

VIŠJA STROKOVNA ŠOLA ACADEMIA

MARIBOR

**PRIMERJAVA PLAČ V OSNOVNI ŠOLI X PO
UVELJAVITVI NOVEGA PLAČNEGA SISTEMA
IN VPLIV MINIMALNE PLAČE NA J SKUPINO**

Kandidatka: Daniela Rozmarič

Vrsta študija: študentka izrednega študija

Študijski program: Ekonomist

Mentor predavatelj: mag. Andreja Terpotec

Mentor v podjetju: Eva Štuhec, dipl. ekon.

Lektor: Breda Žunič, prof. slov.

Maribor, 2020

IZJAVA O AVTORSTVU DIPLOMSKEGA DELA

Podpisana Daniela Rozmarič sem avtorica diplomskega dela z naslovom Primerjava plač v osnovni šoli X po uveljavitvi novega plačnega sistema in vpliv minimalne plače na J skupino, ki sem ga napisal/a pod mentorstvom mag. Andreje Terpotec.

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predloženo delo izključno rezultat mojega dela,
- sem poskrbel/a, da so dela in mnenja drugih avtorjev, ki jih uporabljam v predloženi nalogi, navedena oz. citirana skladno s pravili Višje strokovne šole Academia Maribor,
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del oz. misli kot moje lastne, kaznivo po Zakonu o avtorski in sorodnih pravicah (Uradni list RS, št. 16/07 – uradno prečiščeno besedilo, 68/08, 110/13, 56/15 in 63/16 – ZKUASP); prekršek pa podleže tudi ukrepom Višje strokovne šole Academia Maribor skladno z njenimi pravili,
- skladno z 32.a členom ZASP dovoljujem Višji strokovni šoli Academia Maribor objavo diplomskega dela na spletnem portalu šole.

Maribor, november 2020

Podpis študenta:

ZAHVALA

Želim se zahvaliti mentorici mag. Andreji Terpotec za vso pomoč pri pisanju diplomske naloge. Prav tako iskrena hvala Evi Štuhec, mentorici v podjetju, za vse napotke in usmeritve pri pisanju diplomske naloge.

Posebna zahvala gre družini, da so mi ves čas stali ob strani in me spodbujali. Zahvaljujem se možu, za vso potrpljenje in organizacijo dela s hčerkama v času moje odsotnosti.

Ne smem pa pozabiti tudi na Manjo Rozmarič, ki mi je pomagala pri prevodu v angleški jezik, ter lektorico Breda Žunič.

Iskrena hvala vsem.

POVZETEK

Vsak zaposleni si zasluži dostojno plačilo za svoje delo, torej plačilo, ki jim omogoča dostojno življenje, ne glede na to, kakšno delo imajo. V vsakem primeru bi moralo plačilo za najnižji plačni razred v javnem sektorju posamezniku omogočiti, da preživi v enem mesecu. Raziskave plačnih razredov na Osnovni šoli X so pokazale, da obstajajo razlike med plačnimi razredi tehničnega in strokovnega osebja, čeprav so nekateri končali enako stopnjo izobrazbe. Zato je bila sprejeta odločitev, da se raziščejo vzroki, zakaj se je to zgodilo. Ugotovilo se je, da so se spremembe pojavile z izvajanjem novega sistema plač v javnem sektorju leta 2008, ko so se zgodili prevodi v plačne razrede. Nekatera neravnovesja med plačami še vedno niso bila odpravljena, čeprav so bile izvedene vse štiri četrtine odprave neravnovesja za javni sektor. Vendar so se nekatere plače in plačni razredi povečali in sprostila nekatera napredovanja, ki so bila zamrznjena.

Analizirana sta bila dva segmenta zaposlenih, in sicer strokovni (učitelji in vzgojitelji) in tehnično osebje (računovodje, poslovni sekretarji, hišnik, kuharji in čistilci). Pri vsaki skupini smo posebej analizirali, zakaj je prišlo do razhajanj v plačnem sistemu. Najprej smo se osredotočili na prevedbo plače iz starega v nov plačni sistem in kaj je to pomenilo za zaposlenega. Nato, kako so posameznega zaposlenega uvrstili v plačni razred in skupino, ter kakšni pogoji so bili potrebni. Ugotovljeno je bilo, da so se pri določeni skupini nesorazmerja povečala, čeprav je bilo s spremembo rečeno, da se bodo zmanjšala, pri nekaterih odpravila. Tako smo ugotovili, kakšne prednosti in slabosti je sprememba plačnega sistema prinesla zaposlenim v posamezni plačni skupini in med njimi. Pregledali smo, kako so se plačni razredi do danes spreminjali ter za koliko plačnih razredov so po posamezni skupini zaposleni pridobili. Pregledali smo tudi, kako je minimalna plača vplivala na zaposlene v J skupini. Predvsem smo se usmerili na čistilce in ostale zaposlene, saj z napredovanjem komaj dosežejo minimalno plačo. Preverili smo, za koliko procentov se je minimalna plača od leta 2008 do danes spremenila, in kolikokrat je nastala sprememba v zakonu o minimalni plači.

