredih med nazivi na istem delovnem mestu**

Število nazivov na delovnih mestih ni enotno določeno za celotni javni sektor, ampak je različno določeno s predpisi, ki so bili obravnavani v prejšnjem poglavju. Prav tako tudi razlike med plačnimi razredi posameznih nazivov na delovnem mestu niso enotno določene v aktih o uvrščanju delovnih mest in nazivov v plačne razrede, zato bodo v nadaljevanju po dejavnostih ugotovljene morebitne razlike, ki izhajajo iz tega naslova med dejavnostmi.

1. **Organi državne uprave, pravosodni organi in lokalne skupnosti**

Kot je bilo že omenjeno, so delovna mesta in nazivi organov državne uprave, pravosodnih organov in lokalnih skupnosti uvrščena v plačne razrede na podlagi KPDU. KPDU določa uvrstitve delovnih mest in nazivov v plačne razrede za vsa uradniška delovna mesta, od plačne podskupine C02 do C07, razen za plačno podskupino C04, ki uvršča nazive in delovna mesta vojakov v plačne razrede z Uredbo o uvrstitvi formacijskih dolžnosti in nazivov v Slovenski vojski.[[59]](#footnote-59)

Tabela 36: Delovna mesta po številu nazivov na delovnem mestu



Kot je razvidno iz tabele, je od vseh delovnih mest v KPDU z nazivi kar 80,16% takšnih, ki imajo na posameznem delovnem mestu določene tri nazive. Pri tem je potrebno poudariti, da se lahko, ne glede na število nazivov določenih za posamezno delovno mesto, z aktom o sistemizaciji delovnih mest, upoštevaje merila, ki jih za to določa Uredba o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih, sistemizira delovno mesto tudi v dveh ali enem uradniškem nazivu, kar je bilo obravnavano v prejšnjem poglavju.

Tabela 37: Razlika v plačnih razredih med nazivi delovnega mesta po plačnih podskupinah

|  |  |
| --- | --- |
| **Plačne podskupine** | **Razlika v plačnih razredih (PR) med nazivi delovnega mesta** |
|
| **C02** | od 1 PR do 3 PR |
| **C03** | od 1 PR do 3 PR |
| **C04** | Od 1 PR do 4 PR |
| **C05** | od 1 PR do 3 PR |
| **C06** | od 1 PR do 3 PR |
| **C07** | od 1 PR do 3 PR |

Iz KPDU, ki določa uvrstitev delovnih mest in nazivov v plačne razrede izhaja, da je razlika med nazivi delovnih mest v V. in VI. tarifnem razredu 1 plačni razred, v VII/1 tarifnem razredu pa praviloma med nazivom tretje stopnje in druge stopnje 1 plačni razred med drugim in prvim nazivom pa 2 plačna razreda. V VII/2 tarifnem razredu na delovnih mestih z dvema nazivoma je razlika med drugo in prvo stopnjo naziva 3 plačne razrede, na delovnih mestih s tremi nazivi pa dva plačna razreda. V plačni podskupini C02 so v VIII. tarifnem razredu določena tri delovna mesta pravosodnih organov, pri katerih je na delovnem mestu s tremi nazivi razlika med stopnjami nazivov 2 plačna razreda, medtem ko so pri dveh delovnih mestih z dvema nazivoma razlike v plačnih razredih med stopnjami naziva 3 plačne razrede.

Na podlagi analize razlik med plačnimi razredi posameznih nazivov na istem delovnem mestu je ugotovljeno, da so na delovnih mestih, ki jih določa KPDU razlike med plačnimi razredi nazivov na istem delovnem mestu s tremi ali štirimi nazivi od 1 do 2 plačna razreda, pri delovnih mestih, ki se opravljajo v dveh nazivih pa je razlika med plačnimi razredi druge in prve stopnje naziva 3 plačne razrede.

1. **Dejavnost zdravstva in socialnega varstva**

Na podlagi Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva so delovna mesta z nazivi/stopnjami določena v plačnih podskupinah F01 in F02, zato bo v nadaljevanju prikazano število nazivov/stopenj na delovnih mestih in razlike med plačnimi razredi nazivov posameznega delovnega mesta.

Tabela 38: Delovna mesta po številu nazivov/stopenj na delovnem mestu

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Število nazivov/stopenj na delovnem mestu** | **Plačna podskupina F01** | **Plačna podskupina F02** |
| **1** |  |  |
| **2** |  |  |
| **3** | 100% | 100% |
| **Skupaj** | **100%** | **100%** |
|  |  |  |

Kot je razvidno iz zgornje tabele imajo vsa delovna mesta z nazivi/stopnjami na področju zdravstva in socialnega varstva (plačna skupina F) določene tri nazive na posameznem delovnem mestu.

Tabela 39: Razlika v plačnih razredih med nazivi/stopnjami delovnega mesta po plačnih podskupinah

|  |  |
| --- | --- |
| **Plačne podskupine** | **Razlika v plačnih razredih (PR) med nazivi/stopnjami delovnega mesta** |
|
| **F01** | od 3 do 5 |
| **F02** | od 3 do 5 |

Kot izhaja iz zgornje tabele je razvidno, da je v dejavnosti socialnega varstva razlika med nazivi/stopnjami delovnih mest od 3 do 5 plačnih razredov. Prav tako je iz analize plačnih razredov nazivov delovnih mest iz Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva zaslediti enotno pravilo glede določanja razlik med izhodiščnimi plačnimi razredi nazivov/stopenj na delovnem mestu. Razlika v plačnih razredih med tretjo stopnjo in drugo stopnjo je 3 plačne razrede, medtem ko je razlika v plačnih razredih med drugo in prvo stopnjo praviloma 5 plačnih razredov, razen za delovna mesta v VIII. tarifnem razredu, kjer je razlika med drugo stopnjo in prvo stopnjo 4 plačne razrede.

1. **Dejavnost kulture**

Na podlagi Kolektivne pogodbe za kulturno dejavnost je v nadaljevanju prikazano število nazivov/stopenj na delovnih mestih po tarifnih razredih za delovna mesta plačne skupine G.

Tabela 40: Odstotek delovnih mest glede na število nazivov/stopenj na delovnem mestu

|  |  |
| --- | --- |
| **Število nazivov/stopenj na delovnem mestu** | **Plačna skupina G** |
|
| **1** | / |
| **2** | 29,63% |
| **3** | 3,70% |
| **4** | 66,67% |
| **Skupaj** | 100,00% |

Podatki v tabeli kažejo, da ima največji delež delovnih mest (66,67%), v dejavnosti kulture, štiri nazive/stopnje.

Tabela 41: Razlika v plačnih razredih med nazivi/stopnjami delovnega mesta

|  |  |
| --- | --- |
| **Plačna skupina** | **Razlika v plačnih razredih med nazivi/stopnjami delovnega mesta** |
|
| **G** | od 1 do 6 |

V dejavnosti kulture ne izhaja logično pravilo glede določitve razlik med plačnimi razredi nazivov/stopenj na posameznih delovnih mestih. Iz analize uvrstitev v plačne razrede posameznih nazivov iz Kolektivne pogodbe za kulturne dejavnosti izhaja, da je na delovnih mestih razlika med nazivi/stopnjami v VII/1. tarifnem razredu 2 plačna razreda, v tarifnem razredu VII/2 3 plačne razrede in VI tarifnem razredu praviloma 3 plačne razrede. Razlike med nazivi/stopnjami pri preostalih delovnih mestih pa se praviloma gibljejo med 1 in 2 plačnim razredoma. Glede na navedeno je potrebno izpostaviti delovna mesta pri katerih razlika med plačnimi razredi nazivov/stopenj delovnega mesta odstopa od omenjenega pravila kar je razvidno iz spodnje tabele, ki prikazuje delovni mesti arhivski in muzejski tehnik, kjer je razlika med nazivi druge in prve stopnje delovnega mesta v primeru arhivskega tehnika 6 plačnih razredov, muzejskega tehnika pa 4 plačne razrede, kar je bila posledica rezultata pogajanj s sindikati.

Tabela 42: Razlike v plačnih razredih delovnega mesta arhivski in muzejski tehnik



1. **Dejavnost vzgoje in izobraževanja**

Iz Kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja izhaja, da so delovna mesta z nazivi/stopnjami določena v plačnih podskupinah D01, D02, D03, zato bo v nadaljevanju prikazano število nazivov/stopenj na delovnih mestih v plačnih podskupinah in ugotovljene razlike med plačnimi razredi nazivov/stopenj posameznega delovnega mesta.

Tabela 43: Delovna mesta po številu nazivov/stopenj in plačnih podskupinah

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Število nazivov/stopenj na delovnem mestu** | **Število delovnih mest po plačnih podskupinah** | | | **Skupaj** |
| **D01** | **D02** | **D03** |
| **1** | / | / | / | **/** |
| **2** | 1,59% | / | / | **1,59%** |
| **3** | 11,11% | 4,76% | 1,59% | **17,46%** |
| **4** | / | 76,19% | 4,76% | **80,95%** |
| **Skupaj** | **12,70%** | **80,95%** | **6,35%** | **100,00%** |

Kot izhaja iz zgornje tabele je v dejavnosti vzgoje in izobraževanja razvidno, da je od vseh delovnih mest z nazivi v navedeni dejavnosti kar 80,95% takšnih, ki majo določene 4 nazive na delovnem mestu.

Tabela 44: Razlika v plačnih razredih med nazivi/stopnjami delovnega mesta po plačnih podskupinah

|  |  |
| --- | --- |
| **Plačne podskupine** | **Razlika v plačnih razredih(PR) med nazivi/stopnjami delovnega mesta** |
|
| **D01** | od 1 PR do 7 PR |
| **D02** | 3 |
| **D03** | od 2 PR do 3 PR |

Razlike med plačnimi razredi nazivov/stopenj, kot je razvidno iz zgornje tabele, se razlikujejo glede na to v katero plačno podskupino so uvrščena delovna mesta z nazivi. Iz analize podatkov delovnih mest z nazivi/stopnjami dejavnosti vzgoje in izobraževanja izhaja, da je kar 83% takšnih, kjer razlika med plačnimi razredi nazivov/stopnjami znaša 3 plačne razrede. So pa v dejavnosti vzgoje in izobraževanja delovna mesta, katerih razlika v plačnih razredih med nazivom druge stopnje in prve stopnje znaša tudi od 6 do 7 plačnih razredov.

Tabela 45: Prikaz delovnih mest z nazivi kjer znaša razlika med nazivi druge in prve stopnje od 6 do 7 plačnih razredov



1. **Zdravniki in zobozdravniki**

Kolektivna pogodba za zdravnike in zobozdravnike določa samo eno delovno mesto z nazivi in sicer zdravnik svetovalec (E018017), ki opravlja delo v treh nazivih. Razlika med nazivom tretje in druge stopnje znaša 2 plačna razreda, med drugo in prvo stopnjo naziva pa 4 plačne razrede.

**Ugotovitve na podlagi podatkov:**

Na podlagi podatkov je ugotovljeno, da ima največji delež delovnih mest s štirimi nazivi oz. stopnjami dejavnost kulture in vzgoje in izobraževanja (izrazit delež tovrstnih delovnih mest je zaslediti v plačni podskupini D02), medtem ko so v dejavnosti zdravstva in socialnega varstva vsa delovna mesta le s tremi nazivi/stopnjami. Delovna mesta državne uprave, pravosodnih organov in lokalnih skupnosti pa imajo praviloma tri nazive, pri čemer je potrebno ponovno poudariti, da je za tovrstna delovna mesta možno skladno z Uredbo o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih delovna mesta s tremi nazivi, izjemoma pod pogoji, ki jih določa uredba, sistemizirati v dveh nazivih.

Podatki kažejo, da je razlika v plačnih razredih med nazivi/stopnjami istega delovnega mesta po dejavnostih praviloma do 3 plačne razrede, višjo razliko med plačnimi razredi nazivov/stopenj delovnih mest od treh plačnih razredov je možno ugotoviti le v dejavnosti zdravstva in socialnega varstva, kjer je razlika med nazivom druge in prve stopnje praviloma 5 plačnih razredov in v posameznih delovnih mestih v dejavnosti kulture in vzgoje in izobraževanja (gre za delovna mesta plačne podskupine D1), kjer je možno zaslediti razliko tudi od 6 do 7 plačnih razredov med nazivi delovnega mesta. Razlika v plačnih razredih nazivov delovnega mesta pomembno vpliva tudi na določitev plačnega razreda javnemu uslužbencu v primeru napredovanja v naziv, ki ga določa drugi odstavek 20. člena ZSPJS, kjer je določeno, da javni uslužbenec, ki napreduje v naziv ali višji naziv, prenese že dosežena napredovanja v plačne razrede na delovnem mestu ali v nižjem nazivu v nov naziv tako, da se doseženi plačni razred pred napredovanjem v naziv ali višji naziv poveča za največ tri plačne razrede, ravno tako javnega uslužbenca ni možno uvrstiti v višji plačni razred, kot ga je možno doseči z napredovanjem. Navedeno torej pomeni, da javni uslužbenec na delovnih mestih, kjer razlika med plačnimi razredi naziva znaša več kot tri plačne razrede, če napreduje v višji naziv ne more prenesti vseh razredov napredovanja v višji naziv, ampak se mu plačni razred določi tako, da se doseženi plačni razred pred napredovanjem v naziv ali višji naziv poveča za največ tri plačne razrede.

**2.3.5. Javni uslužbenci po nazivih delovnega mesta**

Glede na pogoje za napredovanje v nazive ali višje nazive so deleži zaposlenih s konkretnim nazivom na istem delovnem mestu od delovnega mesta do delovnega mesta in tudi med dejavnostmi javnega sektorja različni. Tako je npr. v organih državne uprave, plačni podskupini C2 delež javnih uslužbencev v najvišjem nazivu delovnega mesta bistveno višji od deleža javnih uslužbencev v najvišjem nazivu delovnih mest v dejavnosti vzgoje in izobraževanja. Na delovnem mestu Učitelj (tarifni razred VII/2) v najvišjem nazivu Svetnik znaša delež vseh učiteljev cca 11%, medtem ko znaša delež javnih uslužbencev na delovnem mestu Višji svetovalec oziroma Višji svetovalec v pravosodju (tarifni razred VII/2) glede na vse zaposlene na teh delovnih mestih 54%. Delež javnih uslužbencev v najvišjem nazivu na primerljivem delovnem mestu (tarifni razred VII/2) na področju socialnega varstva znaša 26%, medtem ko ta delež na primerljivem delovnem mestu v dejavnosti kulture znaša 21%.

Upoštevaje pogoje za napredovanje v nazive oziroma višje nazive, kot jih določajo pravilniki resorno pristojnih ministrov za področje vzgoje in izobraževanja, socialnega varstva in kulture v primerjavi s pogoji za napredovanje uradnikov v nazive, kot jih določa Uredba o napredovanju uradnikov v nazive je upravičeno mogoče domnevati, da je toliko nižji delež javnih uslužbencev s pridobljenim najvišjim nazivom na delovnih mestih na področju vzgoje in izobraževanja, socialnega varstva in kulture v primerjavi s tem deležem v upravi posledica strožjih pogojev za napredovanje v najvišje nazive v teh dejavnostih. Prav tako je možno sklepati, da je visok delež javnih uslužbencev z najvišjimi nazivi v organih državne uprave, upravah pravosodnih organov in v občinah, posledica tega, da za napredovanje v višji naziv ni potrebno izpolnjevati določenih dodatnih pogojev, ampak se tudi za napredovanje v naziv uporabljajo iste ocene, kot jih je javni uslužbenec pridobil za potrebe napredovanja v plačne razrede.

Podrobnejši pregled porazdelitve števila javnih uslužbencev po posameznih stopnjah naziva po plačnih podskupinah, tarifnih razredih in številu stopenj nazivov (možnih napredovanj v višje nazive) na istem delovnem mestu prikazujejo spodnje tabele:

Tabela 46: Porazdelitev števila javnih uslužbencev po plačnih podskupinah, tarifnih razredih in stopnjah - delovna mesta v dveh nazivih/stopnjah

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | | |
| **Plačna podskupina in TR** | 1. **stopnja** | **Delež** | 1. **stopnja** | **Delež** | **Skupaj** |
| C01-V | 14 | 100% | 0 | 0% | 14 |
| C01-VI | 5 | 83% | 1 | 17% | 6 |
| C01-VII/1 | 2 | 22% | 7 | 78% | 9 |
| C01-VII/2 | 138 | 66% | 72 | 34% | 210 |
| C01-VIII | 35 | 56% | 27 | 44% | 62 |
| C02-VII/2 | 1197 | 35% | 2253 | 65% | 3450 |
| C02-VIII | 51 | 34% | 97 | 66% | 148 |
| C03-V | 13 | 100% | 0 | 0% | 13 |
| C03-VI | 2 | 100% | 0 | 0% | 2 |
| C03-VII/1 | 26 | 96% | 1 | 4% | 27 |
| C03-VII/2 | 57 | 55% | 47 | 45% | 104 |
| C05-VII/2 | 44 | 35% | 81 | 65% | 125 |
| C06-VII/2 | 143 | 39% | 223 | 61% | 366 |
| C07-VII/2 | 141 | 74% | 49 | 26% | 190 |
| D01-VII/2 | 87 | 63% | 51 | 37% | 138 |
| G02-V | 59 | 63% | 35 | 37% | 94 |
| G02-VI | 21 | 50% | 21 | 50% | 42 |

Vir podatkov: ISPAP, februar 2019

Tabela 47: Porazdelitev števila javnih uslužbencev po plačnih podskupinah, tarifnih razredih in stopnjah - delovna mesta v treh nazivih/stopnjah

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | | | |  |
| **Plačna podskupina in TR** | **1. stopnja** | **Delež** | **2. stopnja** | **Delež** | **3. stopnja** | **Delež** | **Skupaj** |
| C01-V | 16 | 100% | 0 | 0% | 0 | 0% | 16 |
| C01-VI | 13 | 81% | 2 | 13% | 1 | 6% | 16 |
| C01-VII/1 | 10 | 20% | 14 | 28% | 26 | 52% | 50 |
| C01-VII/2 | 14 | 32% | 9 | 20% | 21 | 48% | 44 |
| C01-VIII | 0 | 0% | 0 | 0% | 12 | 100% | 12 |
| C02-VI | 310 | 67% | 88 | 19% | 62 | 13% | 460 |
| C02-VII/1 | 798 | 36% | 512 | 23% | 913 | 41% | 2223 |
| C02-VII/2 | 2294 | 54% | 960 | 23% | 1005 | 24% | 4259 |
| C02-VIII | 128 | 23% | 162 | 29% | 278 | 49% | 568 |
| C03-V | 26 | 5% | 2 | 0% | 502 | 95% | 530 |
| C03-VI | 4300 | 90% | 284 | 6% | 210 | 4% | 4794 |
| C03-VII/1 | 894 | 54% | 390 | 24% | 359 | 22% | 1643 |
| C05-V | 532 | 95% | 16 | 3% | 14 | 2% | 562 |
| C05-VI | 229 | 64% | 48 | 13% | 82 | 23% | 359 |
| C05-VII/1 | 194 | 29% | 188 | 28% | 291 | 43% | 673 |
| C05-VII/2 | 716 | 69% | 145 | 14% | 171 | 17% | 1032 |
| C06-V | 446 | 64% | 91 | 13% | 164 | 23% | 701 |
| C06-VI | 36 | 51% | 22 | 31% | 12 | 17% | 70 |
| C06-VII/1 | 15 | 35% | 16 | 37% | 12 | 28% | 43 |
| C06-VII/2 | 491 | 71% | 100 | 14% | 103 | 15% | 694 |
| C07-VII/2 | 21 | 45% | 10 | 21% | 16 | 34% | 47 |
| D01-IX | 931 | 38% | 741 | 30% | 784 | 32% | 2456 |
| D01-VII/2 | 20 | 51% | 5 | 13% | 14 | 36% | 39 |
| D02-VII/1 | 19 | 54% | 15 | 43% | 1 | 3% | 35 |
| D02-VII/2 | 173 | 30% | 346 | 60% | 60 | 10% | 579 |
| D03-VII/1 | 79 | 27% | 185 | 63% | 31 | 11% | 295 |
| E01-VIII | 6 | 100% | 0 | 0% | 0 | 0% | 6 |
| F01-VII/2 | 436 | 26% | 423 | 25% | 821 | 49% | 1680 |
| F01-VIII | 14 | 58% | 3 | 13% | 7 | 29% | 24 |
| F02-VI | 2 | 7% | 3 | 11% | 22 | 81% | 27 |
| F02-VII/1 | 100 | 14% | 179 | 25% | 444 | 61% | 723 |
| F02-VII/2 | 10 | 20% | 8 | 16% | 33 | 65% | 51 |
| G02-IX | 2 | 50% | 1 | 25% | 1 | 25% | 4 |
| G02-V | 18 | 64% | 10 | 36% | 0 | 0% | 28 |

Vir podatkov: ISPAP, februar 2019

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tabela 48: Porazdelitev števila javnih uslužbencev po plačnih podskupinah, tarifnih razredih in stopnjah - delovna mesta v štirih stopnjah / nazivih[[60]](#footnote-60)   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | **Plačna podskupina in TR** | **1. stopnja** | **Delež** | **2. stopnja** | **Delež** | **3. stopnja** | **Delež** | **4. stopnja** | **Delež** | **Skupaj** | | C02-V | 994 | 65% | 349 | 23% | 178 | 12% | 11 | 1% | 1532 | | D02-V | 11 | 5% | 31 | 14% | 81 | 38% | 91 | 43% | 214 | | D02-VI | 31 | 6% | 153 | 32% | 147 | 30% | 154 | 32% | 485 | | D02-VII/1 | 212 | 11% | 769 | 41% | 496 | 26% | 417 | 22% | 1894 | | D02-VII/2 | 3454 | 11% | 12313 | 40% | 8061 | 26% | 7335 | 24% | 31163 | | D03-VII/1 | 230 | 4% | 2214 | 39% | 1902 | 34% | 1273 | 23% | 5619 | | D03-VII/2 | 13 | 8% | 42 | 26% | 39 | 24% | 68 | 42% | 162 | | G02-IX | 25 | 41% | 17 | 28% | 7 | 11% | 12 | 20% | 61 | | G02-V | 115 | 39% | 36 | 12% | 38 | 13% | 107 | 36% | 296 | | G02-VI | 104 | 69% | 5 | 3% | 18 | 12% | 23 | 15% | 150 | | G02-VII/1 | 12 | 18% | 18 | 26% | 11 | 16% | 27 | 40% | 68 | | G02-VII/2 | 221 | 21% | 293 | 28% | 256 | 25% | 264 | 26% | 1034 | | G02-VIII | 43 | 43% | 40 | 40% | 11 | 11% | 5 | 5% | 99 |   Vir podatkov: ISPAP, februar 2019 |  |  |  |

Tako število nazivov na delovnih mestih kot tudi razlika v njihovem vrednotenju (uvrstitvi) na istem delovnem mestu glede na posamezno plačno podskupino je različna. Kot že rečeno zgoraj, znaša razlika v vrednotenju posameznih nazivov na istem delovnem mestu v nekaterih plačnih podskupinah zgolj en ali dva plačna razreda, medtem ko v drugih plačnih podskupinah ta razlika znaša tudi več kot tri plačne razrede. V nadaljevanju je predstavljenih nekaj primerov razlik v uvrstitvah nazivov na istem delovnem mestu po posameznih plačnih podskupinah oziroma dejavnostih.

Na primer delovno mesto Učitelj (plačna podskupina D2, tarifni razred VII/2) vključuje vstopno vrednotenje, ki nima naziva (učitelj brez naziva), potem pa lahko učitelj na tem delovnem mestu napreduje v tri nazive (mentor, svetovalec in svetnik). Učitelj brez naziva je uvrščen v izhodiščni 32. plačni razred, Učitelj mentor v izhodiščni 35. plačni razred, Učitelj svetovalec v izhodiščni 38. plačni razred in Učitelj svetnik v izhodiščni 41. plačni razred. Razlika med izhodiščnimi plačnimi razredi znaša tri plačne razrede (32, 35, 38, 41).

V organih državne uprave, upravah pravosodnih organov in v občinah npr. na delovnem mestu Višji svetovalec oziroma Višji svetovalec v pravosodju (plačna podskupina C2, tarifni razred VII/2) lahko javni uslužbenci (uradniki) iz najnižjega (vstopnega) naziva Višji svetovalec III napredujejo v naziv Višji svetovalec II in Višji svetovalec I. Naziv Višji svetovalec III je uvrščen v 35. plačni razred, naziv Višji svetovalec II v 37. plačni razred, medtem ko je najvišji naziv Višji svetovalec I uvrščen v 39. plačni razred.

Medtem ko razlika v uvrstitvah posameznih nazivov na delovnem mestu Učitelj znaša tri plačne razrede, znaša ta razlika na delovnem mestu Višji svetovalec dva plačna razreda. Razlika se pri teh delovnih mestih kaže ne le pri vrednotenju posameznih nazivov in razliki med številom plačnih razredov glede izhodiščnega vrednotenja nazivov, temveč tudi v številu možnih napredovanj, ki jih javni uslužbenec na delovnem mestu lahko doseže. Tako je na delovnem mestu Učitelja mogoče napredovati za 14 plačnih razredov (32 – 46), medtem ko je na delovnem mestu Višji svetovalec mogoče napredovati za 10 plačnih razredov (35 – 45).[[61]](#footnote-61)

Razlike v zgoraj opisanem kontekstu se kažejo tudi, če primerjamo delovna mesta v dejavnosti kulture (plačna skupina G) in socialnega varstva (plačna skupina F), pri čemer so delovna mesta v dejavnosti kulture tako glede števila stopenj/nazivov kot glede vrednotenja povsem primerljiva z delovnimi mesti v dejavnosti vzgoje in izobraževanja, medtem ko se delovna mesta v dejavnosti socialnega varstva glede navedenega razlikujejo tako od delovnih mest v upravi, kot tudi v primerjavi z delovnimi mesti v dejavnosti vzgoje in izobraževanja in kulture.

Spodnje tabele prikazujejo nekatera delovna mesta s številom (stopnjami / šifro) nazivov in uvrstitvami v plačne razrede v dejavnosti kulture in socialnega varstva.

**Dejavnost kulture:**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Šifra DM | DELOVNO MESTO | TR | Šifra N | NAZIV | Plačni razred brez napredovanja | Plačni razred z napredovanji |
| G027003 | ARHIVIST | VII/2 | 1 | ARHIVSKI SVETNIK | 41 | 46 |
| G027003 | ARHIVIST | VII/2 | 2 | ARHIVSKI SVETOVALEC | 38 | 43 |
| G027003 | ARHIVIST | VII/2 | 3 | VIŠJI ARHIVIST | 35 | 40 |
| G027003 | ARHIVIST | VII/2 | 4 | ARHIVIST | 32 | 37 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Šifra DM | DELOVNO MESTO | TR | Šifra N | NAZIV | Plačni razred brez napredovanja | Plačni razred z napredovanji |
| G027005 | BIBLIOTEKAR | VII/2 | 1 | BIBLIOTEKARSKI SPECIALIST | 41 | 46 |
| G027005 | BIBLIOTEKAR | VII/2 | 2 | VIŠJI BIBLIOTEKAR | 38 | 43 |
| G027005 | BIBLIOTEKAR | VII/2 | 3 | SAMOSTOJNI BIBLIOTEKAR | 35 | 40 |
| G027005 | BIBLIOTEKAR | VII/2 | 4 | BIBLIOTEKAR | 32 | 37 |

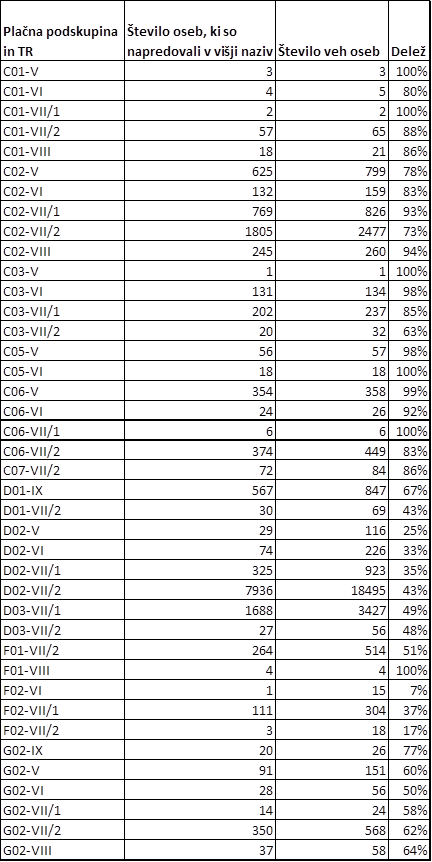
**Dejavnost socialnega varstva:**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Šifra DM | DELOVNO MESTO | TR | Šifra N | NAZIV | Plačni razred brez napredovanja | Plačni razred z napredovanji |
| F017010 | SOCIALNI DELAVEC | VII/2 | 1 | SOCIALNI DELAVEC VIŠJI SVETOVALEC | 40 | 45 |
| F017010 | SOCIALNI DELAVEC | VII/2 | 2 | SOCIALNI DELAVEC SAMOSTOJNI SVETOVALEC | 35 | 40 |
| F017010 | SOCIALNI DELAVEC | VII/2 | 3 | SOCIALNI DELAVEC | 32 | 37 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Šifra DM | DELOVNO MESTO | TR | Šifra N | NAZIV | Plačni razred brez napredovanja | Plačni razred z napredovanji |
| F027012 | MEDICINSKA SESTRA VODJA TIMA SPECIALIST | VII/2 | 1 | MEDICINSKA SESTRA VODJA TIMA SPECIALIST VIŠJI SVETOVALEC | 44 | 49 |
| F027012 | MEDICINSKA SESTRA VODJA TIMA SPECIALIST | VII/2 | 2 | MEDICINSKA SESTRA VODJA TIMA SPECIALIST SAMOSTOJNI SVETOVALEC | 39 | 44 |
| F027012 | MEDICINSKA SESTRA VODJA TIMA SPECIALIST | VII/2 | 3 | MEDICINSKA SESTRA VODJA TIMA SPECIALIST | 36 | 41 |

**2.3.6. Javni uslužbenci glede na napredovanje v naziv**

Tabela 49: Število in deleži  javnih uslužbencev po plačnih podskupinah in tarifnih razredih, ki so napredovali v naziv v obdobju 2012-2018[[62]](#footnote-62)



Vir podatkov ISPAP, januar2012-december 2018

Podatki v zgornji tabeli kažejo, da javni uslužbenci, ki so uvrščeni v isti tarifni razred različnih plačnih podskupin, napredujejo zelo različno. Tako je na primer delež javnih uslužbencev, ki so napredovali v naziv v VII/2 tarifnem razredu v plačni podskupini C273%, medtem ko je v drugih plačnih podskupinah ta delež precej nižji. Tako je na primer v plačni podskupini D2 (Predavatelji višjih strokovnih šol, srednješolski in osnovnošolski učitelji in drugi strokovni delavci)ta delež v tarifnem razredu VII/2 le 43%, v plačni podskupini G2 (Drugi poklici na področju kulture in informiranja)pa v VII/2 tarifnem razredu 62%, v plačni podskupini F2 pa le 17% (Strokovni delavci na področju socialnega varstva). Kot je že večkrat omenjeno v tej analizi, je najverjetnejši razlog za razlike iskati v različnih pogojih pri različnih poklicih za napredovanje javnih uslužbencev v nazive.

