



predlagam.vladi@gov.si

Številka: 010-4/2010/100

Datum: 28. 4. 2011

Zadeva: Predlagam.vladi predlog 1501: Nagrade

Zveza: vaša številka 092-73/2011/1, z dne 28.3.2011

V zvezi s predlogom vladi, da se prepove izplačilo vsakršnih nagrad v javni upravi in podjetjih, kjer je država lastnik ali so dobili državna sredstva, možnost dodatnega plačila pa naj ostane le stimulacija za delo, za katero morajo biti določeni kriteriji, kdo je zanjo upravičen in do katere vsote, določena pa naj bo tudi maksimalna vsota stimulacije za delo na leto (plača zaposlenega) posredujemo naslednji odgovor:

I.

Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 108/09-UPB13, 107/09-odl.US, 13/10, 59/10, 85/10 in 107/10) ureja sistem plač funkcionarjev in javnih uslužbencev v javnem sektorju, pravila za njihovo določanje, obračunavanje in izplačevanje ter pravila za določanje obsega sredstev za plače. Zakon o sistemu plač v javnem sektorju opredeljuje tudi postopek za spremembe razmerij med plačnimi skupinami in plačnimi podskupinami v javnem sektorju in določa skupne temelje sistema plač v javnem sektorju, in sicer za uveljavitev načela enakega plačila za delo na primerljivih delovnih mestih, nazivih in funkcijah, za zagotovitev preglednosti sistema plač ter stimulativnosti plač. Zakon ureja plačni sistem v javnem sektorju, kot je opredeljen v 1. točki 2. člena tega zakona in v katerega sodijo:

- državni organi in samoupravne lokalne skupnosti,
- javne agencije, javni skladi, javni zavodi in javni gospodarski zavodi,
- druge osebe javnega prava, ki so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna lokalne skupnosti.

Plača funkcionarjev in javnih uslužbencev v javnem sektorju je sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. Znesek osnovne plače se določi z uvrstitvijo v posamezen plačni razred iz plačne lestvice, ki je določena z zakonom. Osnovna plača javnega uslužbenca je določena s plačnim razredom, v katerega je uvrščeno delovno mesto oziroma naziv, na katerega je javni uslužbenec razporejen oziroma, ki ga je pridobil z napredovanjem. Osnovna plača funkcionarja je določena s plačnim razredom, v katerega je uvrščena posamezna funkcija oziroma s plačnim razredom, ki ga je funkcionar pridobil z napredovanjem, če funkcionar lahko napreduje v skladu z zakonom, kar velja za pravosodne funkcionarje. Dodatki so del plače javnega uslužbenca in funkcionarja za posebne pogoje, nevarnost in obremenitve, ki niso upoštevane pri vrednotenju zahtevnosti delovnega mesta, naziva ali funkcije.

V nadaljevanju sledi podrobnejša predstavitev ureditve delovne uspešnosti v javnem sektorju, na katero se predlog Vladi RS posebej nanaša.

Javni uslužbenci so lahko upravičeni do:

- redne delovne uspešnosti,
- delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela in
- delovne uspešnosti iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu.

a) Redna delovna uspešnost

Skupen obseg sredstev za plačilo redne delovne uspešnosti znaša najmanj 2 % in ne več kot 5 % letnih sredstev za osnovne plače. Skupen obseg sredstev za redno delovno uspešnost za plačilo ravnateljev, direktorjev in tajnikov se oblikuje in izkazuje ločeno. Skupen obseg sredstev za vsako leto se za javne uslužbence določi s kolektivno pogodbo za javni sektor.

Del plače za redno delovno uspešnost pripada javnemu uslužbencu, ki je v obdobju, za katerega se izplačuje, pri opravljanju svojih rednih delovnih nalog dosegel nadpovprečne delovne rezultate. Ta del plače lahko letno znaša največ dve osnovni mesečni plači javnega uslužbenca, pri čemer se kot osnova upošteva višina osnovne plače javnega uslužbenca v mesecu decembru preteklega leta. Del plače za delovno uspešnost se izplača najmanj dvakrat letno, razen če ni s kolektivno pogodbo ali z aktom, izdanim na podlagi zakona, urejeno drugače.