Ključne besede: plačni razredi, prevedba, nesorazmerja, strokovni kader, tehnični kader, minimalna plača, strokovni in tehnični kader.

ABSTRACT

THE COMPARISON OF WAGES AT THE X PRIMARY SCHOOL AFTER THE IMPLEMENTATION OF THE NEW WAGE SYSTEM AND IMPACTS OF THE MINIMUM WAGE ON THE J SALARY GROUP

Every employee deserves to get a decent payment for their work, i.e. a payment which allows them a decent living, regardless of the kind of the job they have. In any case the payment for the lowest salary grade at the public sector should allow an individual to live off it through a month. The research of the salary grades at the X Primary School has shown that there are differences between the salary grades of the technical and that of the professional staff, although some of them have finished the same level of education. Therefore, the decision had been made, to research the causes why did this happen. It was found out that the changes arose with the implementation of the new public sector salary system in 2008, when the translations to salary grades occurred. Some of the imbalances between salaries still have not been eliminated although all four quarters of imbalance elimination for the public sector have been carried out. However, some of the salary grades have been increased and some promotion freezes have been lifted. The two segments of employees, namely the professional (i.e.: teachers and preschool teachers) and the technical staff (i.e.: accountants, business secretaries, caretakers, cooks and cleaners) had been analysed. Every group has been separately analysed for reasons of the divergences in the wage system. First the focus was on the translation of wages from the old to the new wage system, and what it meant for the employees, second the focus was on how an individual employee had been placed to a specific salary group and salary grade, and what the necessary and sufficient conditions were. It has been ascertained that at a specific salary group the imbalances were increased, although the change was said to minimize and even eliminate them. Thus it was acknowledged what advantages and disadvantages brought the changes in the wage system to employees in a certain wage group and among them. The changes of salary grades until today have been examined, and how many salary grades increases occurred in a salary group. It has been examined how the minimum wage affected the employees in the J salary group. The study focused mainly on cleaners and others who even by promotion hardly reach the minimum wage. Also the changes of the minimum wage in per cent have been recorded from 2008 until now, and how many changes did the Minimum Wage Act undergo.

Key words: salary grades, system translations, imbalances, professional staff, technical staff, minimum wage, professional and technical staff.

KAZALO VSEBINE

1	UVOD	9
1.1	OPIS PODROČJA IN OPREDELITEV PROBLEMA	9
1.2	NAMEN, CILJI IN OSNOVNE TRDITVE	9
1.3	PREDPOSTAVKE IN OMEJITVE.....	10
1.4	UPORABLJENE RAZISKOVALNE METODE	10
2	PREDSTAVITEV OSNOVNE ŠOLE X	11
3	OPREDELITEV PLAČ	13
3.1	STAR PLAČNI SISTEM	13
3.2	NOV PLAČNI SISTEM	16
4	ANALIZA STAREGA IN NOVEGA PLAČNEGA SISTEMA NA OSNOVNI ŠOLI X	21
4.1	IZRAČUN PLAČE PO STAREM PLAČNEM SISTEMU	21
4.2	IZRAČUN PLAČE PO NOVEM PLAČNEM SISTEMU	22
4.3	ANALIZA PLAČNEGA SISITEMA PRI UČITELJIH	24
4.3.1	<i>Analiza starega plačnega sistema</i>	<i>24</i>
4.3.2	<i>Analiza novega plačnega sistema do danes</i>	<i>25</i>
4.4	ANALIZA PLAČNEGA SISTEMA PRI VZGOJITELJIH	30
4.4.1	<i>Analiza starega plačnega sistema</i>	<i>30</i>
4.4.2	<i>Analiza novega plačnega sistema.....</i>	<i>30</i>
4.4.3	<i>Primerjava med učiteljem in vzgojiteljem po enaki stopnji izobrazbe</i>	<i>32</i>
4.5	ANALIZA PLAČNEGA SISITEMA PRI TEHNIČNIH DELAVCIH	33
4.5.1	<i>Star plačni sistem</i>	<i>33</i>
4.5.2	<i>Nov plačni sistem.....</i>	<i>34</i>
5	VPLIV MINIMALNE PLAČE V PLAČNEM RAZREDU J.....	38
6	IZBIRA TALENTOV	42
7	UGOTOVITVE IN PREDLOGI.....	44
8	SKLEP	50
9	VIRI, LITERATURA.....	52
10	PRILOGE.....	57