V kontekstu obravnave kariernega napredovanja javnih uslužbencev v zvezi z možnostjo napredovanja v višje plačne razrede na istem delovnem mestu velja izpostaviti vsaj naslednje:

* razlike se kažejo v številu nazivov oz. v posameznih stopnjah nazivov na istem delovnem mestu. V nekaterih plačnih podskupinah je teh stopenj tudi več kot tri (npr. plačna podskupina D2, G2), v drugih kot npr. v plačni podskupini F1 je teh stopenj natanko tri, medtem ko je v plačni podskupini C2 teh stopenj tri ali manj,
* tako med posameznimi delovnimi mesti kot tudi med delovnimi mesti različnih dejavnosti in plačnih podskupin se kažejo razlike v vrednotenju posameznih nazivov na istem delovnem mestu. V nekaterih dejavnostih oziroma plačnih podskupinah znašajo razlike v izhodiščnih plačnih razredih od enega do največ tri plačne razrede, medtem ko v drugih znašajo te razlike tudi več kot tri plačne razrede (torej različno glede na primerjavo razlike v uvrstitvah posameznih nazivov na istem delovnem mestu upoštevaje posamezne šifre (stopnje) naziva na tem delovnem mestu. Tako npr. na delovnem mestu Svetovalec znaša razlika med nazivoma Svetovalec III in Svetovalec II en plačni razred, medtem ko razlika med vrednotenjem naziva Svetovalec II in Svetovalec I znaša dva plačna razreda; na delovnem mestu Učitelj znaša razlika glede vrednotenja nazivov med vsemi nazivi tri plačne razrede in enako velja za delovno mesto Bibliotekar. Na delovnem mestu Socialni delavec znaša razlika glede vrednotenja najnižjega naziva in drugega najnižjega naziva tri plačne razrede, razlika med drugim najnižjim nazivov in najvišjim nazivom pa znaša pet plačnih razredov. Enako velja za delovno mesto Medicinska sestra vodja tima specialist (glej tabele zgoraj),
* delež javnih uslužbencev v najvišjem nazivu delovnega mesta se glede na plačne podskupine razlikuje, kar je zlasti posledica različnih pogojev za napredovanje v nazive. V dejavnostih oziroma plačnih podskupinah, kjer so ti pogoji zahtevnejši je delež javnih uslužbencev v najvišjem nazivu bistveno nižji kot v delih javnega sektorja, kjer so ti pogoji manj zahtevni. V tej zvezi je izpostavljena razlika med državnimi organi in občinami, kjer je delež uradnikov v najvišjem nazivu delovnega mesta npr. v tarifnem razredu VII/2 bistveno višji kot npr. v dejavnosti vzgoje in izobraževanja, socialnega varstva in kulture (pri prvih ta delež znaša 54%, medtem ko v plačnih podskupina D2, G2 in F1 ti deleži znašajo 11%, 21% in 26%).

**2.4. STOPNJEVANA DELOVNA MESTA**

Stopnjevana delovna mesta so opredeljena le v dejavnosti zdravstva in socialnega varstva, kjer so v prilogi Aneksa h Kolektivni pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (Uradni list RS, št. 15/94, 57/95, 19/96, 56/98, 76/98, 102/00 in 62/01)[[63]](#footnote-63) določeni kriteriji za stopnjevana delovna mesta. V prilogi 4 so tudi opredeljena stopnjevana delovna mesta, kjer je določeno, da so stopnjevana delovna mesta tista delovna mesta, ki so v okviru istega delovnega področja opredeljena s stopnjevanjem (npr. III, II, I), **pri čemer so vse stopnje delovnega mesta znotraj tarifnega razreda.**

Na stopnjevana delovna mesta javni uslužbenec ne more napredovati, tako kot je možno napredovati npr. v naziv, ampak je javni uslužbenec na navedena delovna mesta lahko premeščen. Premestitev javnega uslužbenca na stopnjevano delovno mesto pa ni pravica javnega uslužbenca, ampak je odvisna od:

volje delodajalca,

organizacije dela pri delodajalcu in finančnih sredstev,

akta o sistemizaciji delovnih mest,

nezasedenosti delovnega mesta,

izpolnjevanja predpisanih pogojev izobrazbe, smeri izobrazbe, predpisanih delovnih izkušenj in drugih pogojev, ki jih mora javni uslužbenec izpolnjevati za premestitev na drugo delovno mesto.

ZSPJS ne določa posebnih pravil za premestitev javnega uslužbenca v posamezno stopnjo stopnjevanega delovnega mesta kot to določa v primeru napredovanja javnih uslužbencev v naziv, ampak gre v teh primerih za premestitev javnega uslužbenca na drugo delovno mesto v istem tarifnem razredu in v isti plačni podskupini, kar pomeni, da se za navedeno premestitev javnega uslužbenca uporablja pravilo določitve plačnega razreda javnemu uslužbencu, ki ga določa prvi odstavek 20. člena ZSPJS. Navedeno torej pomeni, da javni uslužbenec zaradi premestitve na drugo stopnjo stopnjevanega delovnega mesta ohrani vse plačne razrede napredovanja, ki jih je dosegel na prejšnjem delovnem mestu, kar pa je vsekakor ugodnejše kot v primeru določitve plačnega razreda javnemu uslužbencu zaradi napredovanja v naziv kot to določa drugi odstavek 20. člena ZSPJS, saj javni uslužbenec pri napredovanju v naziv ali višji naziv prenaša že dosežena napredovanja v plačne razrede v višji naziv tako, da se plačni razred pred napredovanjem v naziv ali višji naziv poveča za največ tri plačne razrede in ne v višji plačni razred kot ga je možno doseči v posameznem nazivu delovnega mesta.

Tabela 50: Prikaz razlik v plačnih razredih stopnjevanega delovnega mesta

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Šifra DM | DELOVNO MESTO | TR | Plačni razred brez napredovanja | Plačni razred z napredovanji | Razlika v plačnih razredih med spodnjo in zgornjo stopnjo stopnjevanega delovnega mesta | Razlika med plačnimi razredi posameznega stopnjevanega delovnega mesta |
| J017091 | RAČUNOVODJA VII/2 (I) | VII/2 | 40 | 50 | 19 | 5 |
| J017092 | RAČUNOVODJA VII/2 (II) | VII/2 | 35 | 45 | 19 | 4 |
| J017093 | RAČUNOVODJA VII/2 (III) | VII/2 | 31 | 41 | 19 |  |

Kot je razvidno iz zgornje tabele je med posameznimi stopnjami stopnjevanega delovnega mesta razlika med plačnim razredom stopnjevanega delovnega mesta več kot 3 plačne razrede kar pomeni, da se v primeru premestitve javnega uslužbenca v višjo stopnjo stopnjevanega delovnega mesta, javnemu uslužbencu plačni razred določi skladno s prvim odstavkom 20. člena ZSPJS. Navedeno pomeni, da ne glede na to, da je razlika med izhodiščnim plačnim razredom stopnjevanih delovnih mest več kot 3 plačne razrede, javni uslužbenec ob premestitvi na višjo stopnjo stopnjevanega delovnega mesta prenese vse razrede napredovanja, ki jih je pridobil z napredovanjem na prejšnji stopnji stopnjevanega delovnega mesta. Pri čemer je potrebno poudariti, da je premestitev javnega uslužbenca odvisna od volje delodajalca in ostalih razlogov, ki so bili opredeljeni zgoraj.

Prav tako iz tabele izhaja, da se lahko javnemu uslužbencu s premestitvijo iz tretje stopnje stopnjevanega delovnega mesta v prvo stopnjo stopnjevanega delovnega mesta poveča plačni razred tudi za 9 plačnih razredov.

Ob tem je potrebno poudariti, da lahko predstojniki organov iz nabora delovnih mest, ki jih določajo akti o uvrstitvi delovnih mest v plačne razrede, glede na organizacijo dela sistemizirajo samo eno, dve ali vse stopnje stopnjevanega delovnega mesta (npr. delovno mesto farmacevt III ali vse stopnje stopnjevanega delovna mesta npr. farmacevt I, farmacevt II, farmacevt III) v okviru enega delovnega področja.

**2.4.1. Pogoji za razporeditev javnih uslužbencev na stopnjevana delovna mesta**

Kot je bilo že zgoraj omenjeno so kriteriji za razvrščanje javnih uslužbencev na stopnjevana delovna mesta določeni v Prilogi 4 Aneksa h Kolektivne pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (Uradni list RS, št. 15/94, 57/95, 19/96, 56/98, 76/98, 102/00 in 62/01).

Stopnjevana delovna mesta se razvrščajo na podlagi sledečih kriterijev:

* delovne izkušnje, pridobljene na primerljivih delovnih mestih, za katere se zahteva najmanj enaka stopnja in smer strokovne usposobljenosti (npr.: za prvo stopnjo delovnega mesta do dve leti delovnih izkušenj, za drugo stopnjo vsaj 2 leti, za tretjo pa vsaj 6 let),
* dodatna znanja glede na pogostost obnavljanja in nadgrajevanja znanja,
* odgovornost, ki sorazmerno z uvrstitvijo delovnega mesta v višji tarifni razred tudi narašča (npr. od VII/2. do IX. tarifnega razreda se pričakuje visoka stopnja odgovornosti povezana z visoko stopnjo pooblastil in pristojnosti, takojšnje odločitve in dejanja);
* programiranost dela: odvisno od metodološke in organizacijske razčlenjenosti dela, od ponavljajočega dela do samostojnega reševanja in kreiranja postopkov,
* sestavljenost dela: od enovitega dela do sestavljenih nalog iz več vsebinsko različnih delovnih področij,
* fizični napor: od manjšega obsega obremenitev do močno povečane statične in/ali dinamične obremenitve,
* vplivi okolja: od tega, da obremenitve velika okolja ni do močno povečanih vplivov okolja, ki vplivajo na počutje in zdravje zaposlenih.

Pogoji za stopnjevana delovna mesta pa so podrobneje določeni v aktih o sistemizaciji delovnih mest posameznih zavodov.

Razvrstitev stopnjevanega delovnega mesta v višjo stopnjo zahtevnosti je odvisna od predpisanega števila zgoraj navedenih kriterijev, ki so določeni v prilogi 4 navedenega aneksa h kolektivni pogodbi.

Iz analize razlik med plačnimi razredi stopnjevanih delovnih mest izhaja, da je med najnižjo in najvišjo stopnjo stopnjevanega delovnega mesta razlika med najvišjim in najnižjim plačnim razredom od 11 do 19 plačnih razredov. Najvišjo razliko to je 19 plačnih razredov je bilo ugotoviti le pri stopnjevanem delovnem mestu računovodja VII/2 (III), računovodja VII/2 (II),računovodja VII/2 (I), ki je prikazano v spodnji tabeli.

Pri čemer je potrebno poudariti, da javni uslužbenec nima pravice do pridobitve višjega plačnega razreda najvišje stopnje stopnjevanega delovnega mesta, saj je to odvisno od tega ali je javni uslužbenec premeščen na višjo stopnjo stopnjevanega delovnega mesta, kar je odvisno od volje delodajalca, organizacije dela in ostalih razlogov, opisanih v prejšnjem poglavju.

Zato navedeni primeri v spodnji tabeli prikazujejo možnosti pridobitve plačnega razreda javnega uslužbenca ob predpostavki, da ima delodajalec sistemizirane vse stopnje delovnega mesta in da je javni uslužbenec premeščen iz najnižje stopnje stopnjevanega delovnega mesta v najvišjo stopnjo stopnjevanega delovnega mesta.

Tabela 51: Primer stopnjevanega delovnega mesta z najvišjo razliko med najnižjo in najvišjo stopnjo stopnjevanega delovnega mesta

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Šifra DM | DELOVNO MESTO | TR | Šifra N | NAZIV | Plačni razred MIN končno stanje | Plačni razred MAX končno stanje | Razlika v PR med najvišjo in najnižjo stopnjo DM |
| J017091 | RAČUNOVODJA VII/2 (I) | VII/2 | 0 |  | 40 | 50 | 9 |
| J017092 | RAČUNOVODJA VII/2 (II) | VII/2 | 0 |  | 35 | 45 | 9 |
| J017093 | RAČUNOVODJA VII/2 (III) | VII/2 | 0 |  | 31 | 41 | 9 |

Kot izhaja iz zgornjega primera ima javni uslužbenec ob predpostavkah v prejšnjem odstavku možnost iz delovnega mesta računovodja VII/2 (III) z izhodiščnim 31. plačnim razredom biti premeščen vse do delovnega mesta računovodja VII/2 (I) s 50. končnim plačnim razredom.

V nadaljevanju jena podlagi podatkov ISPAP prikazan delež javnih uslužbencev v posamezni stopnji stopnjevanega delovnega mesta.

Tabela 52: Število in delež javnih uslužbencev po posameznih stopnjah stopnjevanega delovnega mesta leta 2012 in 2018[[64]](#footnote-64)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Stopnje skupin  stopnjevanih DM** | **Število oseb**  **(jan 2012)** | **Delež oseb v I. stopnji glede na (vse osebe jan 2012)** | **Število oseb  (dec 2018)** | **Delež oseb v I. stopnji glede na (vse osebe**  **dec 2018)** |
| **I. stopnja** | 4536 | 59% | 5500 | 71% |
| **II. ali III. stopnja** | 3199 | 41% | 2235 | 29% |
| **SKUPAJ** | 7735 | 100% | 7735 | 100% |

 Vir podatkov: ISPAP

Iz zgornje tabele izhaja, da je kar 71% javnih uslužbencev v najvišji stopnji stopnjevanega delovnega mesta (delovna mesta, ki imajo ob imenu zapisano I) in da se je delež javnih uslužbencev v prvi stopnji stopnjevanega delovnega mesta v letu 2018 povečal za 12 % v primerjavi z letom 2012, kar pomeni, da so bili javni uslužbenci na navedeno stopnjo delovnega mesta premeščeni, ali pa da imajo delodajalci sistemizirano samo najvišjo stopnjo stopnjevanega delovnega mesta.

Tabela 53: Skupina stopnjevanih delovnih mest z največjim in najmanjšim deležem javnih uslužbencev premeščenih na višjo stopnjo stopnjevanega delovnega mesta



Vir podatkov: ISPAP

V zgornji tabeli so navedeni primeri delovnih mest z najvišjim deležem javnih uslužbencev premeščenih na višjo stopnjo stopnjevanega delovnega mesta, to so delovno mesto zdravstveni administrator, inženir farmacije in srednja medicinska sestra v dializi, in najnižjim deležem, to sta vzdrževalec tehnik in strokovni delavec specialist.

**2.5. MOŽNOST PREMEŠČANJA JAVNIH USLUŽBENCEV NA DRUGA DELOVNA MESTA**

Možnost kariernega napredovanja javnega uslužbenca je povezana tudi z možnostjo njegovega premeščanja na zahtevnejše delovno mesto v istem tarifnem razredu ali na delovno mesto v višjem tarifnem razredu. Premeščanje javnih uslužbencev na druga delovna mesta v nasprotju z napredovanjem javnih uslužbencev v višji plačni razred ali naziv, ni pravica javnega uslužbenca, ki bi bila pogojena s pridobljeno stopnjo in smerjo izobrazbe javnega uslužbenca ali delovnimi izkušnjami, ampak gre le za možnost kariernega napredovanja javnega uslužbenca, ki je odvisna od:

volje delodajalca,

organizacije dela pri delodajalcu in finančnih sredstev,

seznama delovnih mest, ki jih določajo akti o uvrščanju delovnih mest v plačne razrede,

akta o sistemizaciji delovnih mest,

nezasedenosti delovnega mesta,

izpolnjevanja predpisanih pogojev izobrazbe, smeri izobrazbe, predpisanih delovnih izkušenj in drugih pogojev, ki jih mora javni uslužbenec izpolnjevati za premestitev na drugo delovno mesto.

Navedeno torej pomeni, da premeščanje javnih uslužbencev ni pravica javnega uslužbenca ali »avtomatizem« odvisen od pridobljene stopnje in smeri izobrazbe javnega uslužbenca, ampak od dejavnikov, ki so navedeni zgoraj.

ZSPJS ne določa pravil premeščanja javnih uslužbencev na druga delovna mesta. Za javne uslužbence v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti so pravila premeščanja javnih uslužbencev določena v 147. členu ZJU, kjer je med drugim določeno, da je uradnika (plačna podskupina od C2 do C7) možno trajno premestiti le na uradniško delovno mesto, če izpolnjuje pogoje za imenovanje v najnižji naziv, v katerem se opravljajo naloge na takšnem delovnem mestu, medtem ko premestitev strokovno tehničnega javnega uslužbenca (plačna skupina J) ni možna na uradniško delovno mesto, saj kot je bilo že navedeno, se uradnika izbere na javnem natečaju.

Druge dejavnosti pa imajo postopke sklepanja pogodb o zaposlitvi zaradi spremembe delovnega mesta določene v Zakonu o delovnih razmerjih[[65]](#footnote-65)(tudi za tovrstne primere se bo v nadaljevanju uporabljal termin »premestitev«),pogoje za tovrstne premestitve pa v področnih aktih.

ZSPJS v 20. členu v primeru premestitve oziroma sklenitve pogodbe o zaposlitvi javnega uslužbenca na drugo delovno mesto znotraj istega tarifnega razreda, določa za celotni javni sektor le pravila za prenos že doseženih plačnih razredov napredovanj na drugo delovno mesto v naziv ali višji naziv ob predpostavki, da gre za delovno mesto iste plačne podskupine ali za istovrstna ali sorodna delovna mesta v različnih plačnih podskupinah.

V okviru iste dejavnosti je torej možnost premeščanja javnega uslužbenca na zahtevnejše delovno mesto povezana z naborom delovnih mest, določenih z aktom o uvrščanju delovnih mest v plačne razrede.

Kot je bilo že omenjeno, je premeščanje javnih uslužbencev na zahtevnejša delovna mesta znotraj tarifnega razreda odvisna med drugim tudi od seznama oziroma nabora delovnih mest, ki jih akt o uvrščanju delovnih mest v plačne razrede vsebuje, zato bodo v nadaljevanju prikazani posamezni primeri delovnih mest znotraj tarifnega razreda, ki so si po vsebini praviloma podobni, poudarek pa bo predvsem na delovnih mestih VII/2 tarifnega razreda.

**Organi državne uprave, pravosodnih organov in lokalnih skupnosti**

V spodnji tabeli je prikazan primer možnosti premeščanja javnega uslužbenca v tarifnem razredu VII/1 v plačni podskupini C2, iz katere je razvidno, da iz nabora delovnih mest, ki jih določa KPDU v povezavi z Uredbo o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih, izhaja možnost premeščanja javnega uslužbenca iz delovnega mesta svetovalec na delovno mesto višji svetovalec, upoštevaje drugi odstavek 87. člena ZJU, ki določa, da je za delovna mesta prvega ali drugega kariernega razreda (delovno mesto svetovalec in višji svetovalec) predpisana najmanj visoka strokovna izobrazba ali najmanj izobrazba, pridobljena po študijskem programu prve stopnje v skladu z zakonom, ki ureja visoko šolstvo.

Tabela 54: Primeri delovnih mest plačne podskupine C02 v VII/1 tarifnem razredu

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Šifra DM | DELOVNO MESTO | TR | Šifra N | NAZIV | Plačni razred brez napredovanja | Plačni razred z napredovanjem |
| C027005 | SVETOVALEC | VII/1 | 1 | SVETOVALEC I | 33 | 40 |
| C027005 | SVETOVALEC | VII/1 | 2 | SVETOVALEC II | 31 | 36 |
| C027005 | SVETOVALEC | VII/1 | 3 | SVETOVALEC III | 30 | 35 |
| C027010 | VIŠJI SVETOVALEC | VII/1 | 1 | VIŠJI SVETOVALEC I | 39 | 45 |
| C027010 | VIŠJI SVETOVALEC | VII/1 | 2 | VIŠJI SVETOVALEC II | 37 | 42 |
| C027010 | VIŠJI SVETOVALEC | VII/1 | 3 | VIŠJI SVETOVALEC III | 35 | 40 |

Kot izhaja iz zgornje tabele, javni uslužbenec lahko torej na podlagi premestitve iz delovnega mesta svetovalec na delovno mesto višji svetovalec, upoštevaje vsa napredovanja javnega uslužbenca v višji naziv in v višji plačni razred lahko pridobijo pravico do plače od izhodiščnega plačnega razreda delovnega mesta svetovalec (uradniški naziv svetovalec III) to je od 30. plačnega razreda do končnega 45.plačnega razreda delovnega mesta višji svetovalec v uradniškem nazivu višji svetovalec I.

Ob tem je potrebno poudariti, da se lahko navedeni delovni mesti ob kriterijih, ki jih določa Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih, kar je bilo navedeno v poglavju o napredovanju javnih uslužbencev v višji naziv, lahko izjemoma določi, opravljajo samo v zgornjih dveh nazivih. Število takih delovnih mest v posameznem organu lahko znaša največ 20% zaposlenih javnih uslužbencev. V tem primeru lahko javni uslužbenec na delovnem mestu svetovalec z izhodiščnim plačnim razredom uradniškega naziva svetovalec II, to je 31. plačni razred, pridobi pravico do plače do končnega plačnega razreda delovnega mesta višji svetovalec v uradniškem nazivu višji svetovalec II (v primeru, da sta sistemizirana dva uradniška naziva na delovnem mestu), in sicer do 47. plačnega razreda.

V nadaljevanju bo zaradi možne sistemizacije delovnih mest svetovalec in višji svetovalec v VII/2 tarifnem razredu, prikazan primer možnih premestitev javnega uslužbenca od delovnega mesta svetovalec vse do delovnega mesta sekretar.

Tabela 55: Primeri delovnih mest plačne podskupine C2 v VII/2 plačnem razredu

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Šifra DM | DELOVNO MESTO | TR | Šifra N | NAZIV | PR brez napredovanja | PR z napredovanji |
| C027005 | SVETOVALEC | VII/2 | 1 | SVETOVALEC I | 33 | 40 |
| C027005 | SVETOVALEC | VII/2 | 2 | SVETOVALEC II | 31 | 36 |
| C027005 | SVETOVALEC | VII/2 | 3 | SVETOVALEC III | 30 | 35 |
| C027010 | VIŠJI SVETOVALEC | VII/2 | 1 | VIŠJI SVETOVALEC I | 39 | 45 |
| C027010 | VIŠJI SVETOVALEC | VII/2 | 2 | VIŠJI SVETOVALEC II | 37 | 42 |
| C027010 | VIŠJI SVETOVALEC | VII/2 | 3 | VIŠJI SVETOVALEC III | 35 | 40 |
| C027001 | PODSEKRETAR | VII/2 | 1 | SEKRETAR | 45 | 52 |
| C027001 | PODSEKRETAR | VII/2 | 2 | PODSEKRETAR | 42 | 47 |
| C027002 | SEKRETAR | VII/2 | 1 | VIŠJI SEKRETAR | 48 | 55 |
| C027002 | SEKRETAR | VII/2 | 2 | SEKRETAR | 45 | 50 |

Kot izhaja iz zgornje tabele, ima uradnik iz plačne podskupine C2 možnost premestitve iz delovnega mesta svetovalec na delovno mesto sekretar, pri čemer je potrebno poudariti, da javnega uslužbenca v naziv višji sekretar skladno z 90. členom ZJU imenuje vlada. Kot to določa Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih v desetem odstavku 55. člena, se lahko delovna mesta, ki se opravljajo v nazivu višji sekretar v okviru državne uprave sistemizirajo samo v Kabinetu predsednika vlade, ministrstvih, organih v sestavi ministrstev z več kot 1500 zaposlenimi in vladnih službah, ki jih vodijo ministri brez resorja oziroma katerih direktorji so neposredno odgovorni predsedniku vlade ter v generalnem sekretariatu vlade, ne pa tudi v organih v sestavi ministrstva, ki imajo manj kot 1500 zaposlenih, drugih vladnih službah in upravah lokalnih skupnosti. Poleg položajev generalnih direktorjev in generalnega sekretarja je lahko takšnih delovnih mest največ dva odstotka sistemiziranih delovnih mest v ožjem ministrstvu, zaokroženo navzgor, vendar ne več kot šest delovnih mest v ministrstvu in ne več kot dve v vladnih službah, razen v Kabinetu predsednika vlade, pri čemer se ne vštevajo delovna mesta vodij diplomatskih predstavništev, v organu v sestavi ministrstva pa ne sme biti sistemiziranih več takih delovnih mest kot v ožjem ministrstvu. V tem primeru je potrebno poudariti, da gre za omejitve glede imenovanja v uradniški naziv višji sekretar.[[66]](#footnote-66)

Na podlagi navedenega je torej možno zaključiti, da ima javni uslužbenec v VII/2 tarifnem razredu možnost premestitve iz delovnega mesta svetovalec na delovno mesto višji svetovalec, podsekretar in sekretar z omenjeno možnostjo imenovanja v uradniški naziv višji sekretar, to je od izhodiščnega 30 plačnega razreda svetovalca III do delovnega mesta sekretar v uradniškem nazivu višji sekretar, upoštevaje vsa napredovanja v plačne razrede in v naziv, do 55. plačnega razreda.

Iz nabora delovnih mest plačne skupne J izhaja zanemarljivo število delovnih mest, ki bi javnemu uslužbencu omogočile premestitev na zahtevnejše delovno mesto znotraj tarifnega razreda.

**Dejavnost vzgoje in izobraževanja**

Tudi iz akta o uvrstitvi delovnih mest dejavnosti vzgoje in izobraževanja izhaja, da ne vsebuje nabora delovnih mest, ki bi javnim uslužbencem omogočal možnost premeščanja na zahtevnejša delovna mesta znotraj tarifnega razreda. Prav tako iz nabora delovnih mest v plačni skupini J tudi ni razvidno, da bi imeli javni uslužbenci večjo možnost premeščanja na zahtevnejša delovna mesta, kot primer je navedeno delovno mesto samostojni strokovni sodelavec III z izhodiščnim plačnim razredom 33 in z možnostjo premeščanja javnega uslužbenca na delovno mesto samostojni strokovni sodelavce VII/2 II in VII/2 I z možnostjo, upoštevaje vsa napredovanja, pridobitve pravice do končnega 45. plačnega razreda, kar je razvidno iz spodnje tabele.

Tabela 56: Primer delovnega mesta plačne skupine J v VII/2 tarifnem razreduv dejavnosti vzgoje in izobraževanja



**Raziskovalna dejavnost**

Iz aktov o uvrščanju delovnih mest raziskovalne dejavnosti (plačna skupina H) izhaja nabor delovnih mest, ki omogoča premeščanje javnih uslužbencev na zahtevnejša delovna mesta predvsem v tarifnem razredu VII/2, zato so v spodnji tabeli prikazani primeri tovrstnih delovnih mest.

Tabela 57: Primeri delovnih mest v VII/2 tarifnem razredu v raziskovalni dejavnosti

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Šifra DM | DELOVNO MESTO | TR | Šifra N | NAZIV | Plačni razred MIN končno stanje | Plačni razred MAX končno stanje |
| H017002 | MLADI RAZISKOVALEC | VII/2 | 0 |  | 32 | 42 |
| H017003 | MLADI RAZISKOVALEC NA ENOVITEM DOKTORSKEM ŠTUDIJU | VII/2 | 0 |  | 33 | 43 |
| H017004 | RAZISKOVALEC | VII/2 | 0 |  | 34 | 44 |
| H017007 | SAMOSTOJNI RAZISKOVALEC | VII/2 | 0 |  | 33 | 43 |
| H017013 | VIŠJI RAZISKOVALEC | VII/2 | 0 |  | 35 | 45 |

Iz zgornje tabele je razviden primer možne premestitve mladega raziskovalca z izhodiščnim plačnim razredom 32 na delovno mesto višjega raziskovalca, upoštevaje vsa napredovanja, v 45. končni plačni razred.