Zakon o interventnih ukrepih (Uradni list RS, št. 94/10) v 6. členu določa, da ne glede na določbe Zakona o sistemu plač v javnem sektorju, javnim uslužbencem in funkcionarjem v letih 2011 in 2012 ne pripada del plače za redno delovno uspešnost.

b) Delovna uspešnost iz naslova povečanega obsega dela

Uporabniki proračuna lahko v primerih, ko to določa ta zakon, izplačujejo sredstva za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela, če imajo za ta namen na razpolago sredstva iz prihrankov sredstev za plače, ki nastanejo zaradi odsotnosti javnih uslužbencev, ali nezasedenih delovnih mest, za katera so bila predvidena sredstva v finančnem načrtu uporabnika proračuna, in sredstev za projekte, če so za to zagotovljena namenska sredstva v finančnem načrtu uporabnika proračuna. Javnemu uslužbencu se lahko izplača del plače za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela za opravljeno delo, ki presega pričakovane rezultate dela v posameznem mesecu, če je na ta način mogoče zagotoviti racionalnejše izvajanje nalog uporabnika proračuna.

7. člen Zakona o interventnih ukrepih določa, da ne glede na prvi odstavek 4. člena Uredbe o delovni uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela za javne uslužbence (Uradni list RS, št. 53/08 in 89/08) in splošnih aktov, ki urejajo plačilo delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela za javne uslužbence v drugih državnih organih, lahko v letih 2011 in 2012, višina dela plače javnega uslužbenca za plačilo delovne uspešnosti pri opravljanju rednih delovnih nalog uporabnika proračuna ali projekta, načrtovanega v okviru sprejetega finančnega načrta uporabnika proračuna, znaša največ 20% njegove osnovne plače. Če se javnemu uslužbencu izplačuje del plače za plačilo delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela tudi iz naslova in sredstev posebnega projekta iz drugega odstavka 22. d člena Zakona o sistemu plač v javnem sektorju, lahko del plače znaša skupno največ 30% njegove osnovne plače.

Javnim uslužbencem, za katere velja Uredba o plačah direktorjev v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 73/05, 103/05, 12/06, 36/06, 46/06, 77/06, 128/06, 37/07, 95/07, 112/07, 104/08, 123/08, 21/09, 61/09, 91/09, 3/10, 27/10, 45/10, 62/10 in 88/10), se del plače za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela v letih 2011 in 2012 izplačuje v skladu z drugim odstavkom 4. člena Uredbe o delovni uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela za javne uslužbence, to je največ v višini 10 odstotkov njihove osnovne plače.

Za izplačilo delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela pri opravljanju rednih delovnih nalog lahko, v letih 2011 in 2012, uporabniki proračuna porabijo največ 60% sredstev iz prihrankov, določenih v 22.d členu Zakona o sistemu plač v javnem sektorju.

c) Delovna uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu

Uporabniki proračuna, ki poleg sredstev za izvajanje javne službe pridobivajo sredstva s prodajo blaga in storitev na trgu, del tako pridobljenih sredstev uporabijo za plačilo delovne uspešnosti iz tega naslova. Zakon o sistemu plač v javnem sektorju v 22. i, 22. j in 22. k členu določa obseg sredstev iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu, pogoje za izplačilo sredstev iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu ter odločanje o razdelitvi in izplačilu sredstev. Uredba o delovni uspešnosti iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu (Uradni list RS, št. 97/09) določa prihodke od prodaje blaga in storitev na trgu ter zgornji obseg sredstev, ki se lahko uporabi za plačilo delovne uspešnosti iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu v skladu z drugim odstavkom 22. i člena Zakona o sistemu plač v javnem sektorju.