KAZALO TABEL

TABELA 1: TARIFNE SKUPINE S KOLIČNIKI.....	13
TABELA 2: PLAČNE SKUPINE IN PODSKUPINE NA OSNOVNI ŠOLI	16
TABELA 3: SKUPINA D2.....	17
TABELA 4: SKUPINA D 3.....	17
TABELA 5: SKUPINA J.....	18
TABELA 6: IZRAČUN PLAČE STROKOVNI DELAVCI NA OSNOVNI ŠOLI X.....	21
TABELA 7: IZRAČUN PLAČE STROKOVNI DELAVCI V VRTCU NA OSNOVNI ŠOLI X.....	22
TABELA 8: IZRAČUN PLAČE ADMINISTRATIVNO - TEHNIČNI DELAVCI NA OSNOVNI ŠOLI X.....	22
TABELA 9: UVRSTITEV STROKOVNIH DELAVCEV V PLAČNE RAZREDE PO AVGUSTU 2008.....	23
TABELA 10: UVRSTITVE ADMINISTRATIVNO - TEHNIČNIH DELAVCEV V PLAČNE RAZREDE PO AVGUSTU 2008	23
TABELA 11: DOLOČITEV PLAČNIH RAZREDOV PLAČNE SKUPINE D	26
TABELA 12: IZRAČUN REDNE DELOVNE USPEŠNOSTI	28
TABELA 13: DOLOČITEV PLAČNIH RAZREDOV PLAČNE SKUPINE J.....	31
TABELA 14: DANES VELJAVNA PLAČNA LESTVICA ZA ADMINISTRATIVNO - TEHNIČNE DELAVCE	35
TABELA 15: MINIMALNA PLAČA OD LETA 2008 - 2020.....	39
TABELA 16: PREDLOG PLAČNE LESTVICE.....	48
TABELA 17: UVELJAVITEV SREDNJE MEJE	49

KAZALO GRAFIKONOV

GRAFIKON 1 BOD PRED IN PO SPREMEMBI PLAČNEGA SISTEMA LETA 2008.....	24
GRAFIKON 2: BOD PRED IN PO SPREMEMBI PLAČNEGA SISTEMA LETA 2008	29
GRAFIKON 3 BOD PRIMERJAVA PRED IN PO SPREMEMBI PLAČNEGA SISTEMA LETA 2008 ZA UČITELJE IN VZGOJITELJE.....	32
GRAFIKON 4: BOD PRIMERJAVA PRED IN PO SPREMEMBI PLAČNEGA SISTEMA LETA 2008 ZA ADMINISTRATIVNE DELAVCE	33
GRAFIKON 5: BOD PRIMERJAVA PRED IN PO SPREMEMBI PLAČNEGA SISTEMA LETA 2008 ZA TEHNIČNE DELAVCE.....	34
GRAFIKON 6: DELOVNO MESTO ČISTILEC V PRIMERJAVI Z MINIMALNO PLAČO	36
GRAFIKON 7: DELOVNO MESTO ČISTILEC V PRIMERJAVI Z MINIMALNO PLAČO	36

1 UVOD

1.1 Opis področja in opredelitev problema

Odločili smo se, da opišemo del področja plačnega sistema v vzgoji in izobraževanju ter vpliv minimalne plače na J skupino. Kot računovodkinja sem zaposlena na osnovni šoli X, zato nas je zanimalo, kako je spremenjeni plačni sistem vplival na določeno skupino zaposlenih. Usmerili smo se predvsem v plačno skupino D, kjer je zajet strokovni kader (učitelji, ravnatelj) in plačno skupino J tehnični kader (računovodstvo, tajništvo, hišnik, čistilke, kuhar).