Iz nabora delovnih mest plačne skupine J praviloma niso razvidni primeri možnega premeščanja javnih uslužbencev znotraj tarifnega razreda.

**Dejavnost zdravstva, socialnega varstva in nege**

Iz strukture delovnih mest po tarifnih razredih v dejavnosti zdravstva in socialnega varstva in dejavnosti nege je razvidno, da gre za specifične dejavnosti, kjer je velik nabor delovnih mest vezanih na različna področja dela, ki ga javni uslužbenec lahko opravlja.

Kot primer so v spodnji tabeli razvidna delovna mesta medicinskih sester (plačna skupina E) v V. tarifnem razredu, kjer je nabor delovnih mest sicer velik, vendar je odvisen od področja dela, ki ga medicinska sestra opravlja.

Tabela 58: Primeri delovnih mest plačne podskupine E3 v V. tarifnem razredu

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Šifra DM | DELOVNO MESTO | TR | Plačni razred MIN končno stanje | Plačni razred MAX končno stanje |
| E035001 | SREDNJA MEDICINSKA SESTRA - BABICA | V | 27 | 37 |
| E035015 | SREDNJA MEDICINSKA SESTRA V KONTROLIRANEM OBMOČJU  IONIZIRAJOČEGA SEVANJA | V | 27 | 37 |
| E035002 | MEDICINSKA SESTRA - NACIONALNA POKLICNA KVALIFIKACIJA (VI. R.Z.D.) | V | 26 | 36 |
| E035003 | SREDNJA MEDICINSKA SESTRA - DELO S CITOSTATIKI | V | 26 | 36 |
| E035014 | SREDNJA MEDICINSKA SESTRA V INTENZIVNI TERAPIJI III | V | 26 | 36 |
| E035030 | SREDNJA MEDICINSKA SESTRA V INTENZIVNIH ODDELKIH PSIHIATRIJE | V | 26 | 36 |
| E035031 | SREDNJA MEDICINSKA SESTRA - ZDRAVSTVENI DISPEČER V DISPEČERSKEM CENTRU | V | 26 | 36 |
| E035010 | SREDNJA MEDICINSKA SESTRA V DIALIZI I | V | 25 | 35 |
| E035013 | SREDNJA MEDICINSKA SESTRA V INTENZIVNI TERAPIJI I, II | V | 25 | 35 |
| E035019 | SREDNJA MEDICINSKA SESTRA V PSIHIATRIJI | V | 25 | 35 |
| E035021 | SREDNJA MEDICINSKA SESTRA V REŠEVALNEM VOZILU | V | 25 | 35 |
| E035026 | SREDNJA MEDICINSKA SESTRA V URGENTNI DEJAVNOSTI | V | 25 | 35 |
| E035005 | SREDNJA MEDICINSKA SESTRA - ZDRAVSTVENA NEGA NA DOMU | V | 24 | 34 |
| E035011 | SREDNJA MEDICINSKA SESTRA V DIALIZI II | V | 24 | 34 |
| E035012 | SREDNJA MEDICINSKA SESTRA V INTENZIVNI NEGI | V | 24 | 34 |
| E035018 | SREDNJA MEDICINSKA SESTRA V OPERACIJSKI SOBI | V | 24 | 34 |
| E035020 | SREDNJA MEDICINSKA SESTRA V RAZVOJNIH IN METADONSKIH AMBULANTAH | V | 24 | 34 |
| E035024 | SREDNJA MEDICINSKA SESTRA V TRANSFUZIJSKI MEDICINI | V | 24 | 34 |
| E035007 | SREDNJA MEDICINSKA SESTRA NA TRIAŽI | V | 23 | 33 |
| E035008 | SREDNJA MEDICINSKA SESTRA S SPECIALNIMI ZNANJI | V | 23 | 33 |
| E035016 | SREDNJA MEDICINSKA SESTRA V MAVČARNI | V | 23 | 33 |
| E035017 | SREDNJA MEDICINSKA SESTRA V NEGOVALNI ENOTI | V | 23 | 33 |
| E035022 | SREDNJA MEDICINSKA SESTRA V SPECIALISTIČNI AMBULANTI | V | 23 | 33 |
| E035006 | SREDNJA MEDICINSKA SESTRA – NOTRANJI DISPEČER | V | 22 | 32 |
| E035009 | SREDNJA MEDICINSKA SESTRA V AMBULANTI | V | 22 | 32 |
| E035023 | SREDNJA MEDICINSKA SESTRA V STERILIZACIJI | V | 22 | 32 |

Kot primer možnosti premeščanja javnih uslužbencev na zahtevnejša delovna mesta v VII/2 tarifnem razredu je v spodnji tabeli naveden primer farmacevta, ki ima možnost premestitve na podlagi nabora delovnih mest iz delovnega mesta farmacevt začetnik z izhodiščnim plačnim razredom 30 tudi na delovno mesto farmacevt I s specialnimi znanji s končnim plačnim razredom 48, upoštevaje vsa napredovanja.

Tabela 59: Primer delovnih mest plačne podskupine E2 v VII/2 tarifnem razredu

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Šifra DM | DELOVNO MESTO | TR | Šifra N | NAZIV | Plačni razred MIN končno stanje | Plačni razred MAX končno stanje |
| E027009 | FARMACEVT I S SPECIALNIMI ZNANJI | VII/2 | 0 |  | 38 | 48 |
| E027010 | FARMACEVT II S SPECIALNIMI ZNANJI | VII/2 | 0 |  | 37 | 47 |
| E027001 | FARMACEVT - DELO S CITOSTATIKI | VII/2 | 0 |  | 37 | 47 |
| E027002 | FARMACEVT - DELO V KONTROLIRANEM OBMOČJU IOS | VII/2 | 0 |  | 37 | 47 |
| E027003 | FARMACEVT I | VII/2 | 0 |  | 36 | 46 |
| E027004 | FARMACEVT II | VII/2 | 0 |  | 35 | 45 |
| E027005 | FARMACEVT III | VII/2 | 0 |  | 33 | 43 |
| E027008 | FARMACEVT ZAČETNIK | VII/2 | 0 |  | 30 | 40 |

Iz strukture delovnih mest plačne skupine F izhaja možnost premeščanja znotraj tarifnega razreda VII/1 npr. medicinske sestre vodje tima (izhodiščni plačni razred 33) na delovno mesto medicinske sestre vodje tima s specialnimi znanji, upoštevaje vsa napredovanja v plačni razred in naziv v končni plačni razred 47, kot je prikazano v spodnji tabeli.



Tudi iz plačne skupine J dejavnosti zdravstva in socialnega varstva praviloma ni zaznati takšne strukture delovnih mest, ki bi javnim uslužbencem omogočala premeščanje na zahtevnejša delovna mesta znotraj tarifnega razreda. Kot primer tovrstne strukture delovnih mest je navedeno delovno mesto strokovni sodelavec VII/2 (III) z izhodiščnim plačnim razredom 31 na delovno mesto strokovni sodelavec VII/2 (II) in nato strokovni sodelavec (III) s končnim plačnim razredom 49, upoštevaje vsa napredovanja javnega uslužbenca.

Tabela 60: Primer delovnega mesta v plačni skupini J v VII/2 tarifnem razredu v dejavnosti zdravstva in socialnega varstva

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Šifra DM | DELOVNO MESTO | TR | Šifra N | NAZIV | Plačni razred MIN končno stanje | Plačni razred MAX končno stanje |
| J017136 | STROKOVNI SODELAVEC VII/2 (I) | VII/2 | 0 |  | 39 | 49 |
| J017137 | STROKOVNI SODELAVEC VII/2 (II) | VII/2 | 0 |  | 34 | 44 |
| J017138 | STROKOVNI SODELAVEC VII/2 (III) | VII/2 | 0 |  | 31 | 41 |

**Zdravniki in zobozdravniki**

Iz strukture delovnih mest poklicne skupine zdravnikov in zobozdravnikov izhaja, da so delovna mesta strukturirana tako, da omogočajo navedeni poklicni skupini možnost premeščanja za zahtevnejša delovna mesta znotraj VII/2. in VIII. tarifnega razreda.

Tabela 61: Primer delovnega mesta zdravnika v VII/2 tarifnem razredu

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Šifra DM** | **DELOVNO MESTO** | **TR** | **Šifra N** | **NAZIV** | **Plačni razred MIN končno stanje** | **Plačni razred MAX končno stanje** |
| **E017005** | **ZDRAVNIK SEKUNDARIJ** | **VII/2** | **0** |  | **31** | **41** |
| **E017026** | **ZDRAVNIK SPECIALIZANT III** | **VII/2** | **0** |  | **38** | **48** |
| E017027 | ZDRAVNIK SPECIALIZANT III PPD1 | VII/2 | 0 |  | 43 | 53 |
| E017028 | ZDRAVNIK SPECIALIZANT III PPD2 | VII/2 | 0 |  | 41 | 51 |
| E017029 | ZDRAVNIK SPECIALIZANT III PPD3 | VII/2 | 0 |  | 40 | 50 |
| **E017030** | **ZDRAVNIK SPECIALIZANT II** | **VII/2** | **0** |  | **40** | **50** |
| E017031 | ZDRAVNIK SPECIALIZANT II PPD1 | VII/2 | 0 |  | 45 | 55 |
| E017032 | ZDRAVNIK SPECIALIZANT II PPD2 | VII/2 | 0 |  | 43 | 53 |
| E017033 | ZDRAVNIK SPECIALIZANT II PPD3 | VII/2 | 0 |  | 42 | 52 |
| **E017034** | **ZDRAVNIK SPECIALIZANT I** | **VII/2** | **0** |  | **41** | **51** |
| E017035 | ZDRAVNIK SPECIALIZANT I PPD1 | VII/2 | 0 |  | 46 | 56 |
| E017036 | ZDRAVNIK SPECIALIZANT I PPD2 | VII/2 | 0 |  | 44 | 54 |
| E017037 | ZDRAVNIK SPECIALIZANT I PPD3 | VII/2 | 0 |  | 43 | 53 |

Kot je prikazano v zgornji tabeli, ima zdravnik, upoštevaje pogoje, ki jih za posamezno delovno mesto določajo področni akti, možnost premeščanja od delovnega mesta zdravnik sekundarij z izhodiščnim plačnim razredom 31 na delovno mesto zdravnik specializant I PPD1, upoštevaje vsa napredovanja, v končni plačni razred v 56.[[67]](#footnote-67)

**Dejavnost obveznega socialnega zavarovanja**

V dejavnosti obveznega socialnega zavarovanja izhajajoč iz nabora delovnih mest določenih v aktu, ki uvršča delovna mesta v plačne razrede, je naveden primer možne premestitve javnega uslužbenca znotraj tarifnega razreda VII/2 od delovnega mesta samostojni svetovalec IV, ki je uvrščen v izhodiščni plačni razred 32 do delovnega mesta višji področni svetovalec I v najvišjem plačnem razredu, upoštevaje vsa napredovanja v plačni razred to je v 56. plačni razred.

Tabela 62: Primeri delovnih mest v dejavnosti obveznega socialnega zavarovanja v VII/2 tarifnem razredu

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Šifra DM | DELOVNO MESTO | TR | Šifra N | NAZIV | Plačni razred MIN končno stanje | Plačni razred MAX končno stanje |
| K017010 | SAMOSTOJNI SVETOVALEC I | VII/2 | 0 |  | 35 | 45 |
| K017011 | SAMOSTOJNI SVETOVALEC II | VII/2 | 0 |  | 34 | 44 |
| K017012 | SAMOSTOJNI SVETOVALEC III | VII/2 | 0 |  | 33 | 43 |
| K017013 | SAMOSTOJNI SVETOVALEC IV | VII/2 | 0 |  | 32 | 42 |
| K017022 | SVETOVALEC PODROČJA I | VII/2 | 0 |  | 38 | 48 |
| K017023 | SVETOVALEC PODROČJA II | VII/2 | 0 |  | 37 | 47 |
| K017024 | SVETOVALEC PODROČJA III | VII/2 | 0 |  | 36 | 46 |
| K017025 | VIŠJI PODROČNI SVETOVALEC I | VII/2 | 0 |  | 46 | 56 |
| K017026 | VIŠJI PODROČNI SVETOVALEC II | VII/2 | 0 |  | 45 | 55 |
| K017027 | VIŠJI PODROČNI SVETOVALEC III | VII/2 | 0 |  | 43 | 53 |

V plačni skupini J obstaja po vsebini dela zanemarljivo število delovnih mest znotraj tarifnega razreda, ki javnim uslužbencem omogočajo premestitev na zahtevnejše delovno mesto. Kot primer je navedeno delovno mesto strokovnega sodelavca VII/2 (II) in (I).

Tabela 63: Primer delovnih mest v plačni skupini Jv dejavnosti obveznega socialnega zavarovanja

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Šifra DM | DELOVNO MESTO | TR | Šifra N | NAZIV | Plačni razred MIN končno stanje | Plačni razred MAX končno stanje |
| J017136 | STROKOVNI SODELAVEC VII/2 (I) | VII/2 | 0 |  | 40 | 50 |
| J017137 | STROKOVNI SODELAVEC VII/2 (II) | VII/2 | 0 |  | 35 | 45 |

Kot izhaja iz zgornje tabele ima javni uslužbenec možnost premestitve v tarifnem razredu VII/2 glede na vsebino dela v plačni skupini J, iz delovnega mesta strokovni sodelavec VII/2 (II) z izhodiščnim plačnim razredom 35, na delovno mesto strokovni sodelavec VII/2 (I) v 50. plačni razred, upoštevaje vsa napredovanja javnega uslužbenca na delovnem mestu.

**Dejavnost kulture**

Dejavnost kulture, kot to izhaja iz akta o uvrstitvi delovnih mest v plačne razrede, praviloma nima nabora delovnih mest, ki bi omogočal možnost premeščanja javnih uslužbencev znotraj tarifnega razreda, razen za npr. poklicno skupino novinarjev znotraj dejavnosti kulture, ki je prikazana v spodnji tabeli.

Tabela 64: Primeri delovnih mest novinarjev v VII/2 tarifnem razredu

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Šifra DM | DELOVNO MESTO | TR | Šifra N | NAZIV | Plačni razred MIN končno stanje | Plačni razred MAX končno stanje |
| G027018 | NOVINAR KOMENTATOR | VII/2 | 0 |  | 43 | 53 |
| G027019 | NOVINAR POROČEVALEC | VII/2 | 0 |  | 33 | 43 |
| G027020 | NOVINAR SPECIALIST | VII/2 | 0 |  | 36 | 46 |
| G027021 | NOVINAR UREDNIK | VII/2 | 0 |  | 38 | 48 |

Iz zgornje tabele je razvidno, da je lahko javni uslužbenec novinar poročevalec z izhodiščnim plačnim razredom 33 premeščen na delovno mesto novinar komentator s 53. končnim plačnim razredom, upoštevaje vsa napredovanja javnega uslužbenca na delovnem mestu.

Navedeno velja tako za plačno skupino G kot tudi za plačno skupino J.

**Javni zavod RTV**

Javni zavod RTV, upoštevaje akt o uvrstitvi delovnih mest v plačne razrede, kot izhaja iz spodnje tabele, ima predvsem v tarifnem razredu VII/2 nabor delovnih mest, kjer obstaja možnost premeščanja znotraj navedenega tarifnega razreda le za posamezna delovna mesta določenih poklicev.

Tabela 65: Primeri delovnih mest plačne skupine G znotraj VII/2 tarifnega razreda

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Šifra DM | DELOVNO MESTO | TR | Šifra N | NAZIV | Plačni razred MIN končno stanje | Plačni razred MAX končno stanje |
| G017040 | REŽISER | VII/2 | 0 |  | 43 | 53 |
| G017059 | REŽISER PRVAK | VII/2 | 0 |  | 52 | 57 |
| G017014 | KONCERTNI MOJSTER | VII/2 | 0 |  | 45 | 55 |
| G017019 | NAMESTNIK KONCERTNEGA MOJSTRA | VII/2 | 0 |  | 39 | 49 |
| G017050 | GLASBENI PRODUCENT | VII/2 | 0 |  | 38 | 48 |
| G017051 | GLASBENI PRODUCENT ORKESTRA | VII/2 | 0 |  | 40 | 50 |
| G027144 | GLASBENI PRODUCENT GLASBENIH SESTAVOV (m/ž) | VII/2 | 0 |  | 43 | 53 |
| G017052 | GLASBENI PRODUCENT RADIJSKEGA SIMFONIČNEGA ORKESTRA | VII/2 | 0 |  | 45 | 55 |
| G017007 | DRAMATURG | VII/2 | 0 |  | 35 | 45 |
| G017033 | PRIZNANI DRAMATURG | VII/2 | 0 |  | 44 | 54 |
| G017036 | PRIZNANI ORKESTRSKI GLASBENIK | VII/2 | 0 |  | 42 | 52 |
| G017037 | PRIZNANI SOLISTIČNI ORKESTRSKI GLASBENIK | VII/2 | 0 |  | 44 | 54 |
| G017047 | VRHUNSKI GLASBENIK | VII/2 | 0 |  | 52 | 57 |
| G027029 | SNEMALEC | VII/2 | 0 |  | 31 | 41 |
| G027068 | GLAVNI SNEMALEC | VII/2 | 0 |  | 41 | 51 |

Iz zgornje tabele je razvidno, da ima po vsebini dela npr. glasbeni producent z izhodiščnim plačnim razredom 38, možnost premestitve do delovnega mesta glasbeni producent radijskega simfoničnega orkestra s 55. končnim plačnim razredom.

Poleg zgoraj navedenih primerov so v spodnji tabeli prikazani primeri nabora delovnih mest novinarjev, iz katere izhaja, da je npr. novinar dopisnik v Sloveniji z izhodiščnim plačnim razredom 39 lahko med drugim premeščen na delovno mesto novinar glavni komentator/voditelj s 57. končnim plačnim razredom.

Tabela 66: Primeri delovnih mest novinarjev v VII/2 tarifnem razredu

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Šifra DM | DELOVNO MESTO | TR | Šifra N | NAZIV | Plačni razred MIN končno stanje | Plačni razred MAX končno stanje |
| G027044 | NOVINAR SPECIALIST ANALITIK | VII/2 | 0 |  | 39 | 49 |
| G027045 | NOVINAR SNEMALEC | VII/2 | 0 |  | 39 | 49 |
| G027047 | NOVINAR DOPISNIK V SLOVENIJI | VII/2 | 0 |  | 39 | 49 |
| G027049 | NOVINAR DOPISNIK IZ ZAMEJSTVA | VII/2 | 0 |  | 43 | 53 |
| G027050 | NOVINAR DOPISNIK NA DELU V TUJINI | VII/2 | 0 |  | 55 | 57 |
| G027054 | NOVINAR GLAVNI KOMENTATOR/VODITELJ | VII/2 | 0 |  | 49 | 57 |
| G027126 | NOVINAR UREDNIK VODITELJ | VII/2 | 0 |  | 41 | 51 |

Iz nabora delovnih mest plačne skupine J praviloma niso razvidni primeri možnega premeščanja javnih uslužbencev znotraj tarifnega razreda.

**Poklicni novinarji**

Iz spodnje tabele, kjer je prikazan nabor delovnih mest novinarjev tarifnem razredu VII/2, je prikazano, da je lahko npr. novinar poročevalec z izhodiščnim plačnim razredom 33, premeščen na delovno mesto novinar glavni komentator s 57. končnim plačnim razredom.

Tabela 67: Primeri delovnih mest plačne skupine G v tarifnem razredu VII/2

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Šifra DM | DELOVNO MESTO | TR | Šifra N | NAZIV | Plačni razred MIN končno stanje | Plačni razred MAX končno stanje |
| G027019 | NOVINAR POROČEVALEC | VII/2 | 0 |  | 33 | 43 |
| G027042 | UREDNIK INTERNEGA GLASILA | VII/2 | 0 |  | 35 | 45 |
| G027020 | NOVINAR SPECIALIST | VII/2 | 0 |  | 36 | 46 |
| G027021 | NOVINAR UREDNIK | VII/2 | 0 |  | 38 | 48 |
| G027044 | NOVINAR SPECIALIST ANALITIK | VII/2 | 0 |  | 39 | 49 |
| G027045 | NOVINAR SNEMALEC | VII/2 | 0 |  | 39 | 49 |
| G027047 | NOVINAR DOPISNIK V SLOVENIJI | VII/2 | 0 |  | 39 | 49 |
| G027112 | UREDNIK SCENARIST | VII/2 | 0 |  | 39 | 49 |
| G027046 | TURNUSNI UREDNIK | VII/2 | 0 |  | 40 | 50 |
| G027126 | NOVINAR UREDNIK VODITELJ | VII/2 | 0 |  | 41 | 51 |
| G027052 | ŠPORTNI REPORTER | VII/2 | 0 |  | 42 | 52 |
| G027127 | UREDNIK NOVIH MEDIJEV IN SOCIALNIH OMREŽIJ | VII/2 | 0 |  | 42 | 52 |
| G027018 | NOVINAR KOMENTATOR | VII/2 | 0 |  | 43 | 53 |
| G027049 | NOVINAR DOPISNIK IZ ZAMEJSTVA | VII/2 | 0 |  | 43 | 53 |
| G027051 | UREDNIK ODDAJ | VII/2 | 0 |  | 43 | 53 |
| G027061 | EKSPERT PODROČJA | VII/2 | 0 |  | 45 | 55 |
| G027053 | VODITELJ OSREDNJIH ODDAJ | VII/2 | 0 |  | 47 | 57 |
| G027055 | UREDNIK UREDNIŠTVA | VII/2 | 0 |  | 47 | 57 |
| G027054 | NOVINAR GLAVNI KOMENTATOR/VODITELJ | VII/2 | 0 |  | 49 | 57 |
| G027111 | UREDNIK PROGRAMA | VII/2 | 0 |  | 50 | 57 |
| G027056 | ODGOVORNI UREDNIK PROGRAMA | VII/2 | 0 |  | 52 | 57 |
| G027050 | NOVINAR DOPISNIK NA DELU V TUJINI | VII/2 | 0 |  | 55 | 57 |

**Dejavnost okolja in prostora**

Iz akta, ki uvršča delovna mesta v plačne razrede, je mogoče ugotoviti, da je v dejavnosti okolja in prostora nabor delovnih mest glede na vsebino dela v vsakem tarifnem razredu mogoče zaslediti primere delovnih mest, ki omogočajo premestitev javnih uslužbencev na zahtevnejša delovna mesta.

Tabela 68:Primer delovnih mest s področja dejavnosti okolja in prostora v VII/2 tarifnem razredu

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Šifra DM | DELOVNO MESTO | TR | Šifra N | NAZIV | Plačni razred MIN končno stanje | Plačni razred MAX končno stanje |
| I017049 | OKOLJSKI INŽENIR I | VII/2 | 0 |  | 41 | 51 |
| I017050 | OKOLJSKI INŽENIR II | VII/2 | 0 |  | 36 | 46 |
| I017168 | VIŠJI SVETOVALEC ZA STANOVANJSKE ZADEVE I | VII/2 | 0 |  | 36 | 46 |
| I017169 | VIŠJI SVETOVALEC ZA STANOVANJSKE ZADEVE II | VII/2 | 0 |  | 34 | 44 |
| I017031 | METEOROLOG I | VII/2 | 0 |  | 41 | 51 |
| I017032 | METEOROLOG II | VII/2 | 0 |  | 36 | 46 |

Kot izhaja iz zgornje tabele, je v VII/2 tarifnem razredu po vsebini dela možno ugotoviti možnosti premestitev javnih uslužbencev na zahtevnejša delovna mesta, in sicer okoljski inženir II z izhodiščem 36. plačnim razredom na delovno mesto okoljski inženir I, upoštevaje razrede napredovanja v 51. plačni razred, podobno velja tudi za delovni mesti meteorolog I in meteorolog II.

Tudi v plačni skupini J iz dejavnosti okolja in prostora, obstaja zanemarljivo število delovnih mest, ki javnim uslužbencem po vsebini dela omogočajo premestitev na zahtevnejša delovna mesta, kot primer tovrstnega delovnega mesta je v spodnji tabeli navedeno delovno mesto sodelavec V in samostojni strokovni sodelavec V.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Šifra DM | DELOVNO MESTO | TR | Šifra N | NAZIV | Plačni razred MIN končno stanje | Plačni razred MAX končno stanje |
| J015030 | SAMOSTOJNI STROKOVNI SODELAVEC V | V | 0 |  | 20 | 30 |
| J015036 | SODELAVEC V | V | 0 |  | 19 | 29 |

**Dejavnost gozdarstva**

V dejavnosti gozdarstva so v spodnji tabeli prikazani primeri delovnih mest, ki omogočajo premestitev javnih uslužbencev na zahtevnejša delovna mesta znotraj tarifnega razreda.

Tabela 69: Primeri delovnih mest v dejavnosti gozdarstva

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Šifra DM | DELOVNO MESTO | TR | Šifra N | NAZIV | Plačni razred MIN končno stanje | Plačni razred MAX končno stanje |
| I015035 | REVIRNI LOVEC I | V | 0 |  | 24 | 34 |
| I015038 | REVIRNI LOVEC II | V | 0 |  | 22 | 32 |
| I017064 | REVIRNI GOZDAR II | VII/1 | 0 |  | 31 | 41 |
| I017065 | REVIRNI GOZDAR III | VII/1 | 0 |  | 29 | 39 |
| I017134 | TERENSKI GOZDARSKI SVETOVALEC II | VII/1 | 0 |  | 30 | 40 |
| I017135 | TERENSKI GOZDARSKI SVETOVALEC III | VII/1 | 0 |  | 29 | 39 |
| I017009 | GOZDAR SVETOVALEC I | VII/2 | 0 |  | 37 | 47 |
| I017010 | GOZDAR SVETOVALEC II | VII/2 | 0 |  | 35 | 45 |
| I017011 | GOZDAR SVETOVALEC III | VII/2 | 0 |  | 32 | 42 |

Kot izhaja iz zgornje tabele, je možno ugotoviti, da je npr. v tarifnem razredu VII/2 možna premestitev javnih uslužbencev na delovna mesta gozdar svetovalec III z izhodiščnim plačnim razredom 32 do delovnega mesta gozdar svetovalec I, ki upoštevaje razrede napredovanja, javnim uslužbencem omogoča uvrstitev do 47. plačnega razreda.

V dejavnosti gozdarstva je tudi v plačni skupini J po vsebini dela možno ugotoviti takšno strukturo delovnih mest znotraj tarifnega razreda, ki javnim uslužbencem omogoča premestitev na zahtevnejša delovna mesta znotraj tarifnega razreda, kot to izhaja iz spodnje tabele.

Tabela 70: Primeri delovnih mest plačne skupine J v dejavnosti gozdarstva

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Šifra DM | DELOVNO MESTO | TR | Šifra N | NAZIV | Plačni razred MIN končno stanje | Plačni razred MAX končno stanje |
| J015038 | STROKOVNI DELAVEC V | V | 0 |  | 21 | 31 |
| J015030 | SAMOSTOJNI STROKOVNI SODELAVEC V | V | 0 |  | 20 | 30 |
| J015036 | SODELAVEC V | V | 0 |  | 19 | 29 |
| J017145 | SVETOVALEC VII/1 (I) | VII/1 | 0 |  | 30 | 40 |
| J017146 | SVETOVALEC VII/1 (II) | VII/1 | 0 |  | 29 | 39 |
| J017004 | ANALITIK VII/2 (I) | VII/2 | 0 |  | 40 | 50 |
| J017005 | ANALITIK VII/2 (II) | VII/2 | 0 |  | 35 | 45 |
| J017110 | SAMOSTOJNI SVETOVALEC VII/2 | VII/2 | 0 |  | 36 | 46 |
| J017147 | SVETOVALEC VII/2 (I) | VII/2 | 0 |  | 34 | 44 |

**Dejavnost kmetijstva**

Iz akta o uvrstitvi delovnih mest v plačne razrede, izhaja, da ima dejavnost kmetijstva tudi v različnih tarifnih razredih delovna mesta, ki javnim uslužbencem omogočajo premestitev na zahtevnejša delovna mesta znotraj tarifnega razreda.