Obseg sredstev za plačilo delovne uspešnosti iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu določi minister s pravilnikom, vendar sme znašati največ 60 odstotkov dosežene razlike med prihodki in odhodki od prodaje blaga in storitev na trgu. Obseg sredstev za plačilo delovne uspešnosti iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu na področju kulture lahko znaša dodatno največ 25 odstotkov vseh nejavnih prihodkov iz izvajanja javne službe.

Plače javnih uslužbencev in funkcionarjev v javnem sektorju so urejene z enotnim normativnim okvirjem, in so, kot že povedano sestavljene iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov, kakršnakoli druga izplačila plač so v nasprotju z veljavnim sistemom plač v javnem sektorju.

II.

V nadaljevanju je predstavljena omejitev plač in osebnih prejemkov zaposlenih v javnih podjetjih in gospodarskih družbah, ki opravljajo gospodarske javne službe. Za omejitev plač in drugih prejemkov predsednikov in članov uprav, izvršnih direktorjev, poslovodij ter prokuristov v gospodarskih družbah, v katerih so neposredno ali posredno imetnice večinskega deleža Republika Slovenija oziroma samoupravne lokalne skupnosti je bil v začetku leta 2010 sprejet poseben Zakon o prejemkih poslovodnih oseb v gospodarskih družbah v večinski lasti Republike Slovenije in samoupravnih lokalnih skupnosti (Uradni list RS, št. 21/2010).

Prav tako je Vlada Republike Slovenije s sklepom št. 01002-5/2010/2 z dne 22.7.2010 sprejela Priporočila v zvezi z omejitvijo plač in osebnih prejemkov zaposlenih v javnih podjetjih in gospodarskih družbah, ki opravljajo gospodarske javne službe. Priporočila veljajo za javna podjetja in gospodarske družbe, ki so v neposredni večinski lasti države ali samoupravnih lokalnih skupnosti, za njihove odvisne družbe (hčerinske družbe) ter vse nadaljnje odvisne družbe (družbe vnukinje, pravnukinje itd.), in sicer v naslednjem obsegu:

- višina plač za leti 2011 in 2012 se obdrži na ravni meseca julija 2010,
- v letih 2011 in 2012 se ne izplačajo izredni osebni prejemki iz naslova poslovne uspešnosti (božičnica, trinajsta plača..), prihranjena sredstva pa se namenijo za razvojne investicije,
- regres za letni dopust za leti 2011 in 2012 se zaposlenim izplača v višini minimalne plače,
- stroški dela se v letu 2011 z optimizacijo delovnih in poslovnih procesov znižajo za 5 odstotkov glede na stroške dela v letu 2010. V letu 2012 se ohranijo nominalno v enaki višini kot v letu 2011.

Hkrati je Vlada Republike Slovenije tudi pozvala uprave in nadzorne svete oziroma upravne odbore gospodarskih družb, da ravnajo v skladu s priporočili in izvedejo ustrezne ukrepe za njihovo realizacijo.

III.

Predlog Vladi ni primeren za nadaljnjo obravnavo, kajti izplačila nagrad v sistemu plač v javnem sektorju niso predvidena in niso dopustna, prav tako ne za poslovodne osebe v gospodarskih družbah v večinski lasti Republike Slovenije in samoupravnih lokalnih skupnosti, kjer zakon dovoljuje le izplačevanje osnovnih plač, spremenljivega dela plačila za delovno uspešnost in

odpravnine. Ostale predlagane rešitve so vsebovane v veljavnem enotnem sistemu plač v javnem sektorju ter v posebnem zakonu o prejemkih poslovodnih oseb v gospodarskih družbah v večinski lasti Republike Slovenije in samoupravnih lokalnih skupnosti .

S spoštovanjem,

Mojca Ramšak-Pešec
generalna direktorica