Spremenjeni plačni sistem je v veljavi od avgusta 2008 in se ga je sprejelo in potrdilo predvsem z namenom, da do razlik in neskladij v prihodnje ne bi več prihajalo. Ob sprejetju plačnega sistema je bil namen, da se z isto stopnjo izobrazbe poenotijo vsa delovna mesta, kar velja tudi za področje vzgoje in izobraževanja. To bi v praksi pomenilo, da vsi z enako stopnjo izobrazbe postanemo med sabo enakovredni in enako ovrednoteni ter predvsem enako plačani. Vendar se je pokazalo, da nekatere stvari vseeno niso bile pravilno nastavljene. V plačni skupini D ni bilo zaznati tako velikih neskladij oz. nesorazmerij, kar pa ne velja za skupino J. V tej skupini plačnega razreda pridejo do izraza razlike v plačilnih razredih. V obeh skupinah so najbolj prizadeti zaposleni s končano VI. stopnjo izobrazbe. Kot da bi nekdo preprosto pozabil na njih. In tudi v to skupino spada minimalna plača, ki jo nekateri težko dosežejo s tako nizkimi začetnimi plačnimi razredi ob zaposlitvi. Vemo pa, da je tehnični kader na osnovni šoli potreben, saj brez njega delo na šoli ne more potekati. Dejansko sta oba kadra, tako strokovni kot tehnični, pomembna za osnovno šolo, vendar do takšnih velikih razlik ne bi smelo prihajati. Na minimalno plačo ne moremo vplivati, saj je zakonsko določena. Lahko pa se vpliva na razne dodatke in napredovanja, tukaj bi morali biti pogoji enaki in predvsem sprememba Kolektivne pogodbe za vzgojo in izobraževanje.

1.2 Namen, cilji in osnovne trditve

Namen diplomske naloge je predvsem raziskati slabosti in prednosti spremenjenega plačnega sistema v javnem sektorju, konkretnije v vzgoji in izobraževanju na Osnovni šoli X.

Na osnovi vseh zbranih podatkov bomo ugotovili primerljivost delovnih mest z isto stopnjo izobrazbe ter katera odstopanja se pojavljajo v obeh plačnih skupinah. Raziskali bomo, kako je prevedba potekala, kakšen vpliv je imela na zaposlene, katere nepravilnosti so se pri prevedbi pokazale. Hkrati pa bomo podrobneje pregledali, kako se je minimalna plača do danes spreminjala in kako je vplivala na J skupino.

Cilji naloge so podati ugotovitve in predloge glede plačnega sistema ter potrditi tezo, da je plačni sistem nesorazmerja v plačah še povečal, čeprav je bil namen, da bi se nesorazmerja med plačami zmanjšala ali odpravila. Ugotavljali bomo višino plače pred uveljavitvijo novega plačnega sistema in po uveljavitvi plačnega sistema. Pri tem bomo predvsem pozorni na povečanje nesorazmerij med posameznimi uvrstitvami delovnih mest. Prav tako bomo primerjali uvrstitve plačnih razredov strokovnih delavcev ter administrativno tehničnih delavcev v osnovnem šolstvu in jih primerjali med seboj. Ugotavljali bomo, za koliko plačnih razredov se je do danes v posamezni plačani skupini dogodila sprememba. Pogledali bomo tudi, kaj se danes dogaja z delovno uspešnostjo. Hkrati pa bomo raziskali minimalno plačo od let 2008 do danes in kako je vplivala na J skupino. Ali res drži, kot velikokrat slišimo od zaposlenih in mnenja javnosti, da ne dosegajo niti po desetletjih zaposlitve minimalne plače.

Osnovne trditve: slabosti in prednosti plačnega sistema, vzgoja in izobraževanje, plačna skupina D in J, nesorazmerja, minimalna plača.

1.3 Predpostavke in omejitve

Predpostavka v diplomski nalogi so bile pridobljene informacije, ki jih je bilo potrebno za posameznega zaposlenega preoblikovati tako, da se ne more razbrati točno, za katerega zaposlenega z imenom in priimkom gre.

1.4 Uporabljene raziskovalne metode

Odločili smo se za kvalitativno raziskovanje, saj opisuje in raziskuje dogodek: razloge, stališča, mnenja, opisuje in analizira dogodke ter odkriva različne poglede na raziskovanje in dogajanje. Metode in oblike dela bodo: metoda deskripcije, kjer bomo v teoretičnem delu pregledali zakonodajo in predpise, ki je potrebna pri naši raziskavi. S komparativno metodo (primerjalna) bomo naredili statistično obdelavo podatkov na osnovni šoli X ter z kompilacijo pogledali mnenja in stališča sindikatov. Pri vseh metodah bomo pri delu uporabili tudi naslednje instrumente: ocenjevalne lestvice, plačne lestvice. Uporabljali bomo domačo literaturo, predvsem zakone in predpise objavljene na spletni strani.

2 PREDSTAVITEV OSNOVNE ŠOLE X

Prvo šolo so ustanovili daljnega leta 1783 in jo zaradi prostorske stiske večkrat dograjevali. Staro šolo so uporabljali do leta 1994. Z mesecem septembrom so se preselili na novo lokacijo šole, kjer deluje še danes.