Tabela 71: Primeri delovnih mest v VII/2 tarifnem razredu v dejavnosti kmetijstva

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Šifra DM | DELOVNO MESTO | TR | Šifra N | NAZIV | Plačni razred MIN končno stanje | Plačni razred MAX končno stanje |
| I017091 | STROKOVNI SODELAVEC I | VII/2 | 0 |  | 36 | 46 |
| I017092 | STROKOVNI SODELAVEC II | VII/2 | 0 |  | 34 | 44 |
| I017093 | STROKOVNI SODELAVEC III | VII/2 | 0 |  | 32 | 42 |
| I017149 | VIŠJI SODELAVEC I | VII/2 | 0 |  | 39 | 49 |
| I017150 | VIŠJI SODELAVEC II | VII/2 | 0 |  | 37 | 47 |
| I017151 | VIŠJI SODELAVEC III | VII/2 | 0 |  | 34 | 44 |
| I017021 | KONTROLOR V KMETIJSTVU I | VII/2 | 0 |  | 35 | 45 |
| I017022 | KONTROLOR V KMETIJSTVU II | VII/2 | 0 |  | 33 | 43 |
| I017025 | KOORDINATOR I | VII/2 | 0 |  | 35 | 45 |
| I017026 | KOORDINATOR II | VII/2 | 0 |  | 33 | 43 |
| I017143 | VIŠJI KOORDINATOR ZA PODROČJE KMETIJSTVA | VII/2 | 0 |  | 40 | 50 |

Kot izhaja iz zgornje tabele, je v dejavnosti kmetijstva v plačni skupini VII/2 glede na vsebino dela možno ugotoviti večji nabor delovnih mest, ki javnim uslužbencem omogoča premestitev na zahtevnejša delovna mesta znotraj tarifnega razred VII/2. Kot primer možne premestitve na zahtevnejše delovno mesto je navedena možnost premestitve javnega uslužbenca iz delovnega mesta koordinator II z izhodiščnim plačnim razredom 33 na delovno mesto Koordinator I in nato na višjega koordinatorja za področje kmetijstva, upoštevaje vse razrede napredovanja v 50. plačni razred.

Iz kolektivne pogodbe dejavnosti kmetijstva izhaja, da so tudi v plačni skupini J delovna mesta v VII/2 tarifnem razredu, ki javnim uslužbencem omogočajo premeščanje na zahtevnejša delovna mesta.

Tabela 72: Primeri delovnih mest v tarifnem razredu VII/2 plačne skupine J v dejavnosti kmetijstva

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Šifra DM | DELOVNO MESTO | TR | Šifra N | NAZIV | Plačni razred MIN končno stanje | Plačni razred MAX končno stanje |
| J017165 | VIŠJI SVETOVALEC VII/2 (I) | VII/2 | 0 |  | 35 | 45 |
| J017166 | VIŠJI SVETOVALEC VII/2 (II) | VII/2 | 0 |  | 34 | 44 |
| J017167 | VIŠJI SVETOVALEC VII/2 (III) | VII/2 | 0 |  | 33 | 43 |
| J017004 | ANALITIK VII/2 (I) | VII/2 | 0 |  | 40 | 50 |
| J017005 | ANALITIK VII/2 (II) | VII/2 | 0 |  | 35 | 45 |
| J017017 | FINANČNIK VII/2 (I) | VII/2 | 0 |  | 40 | 50 |
| J017018 | FINANČNIK VII/2 (II) | VII/2 | 0 |  | 35 | 45 |

Tako kot izhaja iz zgornje tabele, je npr. višjemu svetovalcu VII/2 (III) z izhodiščnim plačnim razredom 33, dana možnost premestitve na delovno mesto višji svetovalec VII/2 (II) in višji svetovalec VII/2 (III), upoštevaje napredovanje javnih uslužbencev v višji plačni razred, s končnim plačnim razredom 45.

**Javni zavodi, agencije in skladi**

Javni zavodi, agencije in skladi imajo predvsem v VII/2 tarifnem razredu nabor delovnih mest, ki omogoča javnim uslužbencem premestitev na zahtevnejša delovna mesta, kot je prikazano v spodnji tabeli.

Tabela 73: Primeri delovnih mest v VII/2 tarifnem razredu v javnih zavodih, agencijah in skladih

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Šifra DM | DELOVNO MESTO | TR | Šifra N | NAZIV | Plačni razred MIN končno stanje | Plačni razred MAX končno stanje |
| I017159 | VIŠJI SVETOVALEC PODROČJA I | VII/2 | 0 |  | 39 | 49 |
| I017160 | VIŠJI SVETOVALEC PODROČJA II | VII/2 | 0 |  | 37 | 47 |
| I017161 | VIŠJI SVETOVALEC PODROČJA III | VII/2 | 0 |  | 35 | 45 |
| I017080 | PODROČNI SEKRETAR | VII/2 | 0 |  | 45 | 55 |
| I017054 | PODROČNI PODSEKRETAR | VII/2 | 0 |  | 42 | 52 |

Višji svetovalec področja III z izhodiščnim plačnim razredom 35, ima možnost premestitve tudi do delovnega mesta s končnim plačnim razredom področni sekretar in sicer do 55 plačnega razreda.

**2.5.1. Pravila glede določitve plačnega razreda premestitvi (prehodu) na druga delovna mesta**

Z vidika določitve plačnega razreda ob premestitvi (prehodu) na druga delovna mesta pri istem ali drugem delodajalci v javnem sektorju sta relevantna 19. in 20. člen ZSPJS. Prvi določa pravila glede določitve plačnega razreda ob zaposlitvi, premestitvi in imenovanju v naziv ali višji naziv ter izjeme od tega pravila. V prvem odstavku 19. člena je tako določeno, da se javni uslužbenec ob zaposlitvi, premestitvi in imenovanju v naziv ali višji naziv uvrsti v izhodiščni plačni razred delovnega mesta oziroma naziva, kar v bistvu pomeni, da javni uslužbenec ne more prejemati osnovne plače v nižji višini, kot znaša izhodiščna osnovna plača (plačni razred) konkretnega delovnega mesta, ki ga zaseda oziroma naziva, v katerega je imenovan.

Če gre za zaposlenega javnega uslužbenca, ki se ga premesti na delovno mesto v višjem tarifnem razredu, pri čemer je ta javni uslužbenec na delovnem mestu pred premestitvijo že dosegel določeno število napredovanj v plačnih razredih, potem ob premestitvi teh doseženih napredovanj ne more ohraniti, temveč se ga uvrsti v izhodiščni plačni razred novega delovnega mesta, uvrščenega v višji tarifni razred. Višje kot v izhodiščni plačni razred se v tem primeru javnega uslužbenca lahko uvrsti zgolj v primeru, da bi glede na že dosežena napredovanja na delovnem mestu pred to premestitvijo dosegel višji ali enak plačni razred, kot znaša izhodiščni plačni razred delovnega mesta, na katerega se ga premešča. Kot izhaja iz navedenega, zakon vključuje varovalko, ki pomeni, da morajo javni uslužbenci ob prehodu na zahtevnejše delovno mesto biti uvrščani vsaj en plačni razred višje, kot so bili na delovnem mestu pred premestitvijo. Zgoraj opisana pravila določitve plačnega razreda veljajo enotno za ves javni sektor, torej za vse dejavnosti in plačne (poklicne) podskupine.

V drugem odstavku 19. člena ZSPJS je določena izjema oziroma možen odstop od zgoraj opisanega pravila. Zakon namreč v tem delu določa, da se lahko javnega uslužbenca ob zaposlitvi, premestitvi, imenovanju v naziv ali višji naziv v utemeljenih primerih uvrsti na podlagi soglasja[[68]](#footnote-68) za največ pet plačnih razredov višje od plačnega razreda delovnega mesta oziroma naziva. Zakonodajalec je torej predvidel možnost, da se v primerih, ko gre za javnega uslužbenca, ki izkazuje izkušenost, posebne reference oziroma kompetence ali v drugih utemeljenih primerih, tega javnega uslužbenca uvrsti za največ pet plačnih razredov višje od izhodiščne uvrstitve delovnega mesta oziroma naziva. Vendar pa je za takšno višjo uvrstitev potrebno pridobiti soglasje, pri čemer praksa kaže na različen pristop soglasjedajalcev v tej zvezi. Tako imajo nekateri soglasjedajalci, izdelane posebne kriterije za izdajo soglasja, drugi izdajajo soglasje izključno v odvisnosti od ustreznosti utemeljitve predlagatelja, tretji pa soglasij za višje uvrstitve javnih uslužbencev v plačne razrede, upoštevaje drugi odstavek 19. člena ZSPJS sploh ne izdajajo, ne glede na morebitne utemeljene razloge, ki bi jih imel predlagatelj. Takšno izvajanje zakona v praksi, ki vključuje popolno diskrecijo soglasjedajalca, postavlja javne uslužbence v neenak položaj, zlasti v večini primerov, ko soglasjedajalci nimajo izdelanih posebnih kriterijev, na podlagi katerih bi subjektivni pristop k izdajanju teh soglasij objektivizirali. Glede na to, kdo izdaja soglasja (npr. pristojni ministri za proračunske uporabnike iz njihove resorne pristojnosti, za organe državne uprave vlada ipd.) so javni uslužbenci v različnem položaju tudi glede na to, pri katerem proračunskem uporabniku oziroma, v kateri dejavnosti javnega sektorja so zaposleni.

Upoštevaje zgoraj opisano bi veljalo proučiti možnost spremembe zakona tako, da izdaja soglasij več ne bi bila potrebna in bi se na ta način zagotovilo več avtonomije proračunskim uporabnikom, da glede na razpoložljiva finančna sredstva in potrebe, ki izhajajo iz poslovnih procesov bolj avtonomno upravljajo s človeškimi viri glede določitve osnovne plače.

V zvezi s premestitvami v povezavi z možnostjo kariernega napredovanja, velja opozoriti na različno možnost prehajanja med delovnimi mesti v okviru istega in tudi različnega tarifnega razreda. Kot že rečeno, pravilo glede določitve plačnega razreda v primerih prehajanja na druga delovna mesta je določeno za ves javni sektor enotno (19. in 20. člen ZSPJS), možnost prehajanja na druga delovna mesta pa je odvisna od konkretnega nabora delovnih mest, kot ga praviloma določajo kolektivne pogodbe dejavnosti in poklicev.[[69]](#footnote-69) Nabor delovnih mest je pogojen tudi z samo naravo oziroma specifikami dela v posameznem poklicu ali dejavnosti, zaradi česar je možnost premeščanja (prehajanja) na druga delovna mesta pogojena tudi s tem dejstvom in je torej glede na konkreten poklic ali dejavnost lahko različna. Tako npr. je na področju vzgoje in izobraževanja, zlasti ko gre za visokošolske učitelje ter učitelje osnovnih in srednjih šol ali vzgojitelje (plačna skupina D) značilno, da je javni uslužbenec z vstopom v delovno razmerje praktično celotno svojo kariero na istem delovnem mestu in je njegova možnost napredovanja in posledično pridobitev višje plače zreducirana na možnost pridobitve naziva oziroma višjega naziva na istem delovnem mestu. Podobno velja za dejavnost kulture in socialnega varstva, kjer je možnost prehajanja na druga delovna mesta v zgoraj opisanem smislu prav tako omejena.

Pri obravnavi kariernega napredovanja in medsebojnem primerjanju možnosti premeščanja znotraj dejavnosti, velja posebej opozoriti, da razlike, ki se kažejo v možnosti prehajanja na druga delovna mesta in posledično v možnosti doseganja višjega plačnega razreda znotraj iste plačne podskupine samo po sebi ne more predstavljati anomalije. Narava oziroma specifike posameznih poklicev in dejavnosti namreč same po sebi lahko narekujejo razlike v tej zvezi. Tako bi npr. bilo povsem nesmiselno sklepati, da je anomalija, če uradnik v svoji karieri od vstopa v uradniški sistem in sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za delovno mesto Svetovalec, ki je uvrščeno v 30. plačni razred lahko do zaključka kariere doseže 52. plačni razred, medtem ko učitelj v osnovni ali srednji šoli lahko doseže največ 46. plačni razred (delovno mesto Učitelj v vstopni točki Učitelj brez naziva je uvrščeno v 32. plačni razred, v najvišjem nazivu učitelja svetnika pa je možno doseči največ 46. plačni razred). Takšno sklepanje bi povsem zanemarilo dejstvo, da je v upravi struktura delovnih mest glede na vsebino nalog oziroma z zakonom določene pristojnosti uprave, različna.

Nabor delovnih mest v tarifnem razredu VII/1 in VII/2 vključuje npr. v plačni podskupini C2 za uradnike delovna mesta Svetovalec, Višji svetovalec, Podsekretar in Sekretar, pri čemer je vsebina nalog in zahtevnost na navedenih delovnih mestih povsem različna, zato so tudi ta delovna mesta različno vrednotena, v plačni podskupini D2 pa za učitelje le delovno mesto Učitelj (sedaj sicer tudi delovno mesto Učitelj – razrednik, ki pa v obdobju, ki ga zajema analiza še ni obstajalo). Razlika v zahtevnosti glede delovnega mesta učitelja je uvedena v letu 2019 z začetkom novega šolskega leta, kar je povezano z vlogo razrednika. V nabor delovnih mest za dejavnost vzgoje in izobraževanja je tako že bilo vključeno delovno mesto Učitelj – razrednik, ki je zaradi višje zahtevnosti uvrščeno za en plačni razred višje kot (običajno) delovno mesto Učitelja.

V nadaljevanju so prikazani primeri opisov del in nalog za nekatera uradniška delovna mesta (povzeto po Uredbi o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih) in delovno mesto Učitelja (povzeto po pravilniku o sistemizaciji delovnih mest v osnovni oz. srednji šoli), ko še ni obstajalo delovno mesto Učitelja razrednika.

Delovno mesto: SVETOVALEC

Naloge:

* pomoč pri pripravi osnutkov predpisov in drugih zahtevnejših gradiv;
* zbiranje, urejanje in priprava podatkov za oblikovanje zahtevnejših gradiv;
* samostojno oblikovanje manj zahtevnih gradiv s predlogi ukrepov;
* vodenje in odločanje v zahtevnih upravnih postopkih na I. stopnji;
* opravljanje drugih upravnih nalog podobne zahtevnosti.

Delovno mesto: VIŠJI SVETOVALEC

Naloge:

* organiziranje medsebojnega sodelovanja in usklajevanja notranjih organizacijskih enot in sodelovanja z drugimi organi;
* sodelovanje pri oblikovanju sistemskih rešitev in drugih najzahtevnejših gradiv;
* samostojna priprava zahtevnih analiz, razvojnih projektov, informacij, poročil in drugih zahtevnih gradiv;
* vodenje in odločanje v zahtevnih upravnih postopkih;
* vodenje najzahtevnejših upravnih postopkov;
* samostojno opravljanje drugih zahtevnejših nalog.

Delovno mesto: PODSEKRETAR

Naloge:

* neposredna pomoč pri vodenju strokovnih nalog na delu delovnega področja ministrstva oziroma notranje organizacijske enote;
* vodenje projektnih skupin;
* samostojno oblikovanje sistemskih rešitev in drugih najzahtevnejših gradiv;
* opravljanje drugih najzahtevnejših nalog;
* vodenje in sodelovanje v najzahtevnejših projektnih skupinah;
* vodenje in odločanje v najzahtevnejših upravnih postopkih na I. stopnji in v upravnih postopkih na drugi stopnji.

Delovno mesto: SEKRETAR

Naloge:

* neposredna pomoč pri vodenju strokovnih nalog na delu delovnega področja ministrstva;
* vodenje projektnih skupin za najzahtevnejše in ključne projekte;
* samostojno oblikovanje ključnih sistemskih rešitev in drugih najzahtevnejših gradiv:
* opravljanje drugih najzahtevnejših nalog;
* vodenje in odločanje v najzahtevnejših upravnih postopkih na drugi stopnji;
* zagotavljanje oziroma neposredna pomoč pri zagotavljanju razvoja organizacije.

Delovno mesto: UČITELJ RAZREDNEGA POUKA

Naloge:

**Izvajanje priprav na vzgojno-izobraževalno delo**

- letne priprave na redni, dopolnilni in dodatni pouk

- letne priprave za interesne dejavnosti po letnem delovnem načrtu

- priprave za dnevne dejavnosti

- priprave za delo z oddelčno skupnostjo in za sodelovanje s starši

- oblikovanje programov za delo z učenci

- oblikovanje programov za delo strokovnega aktiva

- dnevne priprave za neposredno vzgojno-izobraževalno delo

- popravljanje izdelkov (nalog) učencev

**Neposredno izvajanje vzgojno-izobraževalnega dela**

- izvajanje rednega, dopolnilnega in dodatnega pouka

- izvajanje interesnih dejavnosti skladno z letnim delovnim načrtom

- izvajanje aktivnosti pri dnevnih dejavnostih

- vodenje oddelčne skupnosti

- vodenje samostojnega učenja učencev

- izvajanje programa šole v naravi

- izvajanje razrednih izpitov in popravnih izpitov

- vodenje rekreativnih odmorov

- spremljanje učencev pri kosilu in vodenje v prostem času v zavodu

- občasno nadomeščanje odsotnih učiteljev

**Opravljanje drugega dela v zvezi z vzgojno-izobraževalnim delom v skladu z letnim delovnim načrtom**

- sodelovanje v strokovnih organih zavoda

- sodelovanje v strokovnih aktivih zavoda

- opravljanje nalog razrednika

- sodelovanje s starši

- sodelovanje s šolsko svetovalno službo

- sodelovanje s posameznimi društvi in organizacijami iz šolskega okoliša

- zbiranje, vodenje in obdelava podatkov v zvezi z opravljanjem vzgojno-izobraževalnega in drugega dela

- organiziranje in sodelovanje pri prireditvah, akcijah, tekmovanjih in drugih srečanjih v zavodu ali izven zavoda ter spremljanje in varstvo učencev na prireditvah, tekmovanjih in drugih srečanjih

- dežurstvo in zagotavljanje varnosti učencev med učnimi urami, odmori, pri malicah in kosilu

- spremljanje in izvajanje razširjenega programa po letnem delovnem načrtu zavoda

- vodenje organizacij učencev

- organizirano strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje

- opravljanje mentorstva učiteljem – pripravnikom

- izvajanje letnega programa pripravništva

- urejanje kabinetov, zbirk, šolskih delavnic, telovadnic, igrišč, nasadov ipd.

**Opravljanje drugih nalog določenih z letnim delovnim načrtom in po navodilih ravnatelja**

Delovno mesto: UČITELJ SPLOŠNO IZOBRAŽEVALNIH IN STROKOVNO TEORETIČNIH PREDMETOV TER STROKOVNIH MODULOV

Naloge:

- izvaja pouk in druge oblike organiziranega dela z dijaki po letnem delovnem načrtu šole,

- preverja in ocenjuje znanje dijakov,

- izvaja vse vrste izpitov,

- opravlja mentorstvo dijakom pri raziskovalnih, športnih, kulturnih in drugih aktivnostih,

- organizira kulturne, športne, humanitarne in druge akcije, pri katerih sodelujejo dijaki,

- organizira in izvaja tekmovanja v znanju dijakov v športnih tekmovanjih,

- pripravlja vsebinske in metodične priprave na pouk ter pripravlja didaktične pripomočke,

- opravlja delo razrednika,

- sodeluje s starši in drugimi institucijami ter organizacijami,

- sodeluje na pedagoških in delovnih konferencah,

- zbira in obdeluje podatke v zvezi z opravljanjem vzgojno izobraževanega dela, vodi pedagoško dokumentacijo,

- sodeluje v strokovnih in drugih organih zavoda,

- sodeluje v delu strokovnih aktivov in v delu drugih strokovnih organov šole,

- nadomešča odsotne sodelavce pri pouku in drugih oblikah organiziranega dela z dijaki,

- opravlja mentorstvo pripravnikom oz. učiteljem začetnikom,

- ureja kabinete in druge prostore na šoli,

- odgovarja za zaupan šolski inventar,

- izvaja dežurstvo v skladu s pravilnikom o hišnem redu,

- se udeležuje seminarjev in organiziranih strokovnih izobraževanj,

- opravlja druga dela v skladu z LDN in po navodilih ravnatelja šole oziroma od njega pooblaščene osebe in

- opravlja dela na domačih in mednarodnih projektih.

V nujnih primerih opravlja delavec po nalogu ravnatelja oziroma od njega pooblaščene osebe tudi naloge, ki sicer ne sodijo v celoti v opis njegovih delovnih nalog.

Iz zgornjih primerov opisov del in nalog izhaja, da se na delovnih mestih Svetovalec, Višji svetovalec, Podsekretar in Sekretar opis in s tem zahtevnost del in nalog razlikuje, vendar ne zaradi možnih nazivov na teh delovnih mesti, ampak ker gre za različna delovna mesta. Na delovnem mestu Učitelj pa se opis in s tem zahtevnost del in nalog ne razlikuje v odvisnosti od naziva, ki ga lahko pridobi posamezen učitelj, saj gre ne glede na pridobljeni naziv (za pridobitev katerega je sicer potrebno izpolniti po različnih stopnjah različne zahtevne pogoje) še vedno za delo na istem delovnem mestu.

Pri premestitvah prav tako velja opozoriti, da nobena premestitev na drugo delovno mesto bodisi v istem bodisi na delovno mesto v višji tarifnem razredu ne predstavlja avtomatizma. Da bi javni uslužbenci lahko bili premeščeni mora biti v aktu o sistemizaciji določeno delovno mesto, ki je prosto, javni uslužbenec mora izpolnjevati vse pogoje za zasedbo tega delovnega mesta, ki so določeni z zakonom, podzakonskim aktom, kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca, prav tako pa mora med predstojnikom proračunskega uporabnika in javnim uslužbencem priti do soglasja volj, da je potem takšna premestitev lahko realizirana. Ne glede na navedeno pa velja, da je v upravi, kjer je nabor delovnih mest, na katerih se lahko opravljajo naloge v okviru sistema uradništva v npr. plačni podskupini C2 teh premestitev relativno veliko, tako ko gre za premestitve z delovnega mesta Svetovalec na delovno mesto Višji svetovalec, kot tudi ko gre za premestitve z delovnega mesta Višji svetovalec na delovno mesto Podsekretar. Tako je se je v obdobju 2012 – 2018 število podsekretarjev (plačna podskupina C2) povečalo za 18,4% (januarja 2012 jih je bilo 2.262, decembra 2018 pa 2.679).

**Karierna napredovanja v okviru istega tarifnega razreda**

V spodnjih preglednicah so prikazane statistike analize opazovanega vzorca javnih uslužbencev glede kariernih napredovanj na druga delovna mesta v okviru istega tarifnega razreda. V prvi preglednici so podatki oseb, ki pri prehodu na drugo DM niso zamenjale plačno skupino, v drugi preglednici pa osebe, ki pri prehodu na drugo DM niso zamenjale plačno podskupine.

Tabela 74: Število javnih uslužbencev, ki so karierno napredovali s premestitvijo na drugo delovno mesto v okviru iste plačne skupine in v okviru tarifnega razreda v obdobju 2012-2018 ter povprečno število zvišanja plačnih razredov



Vir podatkov ISPAP 2012-2018

Tabela 75: Število javnih uslužbencev, ki so karierno napredovali s premestitvijo na drugo delovno mesto v okviru iste plačne podskupine in v okviru istega tarifnega razreda v obdobju 2012-2018 ter povprečno število zvišanja plačnih razredov



Vir podatkov ISPAP 2012-2018

Podatki preglednic nam kažejo, da je 13% javnih uslužbencev karierno napredovalo na način, da so bili premeščeni na drugo delovno mesto. Prav tako lahko ugotovimo, da so s tem pridobili v povprečju 4,4 plačne razrede, torej precej več kot javni uslužbenci, ki niso bili premeščeni na drugo delovno mesto. Porazdelitev povprečnih sprememb PR, kažejo, da ta števila varirajo od 3,1 plačnega razreda v plačni skupini G do 5 plačnega razreda v skupini E. Če pogledamo podrobnejše podatke po plačnih podskupinah, potem vidimo, da so javni uslužbenci najbolj napredovali v plačni podskupini E2 (9,2 plačnega razreda), v vseh ostalih plačnih podskupinah pa precej manj. V nekaterih plačnih podskupinah je to število povprečnih plačnih razredov napredovanj precej nižje kot povprečje (ali celo 0), kar najverjetneje pomeni, da so razlike med izhodiščnimi plačnimi razredi starih in novih delovnih mest v teh skupinah razmeroma majhne, razlog bi pa znal biti tudi v številu prenesenih napredovanj ob premestitvi iz starega na novo delovno mesto, ki je od osebe do osebe drugačen. Kar zadeva deležev oseb, ki so na ta način karierno napredovali, vidimo, da je najmanj teh napredovanj v plačnih skupinah D, F, G in J, kar lahko utemeljimo z majhnim naborom delovnih mest v teh plačnih podskupinah. Na koncu omenimo, da so v teh statistikah zajeta tudi t.i. stopnjevana delovna mesta, ki so po sami vsebini zelo podobna delovnimi mesti z nazivi.

**Karierna napredovanja v okviru različnega tarifnega razreda**

V danih preglednicah so prikazane statistike opazovanega vzorca javnih uslužbencev glede kariernih napredovanj s premestitvijo na druga delovna mesta v okviru različnega tarifnega razreda. V prvi preglednici so podatki oseb, ki pri premestitvi na drugo delovno mesto niso zamenjale plačno skupino, v drugi preglednici pa osebe, ki pri premestitvi na drugo delovno mesto niso zamenjale plačno podskupine.

Tabela 76: Število javnih uslužbencev, ki so karierno napredovali s premestitvijo na drugo delovno mesto, ki je v različnem tarifnem razredu iste plačne skupine (kot predhodno DM) v obdobju 2012-2018 ter povprečno število zvišanja plačnih razredov



Vir podatkov ISPAP 2012-2018

Tabela 77: Število javnih uslužbencev, ki so karierno napredovali s premestitvijo na drugo delovno mesto, ki je v različnem tarifnem razredu iste plačne podskupine (kot predhodno DM) v obdobju 2012-2018 ter povprečno število zvišanja plačnih razredov



Vir podatkov ISPAP 2012-2018

Podatki obeh preglednic kažejo, da so v povprečju najbolj napredovali javni uslužbenci, ki so bili premeščeni na drugo delovno mesto v okviru različnega tarifnega razreda. Take osebe so v povprečju pridobile 5,4 plačnih razredov, je pa njihov delež v primerjavi z drugimi tipi napredovanj najmanjši (12% javnih uslužbencev). Pri teh podatkih je potrebno omeniti, da ja nabor poklicev delovnih mest v nekaterih plačnih podskupinah zelo heterogen, kar pomeni, da lahko javni uslužbenci s pridobitvijo izobrazbe in posledično s premestitvijo na zahtevnejše delovno mesto delovno mesto napredujejo za zelo veliko plačnih razredov. Obstajajo pa tudi delovna mesta , ki so sistematizirana v nižjih tarifnih razredih kot delovna mesta v višjih tarifnih razredih, čeprav (v praksi) zahtevajo isto izobrazbo, kar pomeni, da lahko javni uslužbenec v takem naboru delovnih mest s prehodom na bolj zahtevno delovno mesto napreduje, ne da bi pri tem pridobil dodatno izobrazbo.

Na koncu so prikazani tudi sumarni podatki, ki po plačnih podskupinah kažejo vse vrste kariernih napredovanj vzorca javnih uslužbencev v obdobju 2012-2018.

Razlike v deležih javnih uslužbencev, ki so bili premeščeni na druga delovna mesta v okviru istega in različnega tarifnega razreda po plačnih podskupinah prikazuje spodnja tabela:

Tabela 78: Razlike v deležih javnih uslužbencev premeščenih na druga delovna mesta v okviru istega in različnega tarifnega razreda po plačnih podskupinah



Razlike v možnostih kariernega napredovanja so odvisne tudi od tega, kako je posamezno delovno mesto sistemizirano v aktu o sistemizaciji delovnih mest. Kot že rečeno, ZSPJS v 19. in 20. členu določa pravilo glede določitve plačnega razreda javnemu uslužbencu v primeru premestitve[[70]](#footnote-70) na drugo delovno mesto, pri čemer je ohranitev doseženih napredovanj na prejšnjem delovnem mestu ob premestitvi na novo delovno mesto pod pogoji, ki jih določa prvi odstavek 20. člena ZSPJS dopustna zgolj, če gre za delovno mesto v istem ali nižjem tarifnem razredu. Konkreten primer iz prakse kaže, da je upoštevaje 87. člen ZJU in Uredbo o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih delovno mesto Višji svetovalec lahko sistemizirano bodisi v tarifnem razredu VII/1 bodisi v tarifnem razredu VII/2 (odvisno tudi od zahtevane konkretne smeri izobrazbe). Javni uslužbenec, ki je bil premeščen iz enega državnega organa v drug državni organ z delovnega mesta Višji svetovalec na delovno mesto Podsekretar je zaradi premestitve na delovno mesto v istem tarifnem razredu (prejšnje delovno mesto Višji svetovalec je bilo sistemizirano kot delovno mesto v tarifnem razredu VII/2) ohranil vsa dosežena napredovanja, medtem ko je drugi javni uslužbenec, ki je bil premeščen na delovno mesto v višjem tarifnem razredu (z delovnega mesta Višji svetovalec v tarifnem razredu VII/1 na delovno mesto Sekretar v tarifnem razredu VII/2)bil uvrščen v izhodiščni plačni razred novega (zahtevnejšega) delovnega mesta. V konkretnem primeru je prvi javni uslužbenec, ki pri istem proračunskem uporabniku opravlja naloge na manj zahtevnem delovnem mestu (Podsekretar) posledično uvrščen za dva plačna razreda višje kot drugi javni uslužbenec, ki pri istem proračunskem uporabniku opravlja nesporno zahtevnejše naloge na delovnem mestu Sekretar. Takšne razlike v uvrstitvah v plačne razrede so lahko še višje, če je javni uslužbenec, ki se ga premesti na delovno mesto v istem tarifnem razredu na delovnem mestu pred premestitvijo dosegel večje število napredovanj (kot že rečeno, na delovnih mestih brez nazivov je možno napredovati za 10 plačnih razredov, na delovnih mestih z nazivi pa v vsakem nazivu pet, če pa glede na razlike v vrednotenju nazivov na istem delovnem mestu ni možno napredovati za 10 plačnih razredov, potem se v zgornjem nazivu določi toliko napredovanj, da je v vseh nazivih skupaj na delovnem mestu mogoče doseči 10 napredovanj). Upoštevaje navedeno bi bilo smiselno ponovno proučiti ustreznost ureditve, ki določa pravila za uvrstitev v plačne razrede ob premestitvi javnih uslužbencev na druga delovna mesta, tudi v povezavi z zgoraj že navedenim glede izdaje soglasja za izjemoma višjo uvrstitev v plačni razred, kot je sicer previdena z zakonom (prvi odstavek 19. člena in prvi odstavek 20. člena glede na drugi odstavek 19. člena ZSPJS). Podobno bi veljalo preveriti ustreznost pravila glede določitve plačnega razreda ob napredovanju oziroma imenovanju v nazive na istem delovnem mestu (drugi odstavek 20. člena ZSPJS).

Glede možnosti kariernega napredovanja zaradi premestitev na delovna mesta v okviru istega ali višjega tarifnega razreda velja povzeti naslednje:

* delež javnih uslužbencev, ki so v obdobju 2012 – 2018 bili premeščeni na druga delovna mesta zaradi česar se jim je povišala osnovna plača je različen od plačne podskupine do plačne podskupine, pri čemer pa je ta delež pogojen s samim naborom (strukturo) delovnih mest, ki je bogatejša, ko gre za državne organe in občine tako pri plačni skupini C kot pri plačni skupini J. Posledično lahko javni uslužbenci zaposleni v državnih organih in občinah v okviru napredovanj v uradniški karieri dosežejo tudi višji končni plačni razred, če upoštevamo delovna mesta uvrščena v isti tarifni razred, kot v drugih dejavnostih oziroma plačnih podskupinah;
* pri premeščanju na druga delovna mesta, ki pomenijo pridobitev višje osnovne plače ne gre za avtomatizem, saj morajo za premeščanje biti izpolnjeni določeni pogoji, kot so prosto delovno mesto v aktu o sistemizaciji delovnih mest, javni uslužbenec mora izpolnjevati vse z zakonom, podzakonskim aktom, kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca določene pogoje za opravljanje nalog na konkretnem delovnem mestu, prav tako pa mora za tovrstne premestitve obstajati volja na strani delodajalca (predstojnika);
* v državnih organih in občinah veljajo za uradniška delovna mesta pravila sistemiziranja delovnih mest, ki so določena z uredbo vlade in pomenijo, da se naloge na uradniških delovnih mestih (plačna skupina C) lahko sistemizirajo zgolj v dveh ali enem nazivu (v kolektivni pogodbi, s katero se ta delovna mesta uvrščajo v plačne razrede so uvrstitve nazivov v plačne razrede določene za tri nazive). Glede na dejstvo, da so pravila glede najvišjega možnega števila napredovanj na delovnem mestu in v posameznem nazivu (16. člen ZSPJS) ter uvrstitve nazivov na delovnih mestih v plačne razrede določena neodvisno od konkretnih aktov o sistemizaciji delovnih mest in števila nazivov na delovnih mestih, je v povezavi s pravilom glede določitve plačnega razreda ob premestitvi (19. in 20. člen ZSPJS) mogoče zaznati anomalije v smislu neustrezne določitve plačnega razreda glede na plačni razred, dosežen na delovnem mestu pred premestitvijo (npr. premestitev uradnika z delovnega mesta Podsekretar, na katerem se naloge opravljajo izključno v nazivu Podsekretar na delovno mesto Podsekretar, na katerem se naloge opravljajo v nazivih Podsekretar in Sekretar).[[71]](#footnote-71)

**2.6. MOŽNOST PREHAJANJA JAVNIH USLUŽBENCEV NA DRUGA DELOVNA MESTA PRI ISTEM ALI DRUGEM DELODAJALCU V JAVNEM SEKTORJU**

ZSPJS enotno, za celotni javni sektor, določa način določitve plače javnemu uslužbencu v primeru premestitve ali sklenitve pogodbe o zaposlitvi v primeru prehoda javnega uslužbenca na druga delovna mesta pri istem ali drugem delodajalcu v javnem sektorju, kar je določeno v 19. in 20. členu ZSPJS. Ni pa prehod javnega uslužbenca na druga delovna mesta pri istem ali drugem delodajalcu pravica javnega uslužbenca, ampak je odvisen od organizacije dela pri delodajalcu, sistemizacije delovnih mest in prostega delovnega mesta pri delodajalcu.

V 19. členu ZSPJS so določena pravila glede določitve plačnega razreda javnega uslužbenca ob zaposlitvi, premestitvi na drugo delovno mesto oziroma imenovanju v naziv ali višji naziv. Javnega uslužbenca se uvrsti v plačni razred, v katerega je uvrščeno delovno mesto, za katerega je javni uslužbenec sklenil delovno razmerje. Če bi javni uslužbenec zaradi premestitve na delovno mesto oziroma v naziv v višjem tarifnem razredu uvrščen v nižji ali isti plačni razred kot ga je dosegel z napredovanjem oziroma v nazivu pred to premestitvijo, se mu plačni razred na novem delovnem mestu oziroma v nazivu določi tako, da se že doseženi plačni razred na delovnem mestu oziroma v nazivu pred premestitvijo oziroma imenovanjem poveča za en plačni razred, vendar ga ni možno uvrstiti v višji plačni razred kot znaša najvišji plačni razred delovnega mesta oziroma naziva, na oziroma v katerega je javni uslužbenec premeščen oziroma imenovan, ki ga je možno doseči z napredovanjem.

Razlike glede prehoda javnega uslužbenca na drugo delovno mesto med dejavnostmi oziroma plačnimi skupinami se lahko pojavijo v primeru določitve plačnega razreda javnemu uslužbencu na podlagi drugega odstavka 19. člena ZSPJS, ki določa, da se lahko javnemu uslužbencu ob zaposlitvi, premestitvi ali imenovanju v naziv v utemeljenih razlogih na podlagi soglasja določi največ pet plačnih razredov višji plačni razred od delovnega mesta oziroma naziva, vendar ne višji plačni razred kot ga je možno doseči z napredovanjem. Različno obravnavanje javnih uslužbencev na primerljivih delovnih mestih je lahko posledica predpisanega soglasodajalca ali utemeljitve razlogov za uvrstitev javnega uslužbenca v višji plačni razred.

Soglasje za določitev plače javnemu uslužbencu na podlagi drugega odstavka 19. člena ZSPJS, zaposlenega v drugih državnih organih ni potrebno, medtem ko je soglasje za uvrstitev javnega uslužbenca v višji plačni razred, pri preostalih uporabnikih državnega proračuna potrebno.

Soglasje za uvrstitev javnega uslužbenca v višji plačni razred podajo:

* za javnega uslužbenca, zaposlenega v organih državne uprave, Vlada,
* za javnega uslužbenca, zaposlenega pri posrednih uporabnikih proračuna, katerih ustanovitelj in financer je država, pristojni minister,
* za javnega uslužbenca, zaposlenega pri posrednih uporabnikih proračuna, katerih ustanovitelj in financer je lokalna skupnost, župan,
* za javnega uslužbenca, zaposlenega pri posrednih uporabnikih proračuna, pri katerih je ustanovitelj lokalna skupnost, financer pa država, župan v soglasju s pristojnim ministrom,
* za javnega uslužbenca, zaposlenega v upravi pravosodnih organov, predsednik Vrhovnega sodišča oziroma generalni državni tožilec,
* za javne uslužbence, zaposlene v javnem zavodu RTV Slovenija, Programski svet javnega zavoda.

Iz zgoraj navedenega torej izhaja, da v okviru enotnega plačnega sistema obstajajo razlike že v tem, da javni uslužbenci v drugih državnih organih za uvrstitev v višji plačni razred na podlagi drugega odstavka 19. člena soglasja ne potrebujejo. Navedeno dejstvo je toliko bolj pomembno ob tem, da Vlada od uveljavitve interventnih ukrepov dalje soglasja za določitev plače javnemu uslužbencu na podlagi drugega odstavka 19. člena ZSPJS ne daje. V drugih državnih organih je torej določitev plačnega razreda javnim uslužbencem na podlagi drugega odstavka 19. člena ZSPJS zgolj stvar presoje predstojnika drugega državnega organa.

Za utemeljitev razlogov za določitev plačnega razreda javnemu uslužbencu na podlagi drugega odstavka 19. člena ZSPJS pa imajo lahko posamezni organi predpisane kriterije za utemeljitev tovrstnih razlogov, ki pa sicer niso določeni z ZSPJS.

Na podlagi pridobljenih pojasnil je ugotovljeno, da organi predpisanih kriterijev za utemeljitev plačnega razreda javnemu uslužbencu na podlagi drugega odstavka 19. člena ZSPJS, razen javnih zavodov s področja zdravstva in Agencije za komunikacijska omrežja in storitve Republike Slovenije (v nadaljevanju: AKOS), praviloma nimajo.

Za vse javne zdravstvene zavode je minister za zdravje izdal Navodilo z dne 10.5.2016, kjer so določeni kriteriji za utemeljitev določitve plačnega razreda na podlagi drugega odstavka 19. člena ZSPJS. V Navodilu so določeni sledeči kriteriji za utemeljitev določitve plačnega razreda javnega uslužbenca na podlagi drugega odstavka 19. člena ZSPJS:

* predlog ministra za zdravje,
* javni uslužbenec prihaja iz tujine;
* pomanjkanje javnih uslužbencev določenih strokovnih profilov, ki izpolnjujejo vse pogoje za samostojno opravljanje nalog;
* delovne izkušnje s področja istovrstnih oziroma zelo podobnih del in nalog kot jih  
  zahteva novo delovno mesto;
* število zaposlenih v zavodu, ki bi prejeli izredna napredovanja, ne preseže 1% vseh  
  zaposlenih v zavodu;
* izjava zdravstvenega zavoda, da so zagotovljena sredstva za povečanje stroškov dela v zavodu.

Tudi AKOS je v letu 2016 sprejel Metodologijo o načinu določanja števila plačnih razredov napredovanja uslužbencev ob njihovi zaposlitvi oz. premestitvi na drugo delovno mesto z namenom zagotavljanja vsem kandidatom za zaposlitev ali premestitev enako obravnavo pri določanju plačnega razreda, glede na njihovo delovno dobo. Kriteriji po katerih AKOS presoja oz. določa število plačnih razredov napredovanj in so hkrati izhodišče za oblikovanje predloga resornemu ministrstvu za izdajo soglasja po drugem odstavku 19. člena ZSPJS, predstavljajo leta delovne dobe in delovnih izkušenj na delovnih mestih za katere je predpisana enaka stopnja strokovne izobrazbe.

ZSPJS pa v 20. členu določa tudi pravilo določitve plačnega razreda javnega uslužbenca, če je javni uslužbenec premeščen na drugo delovno mesto oziroma je sklenil pogodbo o zaposlitvi o delu na drugem delovnem mestu v nižjem ali istem tarifnem razredu. V tem primeru javni uslužbenec obdrži število plačnih razredov napredovanja, ki jih je dosegel na prejšnjem delovnem mestu, razen če pristojni organ ugotovi, da na prejšnjem delovnem mestu ni dosegal pričakovanih delovnih rezultatov (razlog nesposobnosti) ali da plačni razredi za napredovanje na prejšnjem delovnem mestu niso bili doseženi v skladu z zakonom ali na njegovi podlagi izdanimi predpisi. Ohranitev plačnih razredov napredovanja je možna pri istem ali drugem delodajalcu v isti plačni podskupini ali na istovrstnih oziroma sorodnih delovnih mestih v različnih plačnih podskupinah.

Ministrstvo za javno upravo se je v zvezi z opredelitvijo sorodnosti delovnih mest postavilo na stališče, da so plačne podskupine od C1 do C7 sorodne. V svoji obrazložitvi utemeljuje, da 23. člen ZJU za uradniška delovna mesta določa naloge povezane z uresničevanjem javnega interesa in izvajanjem oblasti, zato se je ministrstvo postavilo na stališče, da se lahko v povezavi z ZJU, uradniška delovna mesta opredeli kot sorodna, kar izhaja tudi iz pojasnila Ministrstva za javno upravo.[[72]](#footnote-72)

Glede na zgoraj navedeno, javni uslužbenec ob prehodu med dejavnostmi, za katere so določene različne plačne podskupine ne more ohraniti razredov napredovanja, ki jih je pridobil v posamezni dejavnosti razen, če predstojnik ugotovi istovrstnost oziroma sorodnost delovnega mesta.

# **3. KUMULATIVNI UČINEK RAZLIČNE UREDITVE NAPREDOVANJ**

Namen analize je bil raziskati učinke različnih ureditev napredovanj v javnem sektorju. Tako smo poskušali za obdobje 2012-2018 pregledati, kaj se je dogajalo glede kariernih napredovanj v plačne razrede, nazive in ob premestitvi na druga delovna mesta v okviru istega in različnega tarifnega razreda. Pri sami analizi smo morali upoštevati tudi dogajanja v tem obdobju (interventni ukrepi, dogovori oziroma stavkovni sporazumi s sindikati, odprava anomalij), ki so samo analiziranje precej otežila.

Pri analiziranju kariernih napredovanj javnih uslužbencev v obdobju 2012-2018 smo določili dva vzorca oseb, ki smo jih v tem obdobju opazovali. Prvi vzorec so določali javni uslužbenci, ki so:

* izpolnili pogoje za napredovanje v 2012 in so v sistemu ISPAP v obdobju 2012-2018,
* se v prvem četrtletju 2012 zaposlili v javnem sektorju,
* bili v prvem četrtletju 2012 premeščeni na drugo delovno mesto v okviru različnega tarifnega razreda.

Prav tako smo pri izboru vzorca zahtevali, da so vse osebe vzorca v sistemu ISPAP v obdobju 2012-2018. Javne uslužbence tega vzorca smo opazovali v obdobju 2012-2018 in beležili:

* karierna napredovanja v plačne razrede in nazive,
* karierna napredovanja s premestitvijo na drugo delovno mesto v okviru istega tarifnega razreda,
* karierna napredovanja s premestitvijo na drugo delovno mesto v okviru različnega tarifnega razreda.

Na podlagi zbranih podatkov smo pripravili analizo kariernih napredovanj po plačnih podskupinah in skupaj za omenjene tipe napredovanj.

V drugi vzorec smo izbrali javne uslužbence, ki so napredovali v letu 2015 (torej se jim je takrat pričelo novo napredovalno obdobje) in jih na enak način kot osebe prvega vzorca spremljali v obdobju 2015-2018. Namen izbora drugega vzorca je bil potrditev (kontrola) ugotovitev izsledkov na podlagi prvega vzorca, kakor tudi dodatna pojasnitev nekaterih rezultatov analize podatkov prvega vzorca.

Podrobnejši opis metodologije izbora vzorcev ter postopkov opazovanja oseb se nahaja v prilogi.

**Karierna napredovanja v okviru istega delovnega mesta**

Prva preglednica prikazuje podatke kariernega napredovanja uslužbencev, ki so vso obdobje 2012-2018 delali na istem delovnem mestu. Ti uslužbenci lahko napredujejo v plačne razrede, nazive ali hkrati v plačne razrede in nazive.

Tabela 79: : Število vseh javnih uslužbencev v vzorcu po plačnih podskupinah, ki delajo na istem delovnem mestu (DM) v obdobju 2012-2018, število uslužbencev, ki so napredovali v plačnih razredih (PR) in (ali) nazivih, delež ter povprečno število plačnih razredov napredovanj. Posebej so prikazani podatki za javne uslužbence na DM z nazivi ter na DM brez nazivov



Vir podatkov ISPAP 2012-2018

Kot je razvidno iz podatkov preglednice, je bilo v vzorcu opazovanih oseb 13.176 javnih uslužbencev, približno polovica na delovnih mestih z nazivi in polovica na delovnih mestih brez nazivov. Velja opomniti, da je kar nekaj javnih uslužbencev na delovnih mestih z nazivi, kjer se delo opravlja v enem samem nazivu (npr. podsekretar v enem nazivu). Ker v podatkih ISPAP teh oseb ne moremo ločiti, jih štejemo med javne uslužbence na delovnih mestih z nazivi, čeprav se »obnašajo« enako kot osebe na delovnih mestih brez nazivov in lahko napredujejo zgolj v plačne razrede, ne pa tudi v višji naziv.

Ugotovimo lahko, da je 91% vseh opazovanih uslužbencev napredovalo v povprečju za 2,1 plačna razreda, kar je razumljivo, saj v obdobju 2012-2018 zaradi interventnih ukrepov ni bilo možno dvakrat napredovati v plačnih razredih. Iz podatkov po plačnih podskupinah vidimo, da so ti deleži pri večini podskupin še višji in se gibljejo okoli 95 %. Pri podskupinah z manjšimi odstotki glede na število oseb v vzorcu, pa posebej izstopa plačna podskupina D2, kjer znaša delež teh, ki so napredovali 78%, kar pomeni bistveno manj kot pri večini drugih plačnih podskupin (86% in več). Podrobnejša analiza oseb, ki v omenjenem obdobju niso napredovale, je pokazala, da je med njimi največ učiteljev, ki so uvrščeni v najvišje plačne razrede nazivov učitelj mentor in učitelj svetovalec. Ker že iz predhodnega poglavja, ki govori o pogojih za napredovanje v nazivih izhaja, da so ti pogoji pri učiteljih najbrž bolj kompleksni, lahko sklepamo, da je neizpolnjevanje teh kriterijev glavni razlog, da je delež oseb, ki so napredovale v tej podskupini (D2) v primerjavi z drugimi plačnimi podskupinami, toliko nižji. Javni uslužbenci, ki delajo na delovnih mestih z nazivi, so v povprečju napredovali za 2,6 plačnih razredov, uslužbenci na delovnih mestih brez nazivov pa za 1,7 plačnih razredov. To razliko (0,9 plačnega razreda) lahko pojasnimo z dejstvom, da večina javnih uslužbencev na delovnih mestih z nazivi lahko poleg napredovanja v plačne razrede napreduje tudi v nazive, kar posledično pomeni možnost napredovanja za več plačnih razredov in hitrejše doseganje višjega plačnega razreda na istem delovnem mestu. Sklepamo lahko tudi, da je ta razlika v resnici še nekoliko višja v korist javnih uslužbencev na delovnih mestih z nazivi, in sicer zaradi javnih uslužbencev na delovnih mestih, sistemiziranih zgolj v enem nazivu. To namreč pomeni, da ti lahko napredujejo le v plačnih razredih, ne pa tudi v nazivih. Primerjava podatkov po plačnih podskupinah tudi tukaj pove, da je plačna podskupina D2 uvrščena med tistimi, v katerih so javni uslužbenci v povprečju napredovali za najmanj plačnih razredov, kar je verjetno povezano z zahtevnostjo pogojev za napredovanje v višji naziv na delovnih mestih v tej plačni podskupini, kot že rečeno zgoraj.

V nadaljevanju je predstavljena še istovrstna preglednica za podatke drugega vzorca, kjer smo opazovali javne uslužbence, ki se jim je napredovalno obdobje (znova) začelo v letu 2015. V tem vzorcu je bilo precej več javnih uslužbencev, saj se zaradi interventnih ukrepov napredovanja do vključno leta 2014 niso izvajala. Z letom 2015 so se napredovanja tako v plačne razrede kot v nazive ponovno sprostila (ZUPPJS15), pri čemer so v tem letu lahko napredovali, tako tisti, ki jim je napredovalno obdobje začelo teči najkasneje 1.4.2010 in so izpolnili pogoje za napredovanje, kot tudi tisti, ki so te pogoje izpolnjevali in so nazadnje napredovali v letu 2008 po 1.4..

Tabela 80: Število vseh javnih uslužbencev v vzorcu po plačnih podskupinah, ki delajo na istem delovnem mestu (DM) v obdobju 2015-2018, število uslužbencev, ki so napredovali v plačnih razredih (PR) in (ali) nazivih, delež ter povprečno število plačnih razredov napredovanj. Posebej so prikazani podatki za javne uslužbence na DM z nazivi ter na DM brez nazivov



Ker smo te javne uslužbence opazovali le tri leta, so povprečna števila plačnih razredov nekoliko manjša kot za osebe prvega vzorca, vendar vsi podatki kažejo v »isto smer«. Tudi pri podatkih te preglednice lahko vidimo, da je v tem triletnem obdobju napredovala večina javnih uslužbencev (83% odstotkov oseb), in sicer v povprečju za 1,5 PR. Podroben pregled po plačnih podskupinah nam pokaže, da je tako kot pri podatkih prvega vzorca ta delež najmanjši v skupini D2. Pri podrobnejšem iskanju vzrokov, zakaj je v tej plačni podskupini relativno majhen delež (v primerjavi z drugimi plačnimi podskupinami) oseb, ki so leta 2015 napredovale, leta 2018 pa ne, smo vzeli dve delovni mesti in analizirali osebe, ki leta 2018 niso napredovale. Delovni mesti, ki smo ju analizirali, sta bili D027029-Učitelj (VII/1) in D027030-Učitelj (VII/2). Podatki spodnje preglednice nazorno kažejo razloge nenapredovanja v plačni podskupini D2, saj je od 1594 učiteljev, ki niso napredovali, kar 1247 oziroma 78% uvrščenih v najvišje plačne razrede nazivov, ki niso najvišje stopnje (naziv najvišje stopnje je Svetnik). Torej razlogi nenapredovanja večine oseb v plačni skupini D2 in posledično pridobitve višjih plačnih razredov na delovnem mestu ležijo v nenapredovanju v najvišji naziv delovnega mesta Učitelj Ob navedenem je potrebno poudariti, da javni uslužbenci, ki napredujejo v naziv in dosežejo najvišji plačni razred naziva ne morejo napredovati v višji plačni razred istega naziva (16. člen ZSPJS).

Tabela 81: Število vseh učiteljev v nazivih MENTOR in SVETOVALEC, ki ni napredovalo v PR in (ali) nazive leta 2018, števili oseb v najvišjih PR nazivov, skupno število oseb v najvišjih PR obeh nazivov ter delež glede na število oseb, ki ni napredovalo



Tudi primerjava med delovnimi mesti z nazivi in delovnimi mesti brez nazivov ponovno pokaže, da osebe na delovnih mestih z nazivi v povprečju napredujejo za več plačnih razredov , kot tiste na delovnih mestih brez nazivov, pri čemer še enkrat poudarjamo izjeme, to so javni uslužbenci, ki delajo na delovnih mestih z enim nazivom in javni uslužbenci, katerih kriteriji za napredovanje v nazive zahtevajo izpolnitev kompleksnejših pogojev, kot pri drugih delovnih mestih z nazivi. Vsa ta dejstva nam povedo, da je podatek o povprečnem plačnem razredu napredovanja za osebe na delovnih mestih z nazivi (1,7 plačnega razreda) nekoliko podcenjen.

Na podlagi analiziranih podatkov lahko zaključimo, da:

* Razlike v ocenjevanju letne delovne uspešnosti javnih uslužbencev po plačnih podskupinah niso najbolj pomemben razlog za različna napredovanja javnih uslužbencev po teh podskupinah, saj se v večini dejavnosti delež najvišjih ocen giblje me 70 in 80 %. Ne glede na to pa je možno sklepati, da v primerih, ko ta delež pomembneje odstopa navzdol, to vpliva tudi na počasnejše napredovanje javnih uslužbencev.
* Javni uslužbenci na delovnih mestih z nazivi imajo možnost napredovanja tako v plačni razred kot naziv, saj se ti dve vrsti napredovanja oziroma pridobitve pravice do plače iz naslova pridobitve pravice do naziva in napredovanja v plačni razred med seboj ne izključujeta, zato lahko sklepamo, da je s tem javnim uslužbencem na delovnih mestih z nazivi zagotovljena možnost boljšega kariernega napredovanja, kar je razvidno tudi iz konkretnih podatkov glede povprečnega števila plačnih razredov napredovanja. V splošnem torej najhitreje napredujejo javni uslužbenci, ki delajo na delovnih mestih z nazivi v plačnih podskupinah, kjer so kriteriji za napredovanje v naziv manj zahtevni oziroma je ocena delovne uspešnosti javnega uslužbenca, ki se določi vsako leto in je poleg teka napredovalnega obdobja edini pogoj za napredovanje v višji plačni razred, večjo težo tudi pri napredovanju v nazive.
* Javni uslužbenci na delovnih mestih z nazivi, lahko, če tako določa področni predpis, v višji naziv napredujejo pospešeno, bodisi na način, da pridobijo neposredno za več kot eno stopnjo višji naziv bodisi, da lahko že po enem letu od zadnjega napredovanja ponovno napredujejo v višji naziv (npr. dejavnost vzgoje in izobraževanja, kulture in v državnih organih in občinah). Sicer pa v posameznih primerih, kjer so pogoji za napredovanje v višji naziv zahtevnejši, javni uslužbenci napredujejo v višji naziv počasneje, veliko težje ali pa sploh ne napredujejo, ker ne izpolnijo zahtevanih pogojev.

Tabela 82: Število javnih uslužbencev v vzorcu, število uslužbencev, ki so karierno napredovali (v okviru istega delovnega, s premestitvijo na druga delovna mesta ter skupaj), deleži ter povprečno število plačnih razredov, za katere so uslužbenci napredovali



Vir podatkov ISPAP 2012-2018

Sklenemo lahko, da je velika večina opazovanih javnih uslužbencev v obdobju 2012-2018 karierno napredovala, ta odstotek je 93%. V resnici je ta delež še višji in je blizu 100%, če izvzamemo plačne podskupine, kjer so javni uslužbenci, kjer so delovna mesta z nazivi, v katere je najverjetneje težje napredovat, kot na drugih delovnih mestih (npr. plačna podskupina D2). Povprečno število razredov, za katere so uslužbenci plačnih podskupin napredovali, se giblje od 1,9 plačnega razreda (plačna podskupina J3) do 4,1 plačnega razreda (plačna podskupina C3), če izvzamemo plačno podskupino E1. Za večino razlik lahko rečemo, da niso toliko posledica letnih ocen delovne uspešnosti javnih uslužbencev, kot so posledica:

* različnih ureditev kariernih napredovanj po posameznih poklicih (plačnih podskupinah),
* premestitve na bolj zahtevna delovna mesta,
* pridobitve višje izobrazbe javnih uslužbencev.

V nadaljevanju je predstavljena še primerjava kariernih napredovanj in sicer tako, da javne uslužbence opazovanega vzorca (2012-2018) razvrstimo v tri skupine:

* javni uslužbenci vzorca, ki so v obdobju 2012-2018 karierno napredovali v naziv in so pri tem lahko istočasno ali v kakšni drugi časovni točki tega obdobja napredovali tudi v plačnih razredih,
* javni uslužbenci vzorca, ki so v obdobju 2012-2018 karierno napredovali izključno v plačne razrede, ne glede na to ali delajo na delovnih mestih z nazivi ali brez,
* javni uslužbenci, ki so karierno napredovali s premestitvijo na drugo delovno mesto.

V spodnji preglednici so za vsako od teh skupin in za vse javne uslužbence po plačnih podskupinah (in skupaj) predstavljena:

* povprečno število plačnih razredov, ki so jih javni uslužbenci s kariernim napredovanjem pridobili,
* števila javnih uslužbencev in deleži glede na števila javnih uslužbencev v vzorcu,
* primerjave povprečnih plačnih razredov napredovanj med temi tremi skupinami javnih uslužbencev.

Tabela 83: Število vseh javnih uslužbencev (JU) v vzorcu, število javnih uslužbencev, ki so karierno napredovali s premestitvijo na novo delovno mesto, z napredovanjem v naziv in z napredovanjem v plačni razred, deleži ter povprečno število plačnih razredov napredovanj. Primerjava povprečnih PR napredovanj za vse načine kariernih napredovanj. Vsi podatki so prikazani po plačnih podskupinah in skupaj.