Ustanoviteljica Osnovne šole X je občina Ljutomer. Spada med manjše šole in je ustanovljena kot javni zavod, s tem pa spada med proračunske uporabnike. Pod osnovno šolo X spada tudi vrtec. Na osnovni šoli in v vrtcu je v šolskem letu 2020/2021 zaposlenih 41 javnih uslužbencev in javni delavec: od tega 10 tehničnih delavcev, 21 strokovnih delavcev ter 10 vzgojiteljic in pomočnic vzgojiteljic.

Šola izvaja osnovnošolsko in predšolsko dejavnost. V osnovnošolski dejavnosti ima šola oblikovanih 9 razredov, katere obiskuje 163 otrok. V predšolski dejavnosti so oblikovane 4 skupine z 55 otroci. Za zasedanje delovnih mest v osnovnošolski dejavnosti zaposleni izpolnjujejo pogoje na osnovi normativov in standardov za osnovne šole, ki jih vsako leto potrdi Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport. Delovna mesta za predšolsko vzgojo pa s sistemizacijo potrjuje občina Ljutomer, glede na oblikovane oddelke v vrtcu in število vpisanih otrok. Na šoli in v vrtcu so tako zaposleni strokovni delavci ter tehnično-administrativni delavci. Slednji opravljajo delo v vrtcu in v šoli.

Sem spadajo:

- čistilka,
- kuharica,
- hišnik,
- poslovni sekretar VI,
- računovodja VI,
- organizator prehrane VII/1,
- svetovalno delo VII/1

V predšolsko vzgojo na Osnovni šoli X spadajo delovna mesta:

- vodja vrtca oz. pomočnica ravnateljice VII/1,
- vzgojiteljica VII/1,

- pomočnica vzgojiteljice V,
- organizator prehrane VII/1 (delitev delovnega mesta na šolo in vrtec),
- socialni delavec VII/1 (delitev delovnega mesta na šolo in vrtec).

V osnovnošolsko dejavnost na Osnovni šoli X pa spadajo naslednja delovna mesta:

- učitelj razredne stopnje VII/1,
- učitelj predmetne stopnje VII/1,
- učitelj v jutranjem varstvu VII/1,
- učitelj v podaljšanem bivanju VII/1,
- računalničar,
- svetovalni delavec VII/1 (delitev delovnega mesta na šolo in vrtec),
- organizator prehrane VII/1 (delitev delovnega mesta na šolo in vrtec),
- knjižničar VII/1,
- mobilni specialni pedagog VII/1 (pokriva več šol, na osnovni šoli samo določen odstotek ur na teden)

3 OPREDELITEV PLAČ

3.1 Star plačni sistem

Podlaga za določitev plač v vzgoji in izobraževanju je bil Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in organih lokalne skupnosti, ki je bil v veljavi med letom 1994 do avgustom 2008 (Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, 1994) ter Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji. (Kolektivna pogodba za dejavnost, vzgoje in izobraževanja, 1994), ki ga je sestavljala:

a) Osnovna plača

Delavce v Osnovni šoli se je zaposlilo na delovno mesto na podlagi dokončane stopnje izobrazbe in smeri, ki ga je predstavljal osnovni količnik. Količniki za določitev osnovnih plač delovnih mest za zaposlene so bili odvisni od zahtevane strokovne izobrazbe in zahtevnosti dela. Količniki so se razvrščali v tarifne skupine glede na stopnjo zahtevane strokovne izobrazbe. Količniki oziroma plačilni razredi so se določili v razponu od 1,00 do 9,00. Tarifne skupine so imele določene plačne količnike, ki so določali osnovno plačo, glede na doseženo stopnjo izobrazbe zaposlenega. Količniki so bili v razponu med zahtevano in doseženo stopnjo izobrazbe, ki je veljala za posamezno delovno mesto. Višina količnika je pomenila hkrati označbo plačilnega razreda. V prilogi je dodana tabela s Količniki za določanje osnovnih plač, iz katerih je razvidno, v kateri tarifni razred je bil dodeljen Količnik za določanje osnovne plače. V tabeli 1 je predstavljena združena tabela s tarifno skupino in stopnjo izobrazbe ter količnikom za določanje osnovne plače. (Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti, 1994)

Tabela 1: Tarifne skupine s količniki

Tarifna skupina	Stopnja strokovne izobrazbe	Količnik za določanje osnovnih plač v šolstvu	Naziv
I.	Osnovna šola	1,10 – 1,20	Č+istilec
II.	Program za usposabljanje	1,25 – 1,35	Tehnični delavec, kuharski pomočnik
III	Srednja 2 - letna izobrazba	1,40 – 1,65	Administrativni delavec
IV.	Srednja 3 – letna izobrazba	1,70 – 2,00	Administrator, kuhar, tehnični delavec