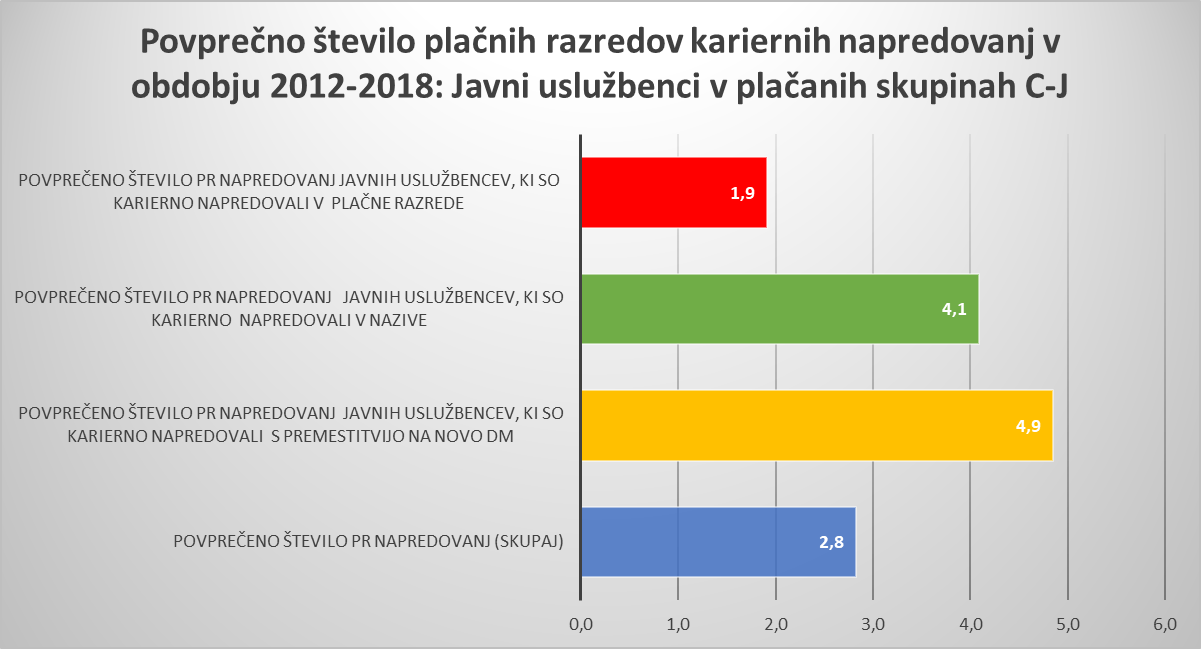


Vir podatkov ISPAP 2012-2018

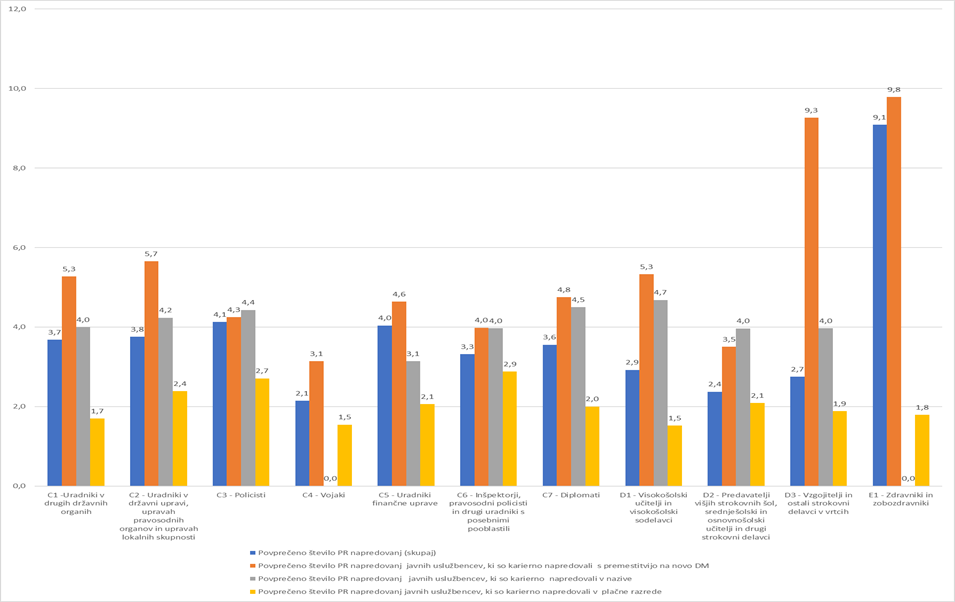
Opomba \*: Javni uslužbenci, ki so napredovali v nazive so lahko napredovali tudi v plačne razrede v opazovanem obdobju

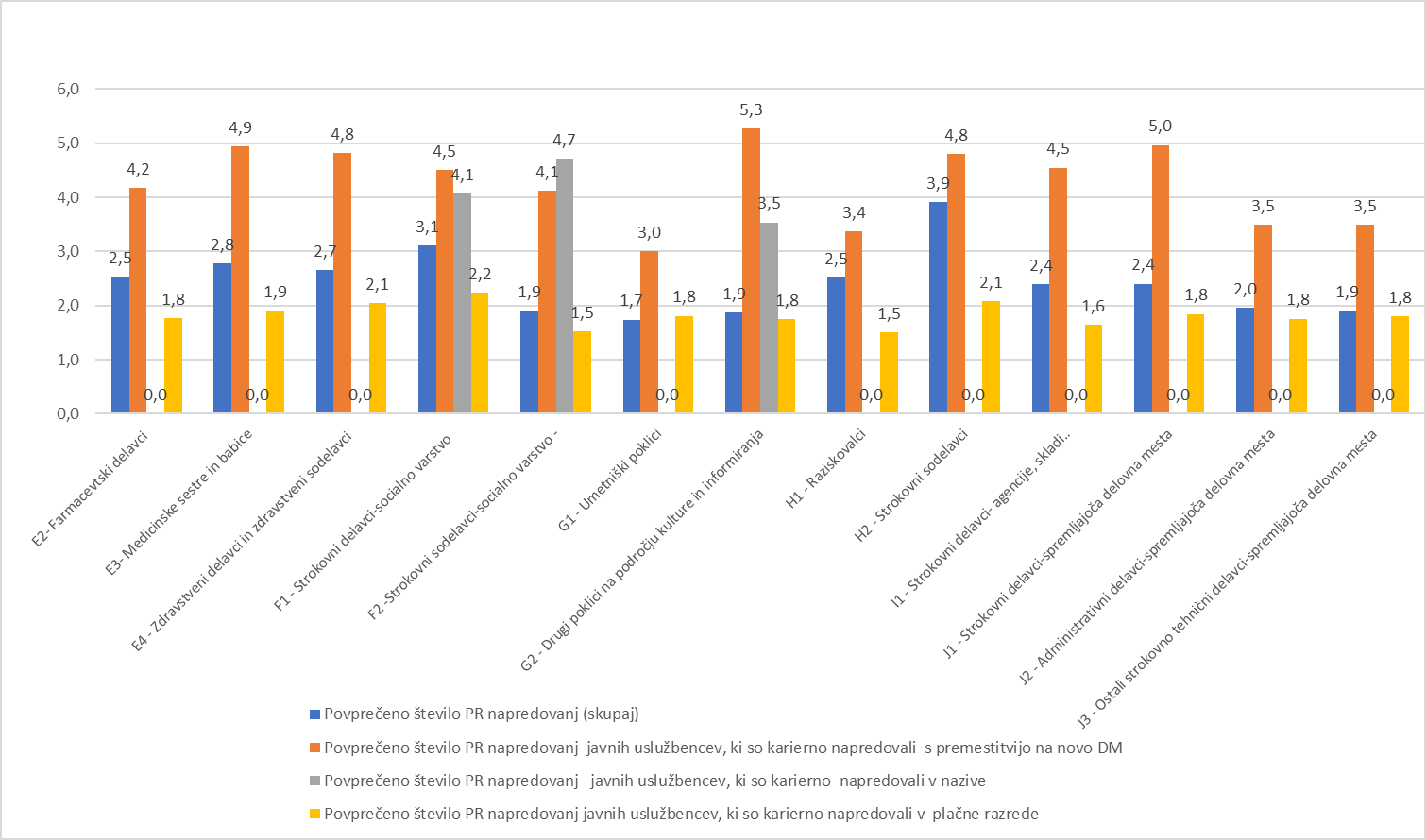
Opomba\*\*: Javni uslužbenci, ki so karierno napredovali s premestitvijo na drugo DM so lahko napredovali tudi v plačne razrede oz. v nazive v omenjenem obdobju

Če si podrobneje ogledamo nekatere od podatkov te preglednice (spodnji grafikon), ugotovimo, da so javni uslužbenci v povprečju karierno napredovali za 2,8 plačnega razreda, pri čemer so najbolj napredovali javni uslužbenci, ki so karierno napredovali s premestitvijo na drugo delovno mesto (povprečno za 4,9 PR) in najmanj javni uslužbenci, ki so napredovali le v plačnih razredih (povprečno za 1,9 PR).



Pregled po plačnih podskupinah (spodnja grafikona) pa kaže, da so v povprečju najbolj karierno napredovali javni uslužbenci plačne podskupine E1 (povprečno za 9,8 PR). Pri tej plačni podskupini vidimo, da so razlog teh kariernih napredovanj predvsem premestitve na drugo delovno mesto. Sledijo jim plačne podskupine C5, C3, C2, C7 in H2. V teh plačnih podskupinah vidimo, da je povprečno število napredovanj v PR višje kot v tistih plačnih podskupinah, kjer praviloma ni delovnih mest z nazivi (če izvzamemo plačno podskupino E1). Za primer navajamo plačne podskupine J2 in J3, kjer je povprečno število plačnih razredov napredovanj manj kot 2 plačna razreda.





# **4. SKLEPNE UGOTOVITVE**

## **4.1.NAPREDOVANJE V PLAČNE RAZREDE**

* Napredovanje v plačne razrede je pravica iz delovnega razmerja javnih uslužbencev, ki je urejena v ZSPJS, medtem ko je postopek in ugotavljanje pogojev za napredovanje v plačne razrede za večino proračunskih uporabnikov urejen v Uredbi o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede. ZSPJS sicer v 17. členu določa, da posamezni proračunski uporabniki lahko postopek napredovanja in ugotavljanja pogojev uredijo s svojimi splošnimi akti (npr. Državni zbor, Ustavno sodišče, Računsko sodišče, Varuh Človekovih pravic, univerze, ZZZS, ZPIZ…), vendar podatki kažejo, da je tudi pri teh proračunskih uporabnikih ta postopek urejen enako ali podobno kot ga določa zgoraj navedena uredba.
* Na delovnih mestih brez nazivov lahko javni uslužbenci napredujejo za 10 plačnih razredov, medtem ko na posameznih delovnih mestih z nazivi lahko javni uslužbenci napredujejo tudi za več kot 10 plačnih razredov, odvisno od tega, kako kolektivne pogodbe, s katerimi se praviloma delovna mesta in nazivi uvrščajo v plačne razrede, določajo maksimalni plačni razred napredovanja na konkretnem delovnem mestu.
* Delež javnih uslužbencev, ki lahko napredujejo na delovnem mestu za več kot 10 plačnih razredov znaša 25,26%, pri čemer jih je največ zaposlenih v dejavnosti vzgoje in izobraževanja.
* Zaradi omejitve glede najvišjega možnega plačnega razreda napredovanja (57. plačni razred) javni uslužbenci na določenih delovnih mestih ne morejo napredovati za 10 plačnih razredov oziroma ne morejo napredovati v plačni razred, ki bi bil končni razred napredovanja na delovnem mestu, če ne bi bilo te omejitve. Delež teh javnih uslužbencev znaša 3,98% pri čemer jih je večina zaposlenih v plačnih podskupinah E1 in D1.
* Edina pogoja za napredovanje v višji plačni razred sta ocena delovne uspešnosti in tek napredovalnega obdobja, pri čemer javni uslužbenci napredujejo najprej vsaka tri leta in na podlagi treh ocen, ki pomenijo izpolnitev pogoja za napredovanje, kot ga za večino javnih uslužbencev določa 5. člen zgoraj navedene uredbe;
* Javni uslužbenci lahko napredujejo za en ali največ za dva plačna razreda, odvisno od višine doseženih treh ocen, ki se pretvorijo v točke. Distribucija ocen kaže, da je od praviloma 70 do 80% javnih uslužbencev ocenjenih z oceno odlično (najvišjo oceno delovne uspešnosti), pri čemer tri ocene odlično skupaj v treh letih pomenijo napredovanje za 2 plačna razreda (povišanje plače za 8%). Nižji odstotek je zabeležen v dejavnostih kmetijstva, gozdarstva, socialnega varstva, obveznega socialnega zavarovanja s področja dela, družine in socialnih zadev in v letu 2017 v dejavnosti vzgoje in izobraževanja. Izrazito nižji odstotek javnih uslužbencev je z oceno odlično ocenjen na RTV Slovenija.
* Tako visok delež najvišje ocene delovne uspešnosti ob dejstvu, da se delovna uspešnost ocenjuje po pet- stopenjski lestvici (nezadovoljivo (se ne točkuje), zadovoljivo (2 točki), dobro (3 točke), zelo dobro (4 točke) in odlično (5 točk), praktično pomeni, da se je napredovanje v plačne razrede, kljub kriterijem za ocenjevanje delovne uspešnosti sprevrglo v avtomatizem.
* V obdobju 2012 – 2018 so v obravnavanem vzorcu zgolj v plačne razrede napredovali9603 javni uslužbenci, kar znaša 55 % vseh javnih uslužbencev v vzorcu. Največji delež jih je zgolj v plačne razrede napredovalo v vseh plačnih podskupinah skupin G in J, najmanjši v plačnih podskupinah C03 in E01.

## **4.2.NAPREDOVANJE V NAZIVE**

* Tudi napredovanje v nazive je pravica javnih uslužbencev, pri čemer pa to ni materija ZSPJS. Ta namreč določa le pravilo glede določitve plačnega razreda ob napredovanju v naziv ali višji naziv (drugi odstavek 20. člena ZSPJS), medtem ko so pogoji za napredovanje v nazive praviloma določeni s pravilniki resorno pristojnih ministrov za proračunske uporabnike iz resorne pristojnosti ministrstev (npr. Pravilnik o napredovanju strokovnih delavcev in strokovnih sodelavcev na področju socialnega varstva v nazive, Pravilnik o pridobivanju nazivov v dejavnostih varstva kulturne dediščine, Pravilnik o napredovanju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju v nazive ipd). V organih javne uprave in pravosodnih organih so pogoji za napredovanje uradnikov v nazive urejeni z Uredbo o napredovanju uradnikov v nazive.
* V nazive ne morejo napredovati vsi javni uslužbenci, temveč zgolj tisti, za katere je tako predvideno s področnim predpisom, pri čemer je možnost pridobitne višjega plačnega razreda iz naslova napredovanja v nazive vezana zgolj na delovna mesta, na katerih se naloge lahko opravljajo v nazivih. Delež javnih uslužbencev na delovnih mestih, na katerih se naloge opravljajo v nazivih znaša 43%(torej nekaj manj kot polovica vseh javnih uslužbencev v javnem sektorju opravlja naloge na delovnih mestih z nazivi). Največje število zaposlenih, ki opravljajo naloge na delovnih mestih v nazivih, je v dejavnosti vzgoje in izobraževanja (plačna skupina D), socialnega varstva (plačna skupina F), kulture (plačna skupina G) in državnih organov ter občin (plačna skupina C).
* Pogoji za napredovanje v nazive so od plačne podskupine do plačne podskupine različni, kar vpliva na karierno napredovanje v smislu pridobivanja višjih plačnih razredov na istem delovnem mestu. V dejavnostih oziroma plačnih podskupinah, kjer so ti pogoji zahtevnejši, je delež javnih uslužbencev v najvišjem nazivu delovnega mesta nižji in obratno. Tako znaša delež javnih uslužbencev na primerljivih delovnih mestih (isti tarifni razred in približno ista uvrstitev v plačni razred) v najvišjem nazivu delovnega mesta npr. v plačni podskupini D2 11%, v plačni podskupini G1 21%, v plačni podskupini F1 26%, medtem ko ta delež v plačni podskupini C2 znaša 54%.
* Na delovnih mestih v nazivih je mogoče napredovati tako iz naslova napredovanj v plačne razrede, kot to upoštevaje 16. in 17. člen ZSPJS praviloma določa Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede, kot iz naslova napredovanja v nazive, kot to določajo področni prepisi. Na teh delovnih mestih javni uslužbenci zaradi kumulativnega učinka napredovanja v plačne razrede in nazive hitreje pridobivajo višje plačne razrede.
* V opazovanem obdobju 2012 – 2018 podatki kažejo, da so javni uslužbenci na delovnih mestih v nazivih pridobili v povprečju 2,6 plačna razreda višjo osnovno plačo, medtem ko so javni uslužbenci na delovnih mestih, kjer ni mogoče napredovati v nazive, v istem obdobju pridobili v povprečju za 1,7 plačnih razredov višjo osnovno plačo.
* Vpliv pridobitve nazivov na plačo je zelo različen in sicer tako glede višine povišanja plače kot tudi obdobja (števila let), v katerem se lahko to povišanje realizira,
* Razlike med posameznimi dejavnostmi oziroma plačnimi podskupinami se kažejo tudi v številu nazivov, ki jih je možno pridobiti na istem delovnem mestu (šifre / stopnje nazivov), kar je pogojeno s področnimi predpisi in ne s predpisi, ki ureja plače v javnem sektorju. Tako npr. na področju kulture v plačni podskupini G1 ter na področju vzgoje in izobraževanja v plačni podskupini D2 na delovnih mestih z nazivi obstajajo štiri stopnje, medtem ko v dejavnosti socialnega varstva v plačni podskupini F1 ter v državnih organih in občinah v plačni podskupini C2 praviloma obstajajo tri stopnje.
* V državnih organih in občinah je upoštevaje pogoje, določene s področnim predpisom dopustno uradniška delovna mesta (plačna skupina C) sistemizirati zgolj v dveh ali enem nazivu, kar glede na 16. člen ZSPJS omogoča uradnikom na teh delovnih mestih uvrstitev v višji izhodiščni in posledično tudi v višji končni plačni razred na istem delovnem mestu, kot je sicer predvideno v kolektivni pogodbi za državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprav samoupravnih lokalnih skupnosti.
* Prav tako se razlike kažejo v izhodiščnem vrednotenju nazivov na istem delovnem mestu. Tako znaša npr. razlika v uvrstitvah med posameznimi stopnjami nazivov v plačni skupini C (uradniki) od enega do največ tri plačne razrede (večinoma od enega do dva plačna razreda), medtem ko znaša ta razlika v plačni skupinah D, F in G najmanj dva, praviloma pa tri ali celo več plačnih razredov.

## **4.3. STOPNJEVANA DELOVNA MESTA**

* Stopnjevana delovna mesta so opredeljena le v dejavnosti zdravstva in socialnega varstva, kjer so v prilogi Aneksa h Kolektivni pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (Uradni list RS, št. 15/94, 57/95, 19/96, 56/98, 76/98, 102/00 in 62/01) določeni kriteriji za stopnjevana delovna mesta. V prilogi 4 so tudi opredeljena stopnjevana delovna mesta, kjer je določeno, da so stopnjevana delovna mesta tista delovna mesta, ki so v okviru istega delovnega področja opredeljena s stopnjevanjem (npr. III, II, I), pri čemer so vse stopnje delovnega mesta znotraj tarifnega razreda.
* Stopnjevana delovna mesta imajo različne opise del in nalog, ki odražajo različno vsebino in zahtevnost delovnega mesta.
* V kontekstu možnosti kariernega napredovanja gre za premestitev iz delovnega mesta nižje stopnje (npr. III) na delovno mesto višje stopnje (II) v okviru istega tarifnega razreda, ki je višje ovrednoteno in ne za napredovanje.
* Ne gre torej za pravico javnih uslužbencev, temveč zgolj za možnost premestitve na delovno mesto, ki je višje vrednoteno, če javni uslužbenec izpolnjuje pogoje, ki so praviloma določeni z aktom delodajalca.
* Pogoji oziroma postopek glede premestitve je lahko od delodajalca do delodajalca različen. Možnost premestitve je odvisna od tega ali obstaja v aktu o sistemizaciji sistemizirano stopnjevano delovno mesto in ali je to delovno mesto prosto.
* Ta materija ni urejena z ZSPJS, vendar pa ZSPJS v 20. členu določa pravilo glede določitve plačnega razreda ob premestitvi na višje stopnjevano delovno mesto.
* Delež javnih uslužbencev na stopnjevanih delovnih mestih znaša 7,4 % vseh zaposlenih javnih uslužbencev v javnem sektorju.
* Glede na uvrstitve stopnjevanih delovnih mest v plačne razrede lahko javni uslužbenci zaradi premestitve na višje stopnjevano delovno mesto pridobijo od 1 do 9 plačnih razredov višjo osnovno plačo.

## **4.4. PREMEŠČANJE NA ZAHTEVNEJŠA DELOVNA MESTA (VKLJUČNO Z MOŽNOSTJO PREHODOV K DRUGEMU DELODAJALCU)**

* Tako kot pri stopnjevanih delovnih mestih tudi pri premestitvah velja poudariti, da ne gre niti za pravico javnih uslužbencev niti za kakršenkoli avtomatizem.
* Gre za premestitev oziroma prehod na drugo delovno mesto bodisi pri istem ali drugem delodajalcu in ne za napredovanje v formalnem smislu (kot je glede napredovanj določeno z ZSPJS, uredbo, oziroma s področnimi predpisi, ko gre za napredovanje v nazive)
* Pogoji za premeščanje javnih uslužbencev bodisi na delovna mesta v okviru istega ali različnega tarifnega razreda so lahko določeni z zakonom, podzakonskim predpisom ali s kolektivno pogodbo oziroma aktom o sistemizaciji delovnih mest ali drugim splošnim aktom delodajalca. Da bi javni uslužbenec bil lahko premeščen, mora obstajati sistemizirano in prosto delovno mesto, pri čemer kljub izpolnjevanju vseh pogojev za premestitev, ta ne more biti realizirana, če za to ni volje na strani delodajalca.
* Pogoji za premeščanje na druga delovna mesta so praviloma manj zahtevni kot pogoji za napredovanje.
* Pravilo glede določitve plačnega razreda ob premestitvi na drugo delovno mesto v višjem tarifnem razredu določata 19. in 20. člen ZSPJS, pri čemer ob prehodu na delovno mesto v višjem tarifnem razredu prenos že doseženih napredovanj ni možen, ob prehodu na delovno mesto v istem ali nižjem tarifnem razredu pa je ta prenos napredovanj možen, če gre za isto plačno podskupino, sicer pa le če gre za istovrstne oziroma sorodne naloge. Ugotavljanje istovrstnosti ali sorodnosti nalog je v pristojnosti predstojnika.
* Možnost kariernega napredovanja in posledično pridobitve višjega plačnega razreda je pogojena s strukturo (naborom) delovnih mest, ki so vključno z uvrstitvami v plačne razrede določena za veliko večino proračunskih uporabnikov v kolektivnih pogodbah dejavnosti in poklicev. V nekaterih dejavnostih oziroma plačnih podskupinah je možnost premeščanja bistveno omejena ali celo onemogočena, saj gre glede na naravo oziroma specifiko poklica za enovita delovna mesta, v okviru katerega javni uslužbenec s prvo sklenitvijo delovnega razmerja v javnem sektorju praviloma začne in tudi končna svojo kariero (npr. učitelji, vzgojitelji, bibliotekarji, socialni delavci ipd.). V teh primerih gre v kariernem obdobju za praviloma isto zahtevnost nalog. Drugače je npr. v karieri uradnika, kjer nabor delovnih mest vključuje znotraj istega tarifnega razreda možnost prehajanja na zahtevnejša delovna mesta, na katerih se dejansko opravljajo tudi zahtevnejše naloge, zato je v primeru, da so izpolnjeni vsi zgoraj že navedeni pogoji javnemu uslužbencu omogočeno, da v svoji karierni poti pridobi tudi višji končni plačni razred znotraj iste plačne podskupine.
* Vpliv premestitev na višji plačni razred znotraj istega tarifnega razreda je tako med plačnimi podskupinami kot v okviru tarifnih razredov različen. Podatki tabele 77 nam kažejo, da je 13% javnih uslužbencev karierno napredovalo na način, da so spremenili delovno mesto (tudi tako, da so bili premeščeni na višje stopnjevano delovno mesto). Zaradi premestitev na zahtevnejše delovno mesto v istem tarifnem razredu so v povprečju pridobili 4,4 plačne razrede, torej precej več kot javni uslužbenci, ki so ves čas tega obdobja opravljali naloge na istem delovnem mestu. Porazdelitev povprečnih sprememb plačnih razredov kaže, da so te spremembe različne, in sicer od 3,1 plačnega razreda v plačni skupini G do 5 plačnih razredov v plačni skupini E. Če pogledamo podrobnejše podatke po plačnih podskupinah, potem vidimo, da so javni uslužbenci največ plačnih razredov iz tega naslova pridobili v plačni podskupini E02 (9,2 plačna razreda), v vseh ostalih plačnih podskupinah pa precej manj.
* Glede deležev oseb, ki so na ta način karierno napredovali, vidimo, da je najmanj teh napredovanj v plačnih skupinah D, F, G in J, kar lahko utemeljimo z majhnim naborom delovnih mest v teh plačnih skupinah. Podrobnejši pregled po plačnih podskupinah pa pokaže, da kariernih napredovanj v plačnih podskupinah G1 in G2 (umetniški poklici ter poklici na področju kulture in informiranja) iz naslova premestitev praktično sploh niso karierno napredovali, najbolj pa so iz tega naslova napredovali zdravniki in zobozdravniki (54%) ter raziskovalci (50%). Zelo majhen delež napredovanj zaradi premestitev na druga delovna mesta v okviru istega tarifnega razreda beležimo tudi pri učiteljih oziroma predavateljih višjih strokovnih šol in drugih strokovnih delavcih v dejavnosti vzgoje in izobraževanja (plačna podskupina D2) – 2%, ter pri vzgojiteljih, kjer ta delež znaša prav tako 2%, medtem ko pri strokovnih delavcih v dejavnosti socialnega varstva (plačna podskupina F1) znaša ta delež 13%, pri uradnikih (plačna skupina C2) 12%, pri medicinskih sestrah in babicah (plačna podskupina E3) pa 22%.

## **4.5.** **UČINEK KARIERNIH NAPREDOVANJ NA PLAČE JAVNIH USLUŽBENCEV**

Različni sistemi kariernih napredovanj in možnosti njihove kombinacije vplivajo na to, da se plače javnih uslužbencev skozi čas lahko povečujejo. Podatki, ki so rezultat podrobnejše analize na vzorcu 17.568 javnih uslužbencev, kažejo, da so v obdobju 2012-2018:

* napredovali vsaj na enega od možnih načinov skoraj vsi javni uslužbenci, ki so bili to celotno obdobje zaposleni v javnem sektorju(93 %),
* da so v tem obdobju, v katerem pa so do leta 2015 veljali interventni ukrepi omejitev oziroma zamrznitev večine napredovanj, javni uslužbenci v povprečju napredovali za 2,8 plačna razreda, kar pomeni, da se jim je iz naslova napredovanj plača povečala za dobrih 11 %,
* da so javni uslužbenci, ki so napredovali le v plačne razrede, v povprečju napredovali za 1,9 plačnega razreda,
* da so javni uslužbenci, ki so v tem obdobju napredovali v plačne razrede in v nazive, v povprečju napredovali za 4,1 plačna razreda,
* da so javni uslužbenci, ki so napredovali v plačne razrede, v nazive in bili tudi premeščeni oziroma so prešli na drugo delovno mesto (v istem ali višjem tarifnem razredu), v povprečju napredovali za 4,9 plačnega razreda,
* da so učinki napredovanj po posameznih plačnih skupinah in podskupinah precej različni,
* da so te razlike v manjšem deležu posledica sistema napredovanja v plačne razrede, ki ga ureja ZSPJS (t.j. napredovanja v plačne razrede na osnovi ocene delovne uspešnosti), kar je možno pojasniti s tem, da bistvenih razlik (z izjemo nekaj podskupin) v ocenjevanju ni, saj se delež ocenjenih javnih uslužbencev z oceno odlično giblje praviloma med 70% in 80%, nižji odstotek je zabeležen v dejavnostih kmetijstva, gozdarstva, socialnega varstva, obveznega socialnega zavarovanja s področja dela, družine in socialnih zadev in v letu 2017 v dejavnosti vzgoje in izobraževanja. Izrazito nižji odstotek javnih uslužbencev je z oceno odlično ocenjen na RTV Slovenija (med 21,79% v letu 2015 in 26,44% v letu 2017).,
* napredovanje na podlagi ocen delovne uspešnosti je ob visokem deležu najvišjih ocen postalo precejšen avtomatizem; da pa je kljub temu možno sklepati, da je v nekaterih plačnih podskupinah nižji povprečni plačni razred napredovanja povezan s sistematično nižjimi ocenami, ki so bolj kot posledica rezultatov dela posledica restriktivnega pristopa k ocenjevanju in posledično pomenijo zaostajanje plač javnih uslužbencev, ki so podvrženi bolj restriktivnemu pristopu ocenjevanja, v tej zvezi bi bilo smiselno presoditi o možnosti ukinitive letnega ocenjevanja ali pa vpeljave načina, ki bi poenotil sedanjo različno prakso in onemogočil nerealno ocenjevanje,
* da se razlike pričnejo večati v primerih, ko na hitrost in višino napredovanja vpliva tudi pridobitev naziva in/ali prehod na drugo delovno mesto,
* da je večina razlik posledica različnih ureditev kariernih napredovanj v nazive po posameznih poklicih (plačnih podskupinah), premestitev na bolj zahtevna delovna mesta in pridobitve višje izobrazbe javnih uslužbencev oz. sprememb v zahtevnosti delovnih mest,
* da imajo precej boljše možnosti za napredovanje javni uslužbenci na delovnih mestih z nazivi, na katerih je zaposlenih 43 % javnih uslužbencev, še posebej pa javni uslužbenci na delovnih mestih z nazivi, pri katerih skupni razpon plačnih razredov za napredovanje znaša več kot 10 plačnih razredov (takšnih je okrog 25 % javnih uslužbencev), javni uslužbenci na stopnjevanih delovnih mestih (takšnih je dobrih 7 %) in javni uslužbenci v plačnih skupinah, v katerih obstaja razvejana struktura delovnih mest. Največji skupni učinek na povečanje plače je izkazan pri javnih uslužbencih, ki so v sistemu kariernega napredovanja prešli na bolj zahtevno delovno mesto, še zlasti, če je šlo za prehod na delovno mesto v višjem tarifnem razredu (ki pa je praviloma povezano s pridobitvijo višje ravni izobrazbe oz. višje stopnje strokovne usposobljenosti),
* da ZSPJS sistemov kariernega napredovanja, ki povzročajo večino razlikovanj v možnostih povečevanja plače, ne ureja. ZSPJS določa pravila glede določitve plačnega razreda ob napredovanju v naziv, nazive pa opredeljuje področna zakonodaja, predvsem glede pogojev in stopenj ter vprašanja ali v določeni dejavnosti nazivi sploh so; nabor nazivov v kolektivnih pogodbah je posledica področnih predpisov, ki se vrednotijo v kolektivnih pogodbah. Nazivi so sistemi, ki izhajajo iz specifik posameznih dejavnosti, in so prilagojeni potrebam teh dejavnosti. Težiti k poenotenju teh sistemov bi bil zato korak v napačno smer. Ne glede na to pa se zastavlja vprašanje, do kakšne mere in na kakšen način bi bilo kljub vsemu smiselno uravnotežiti vplive različnih kariernih poti na višino plače in na hitrost njenega povečevanja. Glede na identificiran velik vpliv nazivov na višine plač javnih uslužbencev in hitrost pridobivanja višjih plač javnih uslužbencev bi bilo smiselno ta vpliv uravnotežiti oz. zmanjšati. Kot je razvidno iz analize, razlike povzroča že samo dejstvo, da na nekaterih delovnih mestih obstajajo nazivi, na drugih pa ne, prav tako pa tudi sistem nazivov (število možnih nazivov in pogoji za njihovo pridobitev), konkretene uvrstitve nazivov v plačne razrede in razponi med njimi. V zvezi s tem bi pred kakršnimikoli predlogi za morebitne spremembe v sistemu nazivov (število nazivov, pogoji za pridobitev), morali pripraviti resorne ocene o tem, koliko so nazivi glede na razloge, zaradi katerih so bili uvedeni in glede na poslovni proces potrebni in primerni, katere cilje zasledujejo in ali znotraj posameznega resorja prispevajo k pričakovanim rezultatom. Glede uvrščanja nazivov v plačne razrede in določitve razponov med nazivi pa je nujno izhajati iz tega, da so bili v vseh primerih rezultat dogovorov med vlado in sindikati, zato bi tudi morebitne spremembe morale biti rezultat skupne ocene, kakšne korekcije bi bile možne in smiselne.

# **PRILOGE**

## **5.1. METODOLOGIJA**

**1. Karierna napredovanja**

**Določitev vzorca opazovanih javnih uslužbencev 2012-2018**

Vzorec opazovanih oseb smo določili tako, da smo izbrali javne uslužbence, ki so v letu 2012 izpolnili pogoje za napredovanje v plačne razrede in (ali) v nazive ter temu vzorcu dodali osebe, ki so v prvem četrtletju 2012 prešli na novo delovno mesto (DM) z različnim tarifnim razredom (kot predhodno DM) in osebe, ki so se v prvem četrtletju 2012 na novo zaposlile.

Natančnejši opis postopkov:

1. Oseb, ki delajo v plačnih skupinah A, B, v tujini ali na javnih delih, ne opazujemo. Prav tako ne opazujemo oseb, ki delajo na več delovnih mestih in podatke oseb, ki delajo na dežurnih DM.
2. Ker so se napredovanja oseb, ki so leta 2012 izpolnile pogoje za napredovanje, izvedla v aprilu 2014, smo iz baze ISPAP za april 2014 določili osebe, katerim se je plačni razred na istem DM povišal v primerjavi z marcem 2014. Pri tem smo pazili, da so bile tako določene osebe tudi aprila 2012 v bazi ISPAP. Tako smo določili prvo skupino oseb, ki jih opazujemo.
3. Drugo skupino opazovanih oseb določajo osebe, ki so se v prvem četrtletju letu 2012 zaposlile v javni upravi. Te osebe določimo tako, da primerjamo seznam pseudoanonimiziranih davčnih številk baz ISPAP za januar 2010, junij 2010, januar 2011, junij 2011 in december 2011 z davčnimi številkami ISPAP baze za april 2012. Tiste osebe iz aprila 2012, ki jih ni bilo v seznamu davčnih številk iz preteklosti, smatramo za novo zaposlene in jih dodamo vzorcu.
4. Prav tako v bazah ISPAP za prvo četrtletje 2012 poiščemo osebe, ki so zamenjale delovno mesto tako, da so prešle na DM z različnim TR kot ga je imelo prejšnje DM. Tudi te osebe dodamo vzorcu oseb, ki jih bomo opazovali v obdobju 2012-2018.
5. Z namenom enake obravnave vseh oseb, ki smo jih izbrali v vzorec, smo iz tega vzorca izločili osebe, ki so novembra 2018 bile uvrščene v najvišji plačni razred DM, na katerem so delale. Hkrati smo izločili tudi osebe vzorca, ki jih decembra 2018 ni več bilo v bazi ISPAP. Tako nam je v vzorcu ostalo **19280** javnih uslužbencev.

**Spremljanje opazovanih oseb vzorca**

Vzorec opazovanih oseb opazujemo, tako da v decembrih let 2015, 2016, 2017 in 2018 glede na podatke novembrov istih let spremljamo spremembe glede njihovih plačnih razredov, delovnih mest, nazivov delovnih mest, tarifnih razredov in spremembe proračunskih uporabnikov, pri katerih delajo.

Postopki:

1. V primeru, da oseba dela na istem delovnem mestu aprila 2012 in decembra 2018, ji za vsako leto pripišemo podatek (če le ta obstaja) o spremembi plačnih razredov in (ali) nazivov ter spremembi proračunskega uporabnika, če je opazovana oseba le tega zamenjala. Te spremembe ugotavljamo tako, da primerjamo decembrske podatke ISPAP, glede na november določenega leta. Pri osebah, katerih izhodiščni plačni razredi DM so se v opazovanem obdobju zvišali, teh zvišanj ne upoštevamo. Prav tako iz vzorca izločimo osebe, z negativno razlika med plačnim razredi decembra 2018 in aprilom 2012 (april2014).
2. V primeru, da javni uslužbenci zamenjajo delovno mesto na katerem delajo (v obdobju 2012-2018), jih najprej razdelimo na dve skupini:

* Skupina oseb, ki je zamenjala DM v okviru istega tarifnega razreda
* Skupina oseb, ki je prešla na DM, ki je v različnem tarifnem razredu od predhodnega

Osebam obeh skupinah pripišemo podatke o spremembah delovnih mest, tarifnih razredov (samo pri drugi skupini oseb), plačnih razredov ter spremembo proračunskega uporabnika, če je opazovana osebe le tega zamenjala. Te razlike opazujemo na podatkih ISPAP decembra 2018 glede na april 2012 (april 2014). Osebam, ki decembra 2018 delajo na DM, katerih izhodiščni plačni razredi so se v obdobju2012-2018 zvišali, teh zvišanj ne upoštevamo. Prav tako izločimo osebe, katerih razlika med plačnim razredi decembra 2018 in aprilom 2012 (april 2014) je negativna.

**Agregiranje podatkov**

Na koncu smo imeli v vzorcu **17586** opazovanih javnih uslužbencev, **13176** jih je v obdobju 2012-2018 ostalo na istem DM, ostali so pa DM zamenjali.

Podatke oseb, ki so ostale na istem DM smo agregirali po plačnih podskupinah in sicer smo:

* Prešteli vse osebe, ki delajo v določeni plačni podskupini.
* Prešteli osebe, ki so napredovali v plačnih razredih in (ali) v nazivih ter izračunali deleže gleda na vse osebe.
* Izračunali za koliko plačnih razredov so v povprečju napredovali vsi javni uslužbenci (tudi tisti, ki niso napredovali)

Posebej smo te statistike izračunali za osebe na DM z nazivi in osebe na DM brez nazivov:

Podatke oseb, ki so spremenili DM v okviru istega TR smo agregirali po plačnih skupinah in plačnih podskupinah (samo tiste, ki so ohranile plačno podskupino) in sicer smo:

* Prešteli vse osebe, ki delajo v določeni plačni podskupini.
* Prešteli osebe, ki so karierno napredovali v plačnih razredih in izračunali deleže gleda na vse osebe.
* Izračunali za koliko plačnih razredov so v povprečju napredovali vsi javni uslužbenci.

Enako smo naredili za uslužbence, ki spremenili DM v okviru različnega TR.

Posebej smo pa pripravili tudi sumarne statistike, ki kažejo pregled kariernih napredovanj vseh

javnih uslužbencev po plačnih podskupinah.

## **5.2. TABELA: Porazdelitev števila javnih uslužbencev po plačnih podskupinah in tarifnih razredih ter po številu napredovanj (glede na PR) ter delež glede na skupno število oseb v plačni podskupini in TR**

Kazalo tabel

[Tabela 1: Plačne skupine in plačne podskupine 7](#_Toc27666410)

[Tabela 2: Podskupine proračunskih uporabnikov 9](#_Toc27666411)

[Tabela 3: Primer delovnega mesta z možnostjo napredovanja na delovnem mestu za 10 plačnih razredov 14](#_Toc27666412)

[Tabela 4: Primer delovnega mesta z možnostjo napredovanja več kot 10 plačnih razredov na delovnem mestu in največ 5 plačnih razredov v nazivu 15](#_Toc27666413)

[Tabela5: Odstotek ocen delovne uspešnosti javnih uslužbencev od leta 2015 do 2017 glede na ocenjene javne uslužbence v državni upravi, pravosodnih organih in zaposlenih v Slovenski vojski 19](#_Toc27666414)

[Tabela 6:Odstotek ocen delovne uspešnosti javnih uslužbencev od leta 2015 do 2017 glede na ocenjene javne uslužbence v dejavnosti vzgoje in izobraževanja 20](#_Toc27666415)

[Tabela 7: Odstotek ocen delovne uspešnosti javnih uslužbencev od leta 2015 do 2017 glede na ocenjene javne uslužbence v dejavnosti socialnega varstva, obveznega socialnega zavarovanja in drugih javnih zavodov, skladov, agencij s področja dela, družine in socialnih zadev 20](#_Toc27666416)

[Tabela 8: Odstotek ocen delovne uspešnosti javnih uslužbencev od leta 2015 do 2017 glede na ocenjene javne uslužbence v dejavnosti zdravstva, nege, poklicne skupine zdravnikov in zobozdravnikov 21](#_Toc27666417)

[Tabela 9: Odstotek ocen delovne uspešnosti javnih uslužbencev od leta 2015 do 2017 glede na ocenjene javne uslužbence v dejavnosti kulture 21](#_Toc27666418)

[Tabela 10: Odstotek ocen delovne uspešnosti javnih uslužbencev od leta 2015 do 2017 glede na ocenjene javne uslužbence v dejavnosti kmetijstva in gozdarstva 21](#_Toc27666419)

[Tabela 11: Odstotek ocen delovne uspešnosti javnih uslužbencev od leta 2015 do 2017 glede na ocenjene javne uslužbence v dejavnosti okolja in prostora 22](#_Toc27666420)

[Tabela 12: Odstotek ocen delovne uspešnosti javnih uslužbencev od leta 2015 do 2017 glede na ocenjene javne uslužbence v javnih zavodih, skladih in agencijah 22](#_Toc27666421)

[Tabela 12d: Odstotek ocen delovne uspešnosti javnih uslužbencev od leta 2015 do 2017 glede na ocenjene javne uslužbence v RTV Slovenija 23](#_Toc27666422)

[Tabela 13: Primeri delovnih mest z manj kot 10 plačnih razredov napredovanja na delovnih mestih 26](#_Toc27666423)

[Tabela 14: Delovna mesta z manj kot 10 plačnih razredov napredovanja v Kolektivni pogodbi javnega zavoda RTV Slovenija 26](#_Toc27666424)

[Tabela 15: Primeri delovnih mest drugih državnih organov z manj kot 10 plačnimi razredi napredovanja na delovnih mestih 27](#_Toc27666425)

[Tabela 16: Primeri delovnih mest brez možnosti napredovanja na delovnem mestu v drugih državnih organih 27](#_Toc27666426)

[Tabela 17: Število javnih uslužbencev po plačnih podskupinah na delovnih mestih, kjer ni možno napredovati za 10 ali več plačnih razredov zaradi omejitve napredovanja do 57. plačnega razreda 27](#_Toc27666427)

[Tabela 18: Primeri delovnih mest z več kot 10 plačnih razredov napredovanja na delovnih mestih 28](#_Toc27666428)

[Tabela 19: Delovna mesta z možnostjo napredovanja več kot 5 plačnih razredov v nazivu in več kot 10 plačnih razredov na delovnem mestu 29](#_Toc27666429)

[Tabela 20: Delež javnih uslužbencev po podskupinah dejavnosti z možnostjo napredovanja za več kot 10 plačnih razredov na delovne mestu ter deleži glede na skupno število uslužbencev 29](#_Toc27666430)

[Tabela 21: Število in delež vseh javnih uslužbencev na delovnih mestih z nazivi in brez nazivov po dejavnosti 31](#_Toc27666431)

[Tabela 22: Razporeditev nazivov in predpisana izobrazba za nazive 32](#_Toc27666432)

[Tabela 23: Prikaz delovnega mesta Višji svetovalec 45](#_Toc27666433)

[Tabela 24: Primer napredovanja Višjega svetovalca, ki nastopi delovno razmerje dne 1. 1. 2019 46](#_Toc27666434)

[Tabela 25: Prikaz delovnega mesta Učitelj 46](#_Toc27666435)

[Tabela 26: Primer napredovanja Učitelja, ki je nastopil delovno razmerje dne 1. 1. 2019 48](#_Toc27666436)

[Tabela 27: Prikaz delovnega mesta Arhivist 48](#_Toc27666437)

[Tabela 28: Primer napredovanja arhivista, ki nastopi delovno razmerje dne1. 1. 2019 49](#_Toc27666438)

[Tabela 29: Prikaz delovnega mesta Bibliotekar 50](#_Toc27666439)

[Tabela 30: Primer napredovanja bibliotekarja, ki je nastopil delovno razmerje dne 1. 1. 2019 50](#_Toc27666440)

[Tabela 31: Prikaz delovnega mesta Socialni delavec 51](#_Toc27666441)

[Tabela 32: Primer napredovanja socialnega delavca, ki nastopi delovno razmerje dne 1. 1. 2019 52](#_Toc27666442)

[Tabela 33: Prikaz delovnega mesta Medicinska sestra vodja tima specialist 53](#_Toc27666443)

[Tabela 34: Primer napredovanja medicinske sestre vodje tima specialist 53](#_Toc27666444)

[Tabela 35: Primeri rednega napredovanja javnih uslužbencev po dejavnostih 54](#_Toc27666445)

[Tabela 36: Delovna mesta po številu nazivov na delovnem mestu 55](#_Toc27666446)

[Tabela 37: Razlika v plačnih razredih med nazivi delovnega mesta po plačnih podskupinah 56](#_Toc27666447)

[Tabela 38: Delovna mesta po številu nazivov/stopenj na delovnem mestu 56](#_Toc27666448)

[Tabela 39: Razlika v plačnih razredih med nazivi/stopnjami delovnega mesta po plačnih podskupinah 57](#_Toc27666449)

[Tabela 40: Odstotek delovnih mest glede na število nazivov/stopenj na delovnem mestu 57](#_Toc27666450)

[Tabela 41: Razlika v plačnih razredih med nazivi/stopnjami delovnega mesta 57](#_Toc27666451)

[Tabela 42: Razlike v plačnih razredih delovnega mesta arhivski in muzejski tehnik 58](#_Toc27666452)

[Tabela 43: Delovna mesta po številu nazivov/stopenj in plačnih podskupinah 58](#_Toc27666453)

[Tabela 44: Razlika v plačnih razredih med nazivi/stopnjami delovnega mesta po plačnih podskupinah 58](#_Toc27666454)

[Tabela 45: Prikaz delovnih mest z nazivi kjer znaša razlika med nazivi druge in prve stopnje od 6 do 7 plačnih razredov 59](#_Toc27666455)

[Tabela 46: Porazdelitev števila javnih uslužbencev po plačnih podskupinah, tarifnih razredih in stopnjah - delovna mesta v dveh nazivih/stopnjah 60](#_Toc27666456)

[Tabela 47: Porazdelitev števila javnih uslužbencev po plačnih podskupinah, tarifnih razredih in stopnjah - delovna mesta v treh nazivih/stopnjah 61](#_Toc27666457)

[Tabela 48: Porazdelitev števila javnih uslužbencev po plačnih podskupinah, tarifnih razredih in stopnjah - delovna mesta v štirih stopnjah / nazivih 63](#_Toc27666458)

[Tabela 49: Število in deleži  javnih uslužbencev po plačnih podskupinah in tarifnih razredih, ki so napredovali v naziv v obdobju 2012-2018 66](#_Toc27666459)

[Tabela 50: Prikaz razlik v plačnih razredih stopnjevanega delovnega mesta 68](#_Toc27666460)

[Tabela 51: Primer stopnjevanega delovnega mesta z najvišjo razliko med najnižjo in najvišjo stopnjo stopnjevanega delovnega mesta 70](#_Toc27666461)

[Tabela 52: Število in delež javnih uslužbencev po posameznih stopnjah stopnjevanega delovnega mesta leta 2012 in 2018 70](#_Toc27666462)

[Tabela 53: Skupina stopnjevanih delovnih mest z največjim in najmanjšim deležem javnih uslužbencev premeščenih na višjo stopnjo stopnjevanega delovnega mesta 71](#_Toc27666463)

[Tabela 54: Primeri delovnih mest plačne podskupine C02 v VII/1 tarifnem razredu 73](#_Toc27666464)

[Tabela 55: Primeri delovnih mest plačne podskupine C2 v VII/2 plačnem razredu 73](#_Toc27666465)

[Tabela 56: Primer delovnega mesta plačne skupine J v VII/2 tarifnem razreduv dejavnosti vzgoje in izobraževanja 75](#_Toc27666466)

[Tabela 57: Primeri delovnih mest v VII/2 tarifnem razredu v raziskovalni dejavnosti 75](#_Toc27666467)

[Tabela 58: Primeri delovnih mest plačne podskupine E3 v V. tarifnem razredu 76](#_Toc27666468)

[Tabela 59: Primer delovnih mest plačne podskupine E2 v VII/2 tarifnem razredu 76](#_Toc27666469)

[Tabela 60: Primer delovnega mesta v plačni skupini J v VII/2 tarifnem razredu v dejavnosti zdravstva in socialnega varstva 77](#_Toc27666470)

[Tabela 61: Primer delovnega mesta zdravnika v VII/2 tarifnem razredu 78](#_Toc27666471)

[Tabela 62: Primeri delovnih mest v dejavnosti obveznega socialnega zavarovanja v VII/2 tarifnem razredu 79](#_Toc27666472)

[Tabela 63: Primer delovnih mest v plačni skupini Jv dejavnosti obveznega socialnega zavarovanja 80](#_Toc27666473)

[Tabela 64: Primeri delovnih mest novinarjev v VII/2 tarifnem razredu 80](#_Toc27666474)

[Tabela 65: Primeri delovnih mest plačne skupine G znotraj VII/2 tarifnega razreda 81](#_Toc27666475)

[Tabela 66: Primeri delovnih mest novinarjev v VII/2 tarifnem razredu 81](#_Toc27666476)

[Tabela 67: Primeri delovnih mest plačne skupine G v tarifnem razredu VII/2 82](#_Toc27666477)

[Tabela 68:Primer delovnih mest s področja dejavnosti okolja in prostora v VII/2 tarifnem razredu 83](#_Toc27666478)

[Tabela 69: Primeri delovnih mest v dejavnosti gozdarstva 83](#_Toc27666479)

[Tabela 70: Primeri delovnih mest plačne skupine J v dejavnosti gozdarstva 84](#_Toc27666480)

[Tabela 71: Primeri delovnih mest v VII/2 tarifnem razredu v dejavnosti kmetijstva 84](#_Toc27666481)

[Tabela 72: Primeri delovnih mest v tarifnem razredu VII/2 plačne skupine J v dejavnosti kmetijstva 85](#_Toc27666482)

[Tabela 73: Primeri delovnih mest v VII/2 tarifnem razredu v javnih zavodih, agencijah in skladih 85](#_Toc27666483)

[Tabela 74: Število javnih uslužbencev, ki so karierno napredovali s premestitvijo na drugo delovno mesto v okviru iste plačne skupine in v okviru tarifnega razreda v obdobju 2012-2018 ter povprečno število zvišanja plačnih razredov 91](#_Toc27666484)

[Tabela 75: Število javnih uslužbencev, ki so karierno napredovali s premestitvijo na drugo delovno mesto v okviru iste plačne podskupine in v okviru istega tarifnega razreda v obdobju 2012-2018 ter povprečno število zvišanja plačnih razredov 91](#_Toc27666485)

[Tabela 76: Število javnih uslužbencev, ki so karierno napredovali s premestitvijo na drugo delovno mesto, ki je v različnem tarifnem razredu iste plačne skupine (kot predhodno DM) v obdobju 2012-2018 ter povprečno število zvišanja plačnih razredov 93](#_Toc27666486)

[Tabela 77: Število javnih uslužbencev, ki so karierno napredovali s premestitvijo na drugo delovno mesto, ki je v različnem tarifnem razredu iste plačne podskupine (kot predhodno DM) v obdobju 2012-2018 ter povprečno število zvišanja plačnih razredov 93](#_Toc27666487)

[Tabela 78: Razlike v deležih javnih uslužbencev premeščenih na druga delovna mesta v okviru istega in različnega tarifnega razreda po plačnih podskupinah 94](#_Toc27666488)

[Tabela 79: : Število vseh javnih uslužbencev v vzorcu po plačnih podskupinah, ki delajo na istem delovnem mestu (DM) v obdobju 2012-2018, število uslužbencev, ki so napredovali v plačnih razredih (PR) in (ali) nazivih, delež ter povprečno število plačnih razredov napredovanj. Posebej so prikazani podatki za javne uslužbence na DM z nazivi ter na DM brez nazivov 99](#_Toc27666489)

[Tabela 80: Število vseh javnih uslužbencev v vzorcu po plačnih podskupinah, ki delajo na istem delovnem mestu (DM) v obdobju 2015-2018, število uslužbencev, ki so napredovali v plačnih razredih (PR) in (ali) nazivih, delež ter povprečno število plačnih razredov napredovanj. Posebej so prikazani podatki za javne uslužbence na DM z nazivi ter na DM brez nazivov 101](#_Toc27666490)

[Tabela 81: Število vseh učiteljev v nazivih MENTOR in SVETOVALEC, ki ni napredovalo v PR in (ali) nazive leta 2018, števili oseb v najvišjih PR nazivov, skupno število oseb v najvišjih PR obeh nazivov ter delež glede na število oseb, ki ni napredovalo 102](#_Toc27666491)

[Tabela 82: Število javnih uslužbencev v vzorcu, število uslužbencev, ki so karierno napredovali (v okviru istega delovnega, s premestitvijo na druga delovna mesta ter skupaj), deleži ter povprečno število plačnih razredov, za katere so uslužbenci napredovali 103](#_Toc27666492)

[Tabela 83: Število vseh javnih uslužbencev (JU) v vzorcu, število javnih uslužbencev, ki so karierno napredovali s premestitvijo na novo delovno mesto, z napredovanjem v naziv in z napredovanjem v plačni razred, deleži ter povprečno število plačnih razredov napredovanj. Primerjava povprečnih PR napredovanj za vse načine kariernih napredovanj. Vsi podatki so prikazani po plačnih podskupinah in skupaj. 104](#_Toc27666493)