V.	Srednja 4 – letna izobrazba	2,10 – 2,50	Tehnični vzdrževalec opreme, kuhar, pisarniški referent, knjigovodja, računovodja, učitelj - vzgojitelj
VI.	Višja izobrazba	2,65 – 3,00	Strokovni delavec, višji knjižničar, računovodja, laborant
VII.	Visoka izobrazba	3,10 – 3,80	Asistent učitelj, vzgojitelj, knjižničar, strokovni delavec, specialni pedagog, športni učitelj, učitelj praktičnega pouka
VIII.	Magisterij, specializacija	4,0 -	
IX.	Doktorat znanosti	- 9,00	

Vir: (https://www.uradni-list.si/files/RS_-1994-018-00727-OB~P001-0000.PDF, <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/1994-01-0727/zakon-o-razmerjih-plac-v-javnih-zavodih-drzavnih-organih-in-v-organih-lokalnih-skupnosti>)

b) Napredovanja

O napredovanju na delovnem mestu je odločal organ, ki je bil pristojen za določitev količnikov osnovne plače. Zaposleni so lahko napredovali praviloma vsaka tri leta, če so izpolnjevali predpisane pogoje. Pri tem se je upošteval čas, prebit na delovnih mestih enake oziroma podobne stopnje zahtevnosti. Na istem delovnem mestu je bilo mogoče napredovati največ za pet plačilnih razredov. Zaposleni na delovnih mestih v vrtcih, osnovnem in srednjem izobraževanju so imeli možnost napredovanja v nazive, niso pa mogli napredovati v višje plačilne razrede v skladu s tem členom: učitelj, vzgojitelj, pedagog, psiholog, socialni delavec, specialni pedagog in knjižničar, zaposlen v vrtcu, osnovnem in srednjem izobraževanju so lahko napredovali v naziv mentor in svetovalec, če so imeli z zakonom zahtevano visoko izobrazbo pa tudi v naziv svetnik, v skladu s pravilnikom, ki ga je izdal minister, pristojen za predšolsko vzgojo oziroma šolstvo. (Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti, 1994)

c) Delovna uspešnost

Del plače za delovno uspešnost je pripadala zaposlenemu, ki je bistveno presegal pričakovane delovne rezultate ali je bil nadpovprečno delovno obremenjen. Ta del plače je lahko znašal največ 20 % osnovne plače. (Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti, 1994)

d) Dodatki

Zaposlenim v javnih zavodih in državnih organih je pripadalo: dodatek za delovno dobo, dodatek za manj ugodne delovne pogoje, ki so se pojavljali občasno in se niso upoštevali v vrednotenju delovnega mesta, dodatek za delo v manj ugodnem delovnem času in drugi dodatki,

določeni s kolektivno pogodbo, zakonom ali na njegovi podlagi izdanim predpisom. (Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti, 1994)

e) Sklenitev delovnega razmerja

Delovno razmerje se je lahko sklenilo tudi s kandidatom, ki ni izpolnjeval zahtevanih pogojev, za dobo največ enega leta, če nihče od prijavljenih kandidatov ni izpolnjeval zahtevanih pogojev in je taka zaposlitev bila potrebna zaradi nemotenega opravljanja dela. (Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja, 2007).

Že leta 2002 sta Klinar in Purg napisala, »da je odprava nesorazmerij med plačami ena od najbolj izrazitih zahtev reprezentativnih sindikatov, ta ustreznost med razmerji plač bo izvedena preko primerjave osnovnih plač v javnem sektorju. Zakon o sistemu plač v javnem sektorju v III. in IV. poglavju določa okvir za določitev največjega dela plače, to je osnovne plače. Snovalci sprememb in dopolnitev Zakona o sistemu plač v javnem sektorju so zagovarjali stališče, da bi plače urejale kolektivne pogodbe za vse dejavnosti javnega sektorja. Na podlagi kolektivnih pogodb bi zagotovili večjo preglednost nad nesorazmernostjo plačnega sistema, s tem bi zasledovali tudi boljšo pravičnost pri določanju plač.« (Purg & Klinar, 2002, str. 23)