1. Uradni list RS, št. [63/07](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2007-01-3411) – uradno prečiščeno besedilo, [65/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-2817), [69/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-3014) – ZTFI-A, [69/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-3015) – ZZavar-E in [40/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1700) – ZUJF. [↑](#footnote-ref-1)
2. Uradni list RS, št. [108/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-4891) – uradno prečiščeno besedilo, [13/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-0520), [59/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-3273), [85/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-4554), [107/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-5583), [35/11](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2011-01-1743) – ORZSPJS49a, [27/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1121)– odl. US, [40/12](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2012-01-1700) – ZUJF, [46/13](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2013-01-1753), [25/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-0961) – ZFU, [50/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-2074), [95/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-3949) – ZUPPJS15, [82/15](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2015-01-3254), [23/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-1206) – ZDOdv, [67/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-3165) in [84/18](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2018-01-4122). [↑](#footnote-ref-2)
3. Analiza plačnega sistema javnega sektorja (1.7.2015) je objavljena na spletnih straneh Ministrstva za javno upravo na naslovu: http://www.mju.gov.si/si/delovna\_podrocja/place\_v\_javnem\_sektorju/analize\_zaposlenosti\_in\_plac/ [↑](#footnote-ref-3)
4. Uradni list RS, št. 95/14 [↑](#footnote-ref-4)
5. Plača je sestavljena iz osnovne plače (plačnega razreda), dodatkov in dela plače iz naslova delovne uspešnosti. Napredovanje tako v višje plačne razrede kot nazive ter tudi premestitev na zahtevnejše delovno mesto pomeni pridobitev višjega plačnega razreda, torej višje osnovne plače, zato je pri ugotavljanju razlik in razlogih za različno dinamiko pridobivanja višjih plač zaradi napredovanja ali premeščanja treba uporabiti razlike, ki se kažejo izključno pri osnovnih plačah (plačnih razredih). Zgolj na ta način je mogoče izločiti druga dva elementa plače, ki prav tako vplivajo na višino plač (dodatki in delovna uspešnost), nimajo pa nobene zveze z napredovanji oziroma s premeščanjem javnih uslužbencev. [↑](#footnote-ref-5)
6. En plačni razred povišanja pomeni približno 4% višjo osnovno plačo. [↑](#footnote-ref-6)
7. V II. točki Dogovora o plačah in drugih stroških dela v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 80/18) je določeno: »Stranke tega dogovora so tudi soglasne, da se v letu 2019 pripravi pregled sistemov napredovanj v plačne razrede in nazive in nasploh sistemov kariernega napredovanja ter ugotovijo morebitne neupravičene razlike med dejavnostmi in znotraj dejavnosti.« [↑](#footnote-ref-7)
8. ISPAP je edini vir podatkov o plačah v javnem sektorju, ki se uporablja tako za analitične namene kot za namene statističnega raziskovanja. Gre za sistem, ki omogoča pregled in analizo vseh elementov plače po posameznih dejavnostih in plačnih podskupinah v javnem sektorju, vseh proračunskih uporabnikih in tudi posameznih delovnih mestih. ISPAP predstavlja nepogrešljivo orodje tudi za izračunavanje finančnih učinkov posameznih ukrepov na področju plač v javnem sektorju, pripravo vseh relevantnih gradiv v zvezi s plačami ter za podporo pogajalskemu procesu med vlado in socialnimi partnerji. [↑](#footnote-ref-8)
9. Besedna zveza »podskupina proračunskih uporabnikov« bo v nadaljevanju nadomeščena z besedno zvezo »dejavnost javnega sektorja«. [↑](#footnote-ref-9)
10. Četrti odstavek 1. člena Uredbe o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrededoloča, da sepostopek preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje in ocenjevanje delovne uspešnosti za pripadnike Slovenske vojske izvaja v okviru službene ocene v skladu s predpisi na obrambnem področju. [↑](#footnote-ref-10)
11. Uradni list RS, št. [51/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-2136), [91/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-3920) in [113/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-5150). [↑](#footnote-ref-11)
12. Na podlagi Uredbe o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede (Uradni list RS, št. [51/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-2136), [91/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-3920), [113/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-5150) in [22/19](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2019-01-0921)), Pravilnika o napredovanju delavcev Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (Uradni list RS, št. [27/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-1185)), Pravilnika o napredovanju delavcev Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (Uradni list RS, št. [9/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-0259)), Akta o napredovanju javnih uslužbencev Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje v višji plačni razred (Uradni list RS, št. [40/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-2025) in 30/19), Pravilnika o službeni oceni (Uradni list RS, št. [98/14](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2014-01-4162), [48/15](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2015-01-1973) in [61/16](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2016-01-2574)), Pravilnik napredovanju v plačne razrede na Univerzi v Ljubljani (Uradni list RS, št. 33/09, 43/17 in 24/19), Pravilnik o napredovanju zaposlenih Univerze v Mariboru v plačne razrede (Uradni list RS, št. 29/17), Pravilnik o napredovanju v plačne razrede na Univerzi na Primorskem (Uradni list RS, št. 31/09 in 79/16), Pravilnik o napredovanju javnih uslužbencev na Fakulteti za informacijske študije v Novem mestu (Uradni list RS, št. 92/15 in 55/18), Pravilnik o napredovanju zaposlenih v javnih zavodih s področja raziskovalne in razvojne dejavnosti (Uradni list RS, št. [86/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-3726), [109/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-4700) in [73/11](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2011-01-3154)). [↑](#footnote-ref-12)
13. S Pravilnikom o službeni oceni se ocenjujejo vojaki, podčastniki, častniki, vojaški uslužbenci ter generali stalne sestave Slovenske vojske; slušatelji vojaških šol in kandidati za podčastnike in častnike v Slovenski vojski; vojaške osebe, ki opravljajo delo na delovnih mestih, za katera se v skladu z Zakonom o obrambi šteje, da se na njih opravlja vojaška služba, vojaške osebe med opravljanjem vojaške službe izven države; vojaki, podčastniki, častniki in vojaški uslužbenci, ki pogodbeno opravljajo vojaško službo v rezervni sestavi Slovenske vojske, če so bili v koledarskem letu, za katerega se izdeluje službena ocena, vpoklicani na šolanje, usposabljanje ali opravljanje vojaške službe v miru skupaj najmanj 20 dni. [↑](#footnote-ref-13)
14. Na podlagi aktov o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede je ocenjevalno obdobje, obdobje od 1. januarja do 31. decembra, v katerem se javnega uslužbenca oceni. [↑](#footnote-ref-14)
15. Izhajajoč iz določb aktov, ki določajo napredovanje javnih uslužbencev v plačne razrede se ocene javnih uslužbencev točkujejo, in sicer ocena odlično s 5 točkami, ocena zelo dobro s 4 točkami, ocena dobro s 3 točkami in ocena zadovoljivo z 2 točkama. Ocena nezadovoljivo se ne točkuje. [↑](#footnote-ref-15)
16. S službeno oceno se ocenjujejo: splošne kompetence;  vojaške usposobljenosti; vodstvene kompetence za vojaške osebe, ki imajo pristojnosti in pooblastila v sistemu vodenja in poveljevanja. Na podlagi18. člena Pravilnika o službeni oceni se redna službena ocena za potrebe napredovanj v plačne razrede točkuje po naslednjih kriterijih: ocena odličen in zelo dober s 5 točkami; ocena dober s 4 točkami; ocena zadovoljiv z 2 točkama; ocena negativen se ne točkuje. [↑](#footnote-ref-16)
17. Zaposleni na Univerzi na Primorskem pa so ocenjeni z oceno: visoko nad pričakovanji,  nad pričakovanji, v skladu s pričakovanji,delno pod pričakovanji inv celoti pod pričakovanji (5. člen Pravilnika). [↑](#footnote-ref-17)
18. Podatki o deležu ocen delovne uspešnosti so praviloma zaokroženi na dve decimalni mesti. [↑](#footnote-ref-18)
19. Vir: Poročilo o ocenjevanju delovne uspešnosti za leto 2017 in napredovanju v letu 2018 v organih državne uprave. [↑](#footnote-ref-19)
20. Glede na to, da podatki za organe državne uprave, kamor sodi tudi Generalštab Slovenske vojske ne vključujejo ocen za vojsko, je distribucija ocen delovne uspešnosti za Slovensko vojsko prikazana posebej. [↑](#footnote-ref-20)
21. Podatki pridobljeni s strani Državnega tožilstva in Vrhovnega sodišča RS. [↑](#footnote-ref-21)
22. Ocena deležev distribucije ocen delovne uspešnosti. Podatek o deležu distribucije ocen delovne uspešnosti posameznih zavodov preračunan iz števila zaposlenih v posameznem zavodu. (Vir portal plač, marec 2019). [↑](#footnote-ref-22)
23. Ocena deležev distribucije ocen delovne uspešnosti. Podatek o deležu distribucije ocen delovne uspešnosti posameznih zavodov preračunan iz števila zaposlenih v posameznem zavodu. (Vir portal plač, marec 2019). [↑](#footnote-ref-23)
24. Podatki o distribuciji ocen delovne uspešnosti sledečih javnih agencij, zavodov in skladov: Javna agencija Republike Slovenije za spodbujanje podjetništva, internacionalizacije, tujih investicij in tehnologije, **Javna agencija Republike Slovenije za trženje in promocijo turizma - Slovenska turistična organizacija, Slovenski regionalno razvojni sklad,** Javni sklad Republike Slovenije za podjetništvo, Javna agencija Republike Slovenije za varstvo konkurence, Slovenski inštitut za standardizacijo, Slovenska akreditacija, Zavod Republike Slovenije za blagovne rezerve, Center Noordung, Agencija za energijo, Javna agencija za civilno letalstvo RS, Javna agencija za železniški promet RS, Javna agencija RS za varnost prometa, Agencija za radioaktivne odpadke, Sklad za financiranje razgradnje NEK in za odlaganje radioaktivnih odpadkov iz NEK, Agencija za komunikacijska omrežja in storitve Republike Slovenije. [↑](#footnote-ref-24)
25. Podatki so pridobljeni s strani resorno pristojnih ministrstev po dejavnostih. V navedeni delež niso vključene distribucije ocen delovne uspešnosti javnih uslužbencev s področja raziskovalne dejavnosti in poklicnih gasilcev. [↑](#footnote-ref-25)
26. Na tem mestu so izpostavljene razlike, ki se nanašajo zgolj na delovna mesta v tarifnem razredu VII/2, podrobnejši pregled števila javnih uslužbencih v posameznih plačnih razredih napredovanja po posameznih plačnih podskupinah in drugih tarifnih razredih pa je razviden iz priloge št. 1. [↑](#footnote-ref-26)
27. Opomba: Osebe, ki delajo na več delovnih mestih v različnih plačnih podskupinah, so štete večkrat. [↑](#footnote-ref-27)
28. Opomba: Oseba, ki dela na dveh delovnih mestih v različnih podskupinah dejavnosti, je šteta dvakrat. [↑](#footnote-ref-28)
29. Oseba, ki dela na več različnih delovni mestih je šteta večkrat. [↑](#footnote-ref-29)
30. Uradni list RS, št. [3/19](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2019-01-0064). [↑](#footnote-ref-30)
31. Javne naloge v organih so naloge so neposredno povezane z izvrševanjem oblasti ali z varstvom javnega interesa (23. člen ZJU). [↑](#footnote-ref-31)
32. ZJU v 13. točki 6. člena določa, da so delovne izkušnje delovna doba na delovnem mestu, za katero se zahteva ista stopnja izobrazbe in čas pripravništva v isti stopnji izobrazbe, ne glede na to, ali je bilo delovno razmerje sklenjeno oziroma pripravništvo opravljeno pri istem ali pri drugem delodajalcu. Za delovne izkušnje se štejejo tudi delovne izkušnje, ki jih je javni uslužbenec pridobil z opravljanjem del na delovnem mestu, za katero se zahteva za eno stopnjo nižja izobrazba, razen pripravništva v eno stopnjo nižji izobrazbi. Kot delovne izkušnje se upošteva tudi delo na enaki stopnji zahtevnosti, kot je delovno mesto, za katero oseba kandidira. Delovne izkušnje se dokazujejo z verodostojnimi listinami, iz katerih sta razvidna čas opravljanja dela in stopnja izobrazbe. [↑](#footnote-ref-32)
33. Primeri posebnih pogojev po plačnih podskupinah: C2: izpit iz splošnega upravnega postopka, izpit iz sodnega reda oziroma tožilskega reda, pravniški državni izpit, strokovni izpit za inšpektorja, strokovni izpit iz rudarstva, strokovni izpit iz arhivske dejavnosti, višja raven znanja jezika narodne skupnosti, znanje iz 84. člena Zakona o veterinarskih merilih skladnosti, C3: izpit iz policijskih pooblastil C5: strokovni izpit po Zakonu o finančni upravi, strokovni izpit za inšpektorja,C6: strokovni izpit po Zakonu o izvrševanju kazenskih sankcij, ki vključuje tudi strokovni izpit iz upravnega postopka, najmanj 6 let delovnih izkušenj praviloma v UIKS, od tega najmanj 3 leta na vodstvenih delovnih mestih (DM svetnik v UIKS), strokovni izpit po Zakonu o davčni službi oziroma po Zakonu o carinski službi, preizkus znanja za vodenje prekrškovnega postopka in izdajanje plačilnega naloga, strokovni izpit iz upravnega postopka, strokovni izpit s področja letalstva, končana ustrezna strokovna usposabljanja za delovno področje in dovoljenje za ta dela kot to določajo predpisi, ki veljajo v Republiki Sloveniji oziroma mednarodni predpisi in standardi, strokovni izpit iz upravnega postopka, preizkus znanja po Zakonu o prekrških, strokovni izpit za meroslovnega nadzornika, pooblastilo za naziv poveljnik ladje z bruto tonažo 3000 ali več, pooblastilo za naziv upravitelj stroja na ladji s pogonskim strojem z močjo 3000 kW ali več, pooblastilo zanazivčastnik krovne straže na ladji z bruto tonažo 500 ali več; ali pooblastilo za naziv častnik strojne straže na ladji s pogonskim strojem z močjo 750 KW ali več; preizkus znanja za vodenje in odločanje v prekrškovnem postopku po Zakonu o prekrških; strokovni izpit iz upravnega postopka I. stopnje, strokovni izpit za inšpektorja, izpit za državnega notranjega revizorja, izpit za preizkušenega računovodja javnega sektorja, preizkus znanja za opravljanje nalog občinskega redarstva in za uporabo pooblastil občinskega redarja, višja raven jezika narodne skupnosti, strokovni izpit za tehničnega vodjo rudarskih del v jamah ogroženih od metana in strokovni izpit za samostojnega projektanta rudarskega projekta, vozniški izpit B kategorije, C7: diplomatski izpit, znanje angleškega in drugega tujega jezika na višji ravni, psihofizične sposobnosti, osebnostna primernost, da osebi ni prenehalo delovno razmerje v državnem organu iz krivdnih razlogov na njeni strani, univerzitetna izobrazba/2.stopnja, diplomatski izpit, za nazive 1. kariernega razreda višji diplomatski izpit, delovne izkušnje v MZZ ali na področju zunanje politike, mednarodnega prava ali mednarodnih odnosov, prepovedano ukvarjanje s pridobitno dejavnostjo, uslužbenec ne sme imeti funkcij v organih politične stranke. [↑](#footnote-ref-33)
34. Uradni list RS, št. [98/08](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2008-01-4177), [16/09](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2009-01-0561), [19/10](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2010-01-0818) in [24/19](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2019-01-1040). [↑](#footnote-ref-34)
35. Skladno s 14. členom Pravilnika se posamezne dejavnosti javnega uslužbenca točkujejo s točkami: npr. mentorstvo za enega študenta v okviru obvezne strokovne prakse (1 točka), dveletno vodenje strokovne skupine pri izvajalcu (dve točki),   dveletno sodelovanje v strokovnem aktivu, ki je organiziran na nivoju države (3 točke), objava strokovnega članka v obsegu najmanj 1/2 avtorske pole (4 točke), soavtorstvo priročnika s področja socialnega varstva (5 točk), avtorstvo priročnika s področja socialnega varstva (6 točk), avtorstvo strokovne knjige s področja socialnega varstva (7 točk). [↑](#footnote-ref-35)
36. Skladno s prilogo Pravilnika o pridobivanju nazivov v dejavnostih varstva kulturne dediščine javni uslužbenci pridobijo točke za napredovanje oz. pridobitev naziva na podlagi npr. dela s področja vodenja stalne razstave, izvedbe konservatorskega posega na predmetu ali objektu, inovacij na področju konservatorsko-restavratorskih tehnik in njenih uvedb v proces dela z obvezno objavo izsledkov, izobraževanja, objav, nagrad, itd.. Skladno s prilogo Pravilnika v o strokovnih nazivih v knjižnični dejavnosti javni uslužbenci pridobijo točke za pridobitev naziva na podlagi npr. avtorske objave, urejanja publikacij, strokovnih predavanj, raziskovalnih razvojnih projektov, priprava razstav, pedagoške dejavnosti, izboljšave strokovnih postopkov in delo v strokovnih telesih in združenjih itd.. Na podlagi priloge Pravilnika o strokovnih izpitih in pridobivanju strokovnih nazivov na področju varstva arhivskega gradiva pridobijo javni uslužbenci toke za pridobitev višjega naziva na podlagi strokovne obdelave arhivskega gradiva, razstav, pedagoške dejavnosti, objav, strokovnih člankov itd. [↑](#footnote-ref-36)
37. Delovne izkušnje na področju varstva arhivskega gradiva ali sorodnem strokovnem področju (definira Pravilnik o strokovnih izpitih in pridobivanju strokovnih nazivov na področju varstva arhivskega gradiva v 28. členu). [↑](#footnote-ref-37)
38. Delovne izkušnje na področju knjižnične dejavnosti (redno, daljše časovno obdobje trajajoče strokovno knjižničarsko delo v knjižnicah iz 7. člena Zakona o knjižničarstvu ali v drugih organizacijah) [↑](#footnote-ref-38)
39. Strokovni knjižničarski delavec z doktoratom je izjemoma imenovan v strokovni naziv po preteku dveh tretjin obdobja, določenega za imenovanje, če izpolnjuje druge zahtevane pogoje in hkrati izkazuje več posebnih dosežkov, ob tem pa skupno število zahtevanih točk za imenovanje v strokovni naziv, določenih v 20. členu, presega za več kot 100 odstotkov (24. člen Pravilnika o strokovnih nazivih v knjižnični dejavnosti). [↑](#footnote-ref-39)
40. 16. člen Pravilnika o pridobivanju nazivov v dejavnostih varstva kulturne dediščine. [↑](#footnote-ref-40)
41. 14. člen Pravilnika o pridobivanju nazivov v dejavnostih varstva kulturne dediščine. [↑](#footnote-ref-41)
42. 17. člen Pravilnika o pridobivanju nazivov v dejavnostih varstva kulturne dediščine. [↑](#footnote-ref-42)
43. Uradni list RS, št. 32/09. [↑](#footnote-ref-43)
44. Npr.: tri hospitacije za študente ali dijake (vzorni nastop), mentorstvo petim študentom oziroma dijakom za pripravo za nastop,enotedensko mentorstvo za vsakega študenta oziroma dijaka na pedagoški praksi (1 točka), avtorstvo učbenika, ki ga je potrdil pristojni strokovni svet, in sicer tako, da edinemu avtorju pripadajo vse točke, če je avtorjev več, pa se deleži določijo v sorazmerju z dejanskim prispevkom vsakega izmed njih k ustvaritvi avtorskega dela, obdobje enega mandata vodenja strokovnega sveta, pristojnega za vzgojo in izobraževanj, če s tem pravilnikom ni določeno drugače, se dodatno strokovno delo vrednoti in točkuje sorazmerno z opravljenim delom, in sicer v deležu od predvidenega števila točk, če s tem pravilnikom ni določeno drugače, se za mednarodno raven ali sodelovanje šteje sodelovanje med tremi ali več državami (10 točk). [↑](#footnote-ref-44)
45. Za napredovanje v naziv mentor mora javni uslužbenec izpolnjevati sledeče pogoje: ustrezna stopnja in smer izobrazbe, znanje učnega jezika, strokovni izpit s področja vzgoje in izobraževanja, najmanj 25 let delovne dobe na področju vzgoje in izobraževanja, uspešnost pri delu (8. člen Pravilnika o napredovanju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju v nazive. [↑](#footnote-ref-45)
46. Pedagoške usposobljenosti niso dolžni izkazati kandidati za izvolitev v nazive znanstvenega delavca, strokovnega svetnika, višjega strokovnega sodelavca, strokovnega sodelavca, bibliotekarja in asistenta ob prvi izvolitvi. [↑](#footnote-ref-46)
47. V skladu s 6. členom ZJU so državni organi državne uprave (ministrstva, organi v sestavi ministrstev, vladne službe in upravne enote) in drugi državni organi (Državni zbor, Državni svet, Ustavno sodišče, Računsko sodišče, Varuh človekovih pravic, pravosodni organi in drug državni organ, ki ni organ državne uprave). [↑](#footnote-ref-47)
48. Možnost napredovanja javnega uslužbenca ob predpostavki, da so izpolnjeni vsi drugi pogoji za imenovanje v višji naziv. [↑](#footnote-ref-48)
49. Tudi višji svetovalec II, lahko ob izpolnjenih pogojih pospešeno napreduje na podlagi ene ocene odlično v naziv višji svetovalec I. [↑](#footnote-ref-49)
50. Možnost napredovanja javnega uslužbenca ob predpostavki, da so izpolnjeni vsi drugi pogoji za imenovanje v višji naziv. [↑](#footnote-ref-50)
51. Če javni uslužbenec v uradniškem nazivu višji svetovalec III dobi oceno delovne uspešnosti za leto 2019 odlično, lahko pod navedenimi pogoji pospešeno napreduje z dnem 1.11.2020 in pridobi pravico do plače 1.12.2020. [↑](#footnote-ref-51)
52. Za napredovanje v naziv na področju vzgoje in izobraževanja, pa naj bo redno ali izredno, ne šteje le delovna doba na področju vzgoje in izobraževanja, temveč delovna doba, pridobljena na kateremkoli področju. [↑](#footnote-ref-52)
53. Če pride na delovno mesto Arhivist kot začetnik in postopoma v skladu s Pravilnikom pridobiva nazive. [↑](#footnote-ref-53)
54. Če ob zasedbi delovnega mesta Arhivist že izpolnjuje pogoje za konkretni naziv: med drugim opravljen strokovni izpit, doseženo št. točk (strokovni dosežki) ter delovne izkušnje (različno dolge, odvisno od naziva) na področju varstva arhivskega gradiva ali sorodnem področju. [↑](#footnote-ref-54)
55. Ob izpolnjevanju pogojev za konkretni naziv lahko tega pridobi, ne da bi pred tem pridobil nižjega. [↑](#footnote-ref-55)
56. Če pride na delovno mesto Bibliotekar kot začetnik in postopoma v skladu s Pravilnikom pridobiva nazive. [↑](#footnote-ref-56)
57. Če ob zasedbi delovnega mesta Bibliotekar že izpolnjuje pogoje za konkretni naziv: med drugim opravljen bibliotekarski izpit, doseženo št. točk (strokovni dosežki) ter delovne izkušnje na področju knjižnične dejavnosti, ki jih Pravilnik definira kot: »redno, daljše časovno obdobje trajajoče strokovno knjižničarsko delo v knjižnicah iz 7. člena zakona ali v drugih organizacijah«. [↑](#footnote-ref-57)
58. Ob izpolnjevanju pogojev za konkretni naziv lahko tega pridobi, ne da bi pred tem pridobil nižjega. [↑](#footnote-ref-58)
59. Vojaki, podčastniki in častniki praviloma ne morejo napredovati v nazivu na istem delovnem mestu, saj je večina delovnih mest sistemizirana v enem nazivu. Izjemoma lahko minister določi, da se določene dolžnosti, ki jih opravljajo vojaške osebe lahko opravljajo v več (največ treh) nazivih, če gre za specialistična dela in naloge (51. člen ZSSloV). Vojak, podčastnik in častnik mora za napredovanje in poviševanje menjati delovna mesta in v velikih primerih tudi kraj opravljanja vojaške službe. [↑](#footnote-ref-59)
60. Število nazivov na delovnih mestih je različno, podobno kot razlika v vrednotenju (uvrstitvi) nazivov na istem delovnem mestu. [↑](#footnote-ref-60)
61. Nabor delovnih mest za organe državne uprave, uprave pravosodnih organov in občine je določen z Uredbo o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih, njihovo vrednotenje (vključno z vrednotenjem nazivov) pa je predmet Kolektivne pogodbe za državno upravo, uprave pravosodnih organov in samoupravne lokalne skupnosti. Na podlagi Zakona o javnih uslužbencih se z navedeno uredbo urejajo pravila sistemiziranja delovnih mest, pri čemer pa je posamezna uradniška delovna mesta (plačna skupina C) pod pogoji, kot jih določa ta uredba dopustno sistemizirati zgolj v dveh ali celo v enem nazivu. To pa upoštevaje 16. člen ZSPJS pomeni, da je npr. na delovnem mestu Višji svetovalec, ki je sistemizirano zgolj v nazivih Višji svetovalec II in I možno napredovati do vključno 47. plačnega razreda. [↑](#footnote-ref-61)
62. Metodologija: opazujemo javne uslužbence, ki so januarja 2012 in decembra 2018 delale na istem delovnem mestu, kjer se delo opravlja v več nazivih. Prav tako ne opazujemo oseb, ki so bile januarja 2012 uvrščene  v najvišje nazive delovnega mesta, na katerih delajo. Osebe na delovnih mestih, kjer je šifra naziva različna od 0, vendar se delo opravlja v enem nazivu, ne opazujemo. Prav tako ne opazujemo oseb na delovnih mestih z nazivi, ki se opravljajo v različnih tarifnih razredih. Ker v ISPAP  ni na voljo podatkov o  delovnih mestih plačne skupine C2, ki se opravljajo v enem nazivu,  so deleži  v tej podskupini še nekoliko podcenjeni, saj te osebe ne morejo napredovati v nazive. [↑](#footnote-ref-62)
63. Uradni list RS, št. 60/08. [↑](#footnote-ref-63)
64. Opazujemo samo osebe, ki so januarja  2012 in decembra 2018 na stopnjevanih delovnih mestih. [↑](#footnote-ref-64)
65. Uradni list RS, št. [21/13](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2013-01-0784), [78/13 – popr.](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2013-21-2826), [47/15](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2015-01-1930) – ZZSDT, [33/16](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2016-01-1428) – PZ-F, [52/16](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2016-01-2296), [15/17](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2017-01-0741) – odl. US in [22/19](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?sop=2019-01-0914) – ZPosS. [↑](#footnote-ref-65)
66. Poseben postopek premestitve je predpisan za delovno mesto iz plačne skupine C7 veleposlanik (delovno mesto 1. kariernega razreda). Postopek za premestitev in imenovanje diplomata v naziv druge stopnje - veleposlanik je predpisan s 17. a členom Zakona o zunanjih zadevah. Veleposlanika z ukazom postavi predsednik Republike Slovenije po določitvi predloga s strani Vlade Republike Slovenije in po predstavitvi kandidata na delovnem telesu državnega zbora, pristojnega za zunanjo politiko, ter po pridobitvi agremana s strani države sprejemnice. [↑](#footnote-ref-66)
67. **Zdravnik sekundarij:**Oseba, ki je pridobila strokovni naziv doktorica ali doktor medicine, ali ji je bila izdana odločba o enakovrednosti v tujini pridobljenega naslova s slovenskim strokovnim naslovom doktorica ali doktor medicine, pridobljena v postopku priznavanja po zakonu, ki ureja priznavanje in vrednotenje izobraževanja, se kot sekundarij vključi v program enoletnega usposabljanja (v nadaljnjem besedilu: sekundariat).Prvih šest mesecev sekundariata opravlja sekundarij program pripravništva na področju urgentne medicine, in sicer iz vsebin interne medicine, splošne kirurgije, ginekologije in porodništva, splošne nujne medicinske pomoči in pediatrije.Pripravništvo se zaključi s strokovnim izpitom, ki ga sekundarij opravi po zaključenem kroženju iz vsebin iz prejšnjega odstavka. Strokovni izpit obsega naslednje predmete: osnove pravne ureditve zdravstvenega varstva, urgentna medicina, osnove kakovosti in varnosti v zdravstvu. Strokovni izpit, ki se opravlja na ministrstvu, pristojnem za zdravje (v nadaljnjem besedilu: ministrstvo), je sestavljen iz pisnega in ustnega dela, pri predmetu urgentna medicina pa tudi iz praktičnega preizkusa znanja. Po opravljenem strokovnem izpitu sekundarij lahko nadaljuje sekundariat, ki ga opravlja na katerem koli specialističnem področju glede na število razpoložljivih prostih delovnih mest za usposabljanje zdravnikov pri pooblaščenih izvajalcih iz 22. člena tega zakona. Vsebino in potek sekundariata, program pripravništva in potek strokovnega izpita določi minister na predlog zbornice.V primeru odobritve specializacije se sekundariat prekine.**2)Zdravnik specializant** se razporedijo na naslednja delovna mesta: na delovna mesta zdravnikov specializantov III so razporejeni zdravniki specializanti v prvem in drugem letu opravljanja specializacije, na delovna mesta zdravnikov specializantov II so razporejeni zdravniki specializanti v tretjem in četrtem letu opravljanja specializacije, na delovna mesta zdravnikov specializantov I so razporejeni zdravniki specializanti v petem in šestem letu opravljanja specializacije. **3)Zdravnik specialist** - Na delovna mesta zdravnikov specialistov se razporedijo zdravniki z opravljenim specialističnim izpitom. **4)Višji zdravnik specialist** - na delovna mesta višjih zdravnikov specialistov se lahko razporedijo zdravniki specialisti, ki izpolnjujejo naslednja pogoja: najmanj 12 let delovnih izkušenj po opravljenem strokovnem izpitu, doseganje standardov in normativov dela zdravnika. Za zasedbo delovnega mesta višjih zdravnikov specialistov morajo poleg pogojev iz prejšnjega odstavka biti izkazani še naslednji dodatni pogoji: prenos znanja na druge zdravnike in zdravstvene delavce, aktivno sodelovanje z zdravniki in drugimi zdravstvenimi delavci različnih specialnosti in različnih ravni zdravstvene dejavnosti, kreativnost in komunikativnost za uspešno timsko delo, kontinuirano sodelovanje pri vpeljavi izboljšav na delovnem mestu, upoštevaje sorazmernost med stroški vpeljave izboljšav in učinkovitostjo. **5)**Poleg tehobstaja šedelovno mesto **Višji zdravnik / zobozdravnik brez specializacije z licenco,** na delovna mesta višjih zdravnikov/zobozdravnikov brez specializacije z licenco se lahko razporedijo zdravniki/zobozdravniki, ki izpolnjujejo naslednja pogoja: najmanj 12 let delovnih izkušenj po opravljenem strokovnem izpitu, doseganje standardov in normativov dela zdravnika. Za zasedbo delovnega mesta višjih zdravnikov/zobozdravnikov brez specializacije z licenco morajo poleg pogojev iz prejšnjega odstavka biti izkazani še naslednji dodatni pogoji: prenos znanja na druge zdravnike in zdravstvene delavce, aktivno sodelovanje z zdravniki in drugimi zdravstvenimi delavci različnih specialnosti in različnih ravni zdravstvene dejavnosti, kreativnost in komunikativnost za uspešno timsko delo, kontinuirano sodelovanje pri vpeljavi izboljšav na delovnem mestu, upoštevaje sorazmernost med stroški vpeljave izboljšav in učinkovitostjo. [↑](#footnote-ref-67)
68. Kot izhaja iz drugega odstavka 19. člena ZSPJS, soglasje praviloma poda ustanovitelj oziroma financer. [↑](#footnote-ref-68)
69. Za organe javne uprave in pravosodne organe velja, da se nabor delovnih mest z določitvijo pogojev za zasedbo in opisom nalog z vidika zahtevnosti določi z uredbo vlade (Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih). Sicer pa je nabor delovnih mest praviloma določen s kolektivnimi pogodbami, medtem ko so pogoji za zasedbo teh delovnih mest določeni z akti o sistemizaciji delovnih mest, pri čemer delodajalci v teh aktih upoštevajo tudi morebitne pogoje, ki so določeni z zakonom oziroma s podzakonskim aktom ali kolektivno pogodbo (npr. pogoji za delovna mesta visokošolskih učiteljev, kot jih določa Zakon o visokem šolstvu). [↑](#footnote-ref-69)
70. Čeprav je pojem premestitve, ki ga je uvedel ZJU in ga ZDR-1 ne pozna (slednji govori o odpovedi in sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi) in bi se ta pojem sicer lahko uporabljal zgolj za zaposlene v državnih organih in občinah, pa se z vidika plačnega sistema, ki vključuje tudi pravilo glede določitve plačnega razreda v primeru kariernega napredovanja pojem premestitve uporablja za vse dejavnosti javnega sektorja oziroma za vse proračunske uporabnike in ne zgolj za državne organe in občine (v tej zvezi glej sodbo VSRS sodba VIII Ips 249/2015). [↑](#footnote-ref-70)
71. Delovno mesto Podsekretar je uvrščeno v 42. plačni razred in če se naloge opravljajo izključno v nazivu Podsekretar (torej brez možnosti napredovanja v naziv Sekretar) lahko javni uslužbenec doseže 52. plačni razred (10 plačnih razredov napredovanja, upoštevaje 16. člen ZSPJS). Ob premestitvi na delovno mesto Podsekretar, v katerem pa se naloge opravljajo v nazivih Podsekretar in Sekretar pa znaša najvišje možno število napredovanj v nazivu Podsekretar pet plačnih razredov, kar pomeni, da je uradnik lahko v tem nazivu uvrščen največ v 47. plačni razred. Če je na prejšnjem delovnem mestu Podsekretar dosegel že npr. vsaj šest plačnih razredov napredovanj (torej je dosegel vsaj 48. plačni razred), ga delodajalec ob premestitvi lahko uvrsti največ v 47. plačni razred. To pa pomeni, da se mu zaradi premestitve na delovno mesto v sicer istem tarifnem razredu (VII/2) in v isti plačni podskupini (C2), na katerem bi po novem lahko napredoval celo v višji naziv Sekretar, zaradi različnih pravil sistemiziranja ob istem vrednotenju nazivov, plačni razred zniža. Nesporno gre za anomalijo, ki bi jo bilo treba odpraviti. [↑](#footnote-ref-71)
72. Vir: [Pojasnilo k prvemu odstavku 20. člena ZSPJS](file:///C:\Users\SajevecN09\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\Content.Outlook\DJ8K8THD\Pojasnilo%20k%20prvemu%20odstavku%2020.%20člena%20ZSPJS), številka: 0100-434/2016/3 z dne 21.6.2016, http://www. mju.gov.si/si/delovna\_podrocja/place\_v\_javnem\_sektorju/napredovanje\_ocenjevanje\_premestitve/ [↑](#footnote-ref-72)