In vse do leta 2008 so se vlekle pogajanja med sindikati in vlado. Sindikati so bili mnjenja, da spremembe, ki jih predlaga vlada, zadevajo del zakona, ki določa prenos dosedanjih napredovanj javnih uslužbencev v nov plačni sistem. Po besedah vodje sindikalne pogajalske skupine Dore Hvalica so sindikati temu ostro nasprotovali, saj to pomeni spreminjanje osnov. "Vlada se je želela izogniti 6 % povečanju sredstev. Državni sekretar je prepričan, da novela ne bo povzročila podaljšanja roka za prehod na nov plačni sistem, saj vse aktivnosti nemoteno tečejo, zagotovljena pa so tudi sredstva za odpravo plačnih nesorazmerij. O predlagani noveli se s sindikati ne bodo več usklajevali, je pojasnil Rep in dodal, da bo vlada novelo obravnavala na dopisni seji in jo takoj posredovala v sprejem DZ na eni od predvidenih izrednih sej. (STA, 2008)

3.2 Nov plačni sistem

S prevedbo¹ in preходом na nov plačni sistem s 1. 8. 2008 so se morali upoštevati naslednji predpisi:

- Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št.95/07-upb,17/07 in 57/08),
- Kolektivna pogodba za javni sektor (Uradni list RS, št.57/08),
- Kolektivno pogodba za državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti (Uradni list RS, št. 60/08),
- Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in pravosodnih organih (Uradni list RS, št. 58/03, 81/03, 109/03, 22/04, 43/04, 138/04, 35/05, 60/05, 72/05, 112/05, 49/06, 140/06, 9/07, 33/08, 66/08). (Ministrstvo za javno upravo, 2008),
- Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 52/94, 49/95, 34/96, 45/96 – popr., 51/98, 28/99, 39/99 – ZMPUPR, 39/00, 56/01, 64/01, 78/01 – popr., 56/02, 43/06 – ZKolP, 60/08, 79/11, 40/12, 46/13, 106/15, 8/16 – popr., 45/17, 46/17 in 80/18).

Tako je bil celotni javni sektor po zgoraj omenjenih zakonih in določilih predpisov razporejen v plačne razrede, znotraj tega pa v plačne podskupine. V tabeli 2 in prilogi 1 so predstavljeni podatki, ki so stopili v veljavo s 1. 8. 2008. (Zakon o sistemu plač v javnem sektorju , 2009)

Tabela 2: Plačne skupine in podskupine na Osnovni šoli

Plačne skupine	Plačne podskupine
B = poslovni organ pri uporabniku proračuna	B 1 = ravnatelj
D = delovna mesta na področju vzgoje in izobraževanja	D 2 = osnovno šolski učitelji in drugi strokovni delavci D 3 = vzgojitelji in ostali strokovni delavci v vrtcu
J = spremljajoča delovna mesta	J 1 = strokovni delavci J 2 = administrativni delavci J 3 = ostali strokovno tehnični delavci

Vir: (<https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2009-01-4891?sop=2009-01-4891>, 7. člen)

¹Ločimo prevedeno plačo delovnega mesta in prevedeno plačo javnega uslužbenca. Prevedena plača delovnega mesta je osnovna plača plačnega razreda, v katerega je uvrščen nominalni znesek osnovne plače iz prevedbe delovnega mesta. Prevedena plača javnega uslužbenca je osnovna plača plačnega razreda, v katerega je uvrščen nominalni znesek osnovne plače iz prevedbe javnega uslužbenca.

Delovna mesta so bila razvrščena v tarifne razrede, ki so predstavljali zahtevano stopnjo izobrazbe za posamezno delovno mesto. Predstavljene so tabele za delovna mesta, ki so opisana, in sicer za skupino D2 (učitelji), skupino D3 (vzgojitelji) ter skupino J (tehnični delavci). Tako je nastal je Katalog funkcij, delovnih mest in nazivov, ki je seznam in ne pravni akt, in sicer za vse funkcije in sistemizirana delovna mesta in nazive v javnem sektorju, med njimi najdemo tako vsa delovna mesta za področje vzgoje in izobraževanja. (Zakon o sistemu plač v javnem sektorju , 2009) Predstavljena tabela iz kataloga za delovna mesta na Osnovni šoli X.

Tabela 3: Skupina D2

Št. delovnega mesta (DM)	Šifra DM	Delovno mesto	Tarifni razred	Šifra	Naziv	Plačni razred brez napredovanja	Plačni razred z napredovanji
635	D027029	UČITELJ	VII/1,VII/2	1	UČITELJ SVETNIK	38	43
636	D027029	UČITELJ	VII/1,VII/2	2	UČITELJ SVETOVALEC	35	40
637	D027029	UČITELJ	VII/1,VII/2	3	UČITELJ MENTOR	33	38
638	D027029	UČITELJ	VII/1,VII/2	4	UČITELJ	30	35

Vir:(http://www.sdrs.net/Dokumenti/urejen_katalog_JS.17062008.pdf)

Tabela 4: Skupina D3

Št. delovnega mesta (DM)	Šifra DM	Delovno mesto	Tarifni razred	Šifra	Naziv	Plačni razred brez napredovanja	Plačni razred z napredovanji
671	D035001	POMOČNIK VZGOJITELJA	V	0		19	29
683	D037007	VZGOJITELJ	VII/1	1	VZGOJITELJ SVETNIK	36	41
684	D037007	VZGOJITELJ	VII/1	2	VZGOJITELJ SVETOVALEC	34	39
685	D037007	VZGOJITELJ	VII/1	3	VZGOJITELJ MENTOR	32	37
686	D037007	VZGOJITELJ	VII/1	4	VZGOJITELJ	30	35

Vir: (http://www.sdrs.net/Dokumenti/urejen_katalog_JS.17062008.pdf)

Tabela 5: Skupina J

Št. delovnega mesta (DM)	Šifra DM	Delovno mesto	Tarifni razred	Šifra	Naziv	Plačni razred brez napredovanja	Plačni razred z napredovanji
1896	J016027	RAČUNOVODJA VI	VI	0		22	32
2204	J026026	POSLOVNI SEKRETAR VIZ VI	VI	0		21	31
2228	J032001	ČISTILKA II	II	0		6	16
2314	J034030	KUHAR IV	IV	0		13	23
2402	J035025	HIŠNIK V	V	0		16	26

Vir: (http://www.sdrs.net/Dokumenti/urejen_katalog_JS.17062008.pdf)

Po prevedbi plačnega sistema so stopili v veljavo naslednji predpisi:

a) Osnovna plača

Plača je bila sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. Znesek osnovne plače se je določil z uvrstitvijo v posamezen plačni razred iz plačne lestvice. Vrednosti plačnih razredov se usklajujejo praviloma enkrat letno. (Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, 2009)

b) Zmanjšanje osnovne plače

V primeru, ko je javni uslužbenec opravljal delo na delovnem mestu z nižjo izobrazbo od zahtevane, mu je pripadala osnovna plača, ki je bila za dva plačna razreda nižja od osnovne plače delovnega mesta, na katerem je opravljal delo. Če je imel javni uslužbenec iz prejšnjega odstavka več kot 23 let delovne dobe, mu je pripadala osnovna plača, ki je bila za en plačni razred nižja od osnovne plače delovnega mesta, na katerem je opravljal delo. Določba tega člena se je uporabljala tudi v primeru, ko je za opravljanje dela na delovnem mestu v tarifnem razredu VII/1 oziroma VII/2, kot ustrezna izobrazba določala tudi prejšnja višješolska izobrazba. (Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, 2009)

c) napredovanje v višji plačni razred

Javni uslužbenci na delovnih mestih, kjer je bilo mogoče tudi napredovanje v višji naziv, je lahko v posameznem nazivu napredoval največ za pet plačnih razredov, javni uslužbenci, kjer ni bilo mogoče napredovati v naziv, so lahko na delovnem mestu napredovali največ za deset

plačnih razredov. Če z napredovanjem na delovnih mestih, kjer je bilo mogoče napredovanje v naziv, skupaj v vseh nazivih ni bilo mogoče napredovanje za deset plačnih razredov, je v najvišjem nazivu bilo mogoče napredovati za toliko plačnih razredov, da je bilo doseženo napredovanje v nazivih skupno za deset plačnih razredov. Javni uslužbenec je lahko na podlagi tega zakona napredoval vsaka tri leta za en plačni razred, če je izpolnjeval predpisane pogoje. Javni uslužbenec, ki je izpolnjeval predpisane pogoje, je lahko ob svojem prvem in drugem napredovanju napredoval za največ dva plačna razreda. Z napredovanjem na delovnem mestu oziroma v nazivu se je lahko javni uslužbenec uvrstil v plačni razred, ki je bil uvrščen v višji tarifni razred kot plačni razred za določitev osnovne plače delovnega mesta oziroma naziva, na katerem je napredoval, vendar ne višje kot je bil določen najvišji plačni razred plačne podskupine. (Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, 2009)

d) delovna uspešnost

Javni uslužbenci so bili upravičeni do:

- redne delovne uspešnosti: Ta del plače za redno delovno uspešnost je pripadal javnemu uslužbencu, ki je v obdobju, za katerega se izplačuje, pri opravljanju svojih rednih delovnih nalog dosegel nadpovprečne delovne rezultate. Ta del plače je lahko letno znašal največ dve osnovni mesečni plači javnega uslužbenca, pri čemer se je kot osnova upoštevala višina osnovne plače javnega uslužbenca v mesecu decembru preteklega leta. Del plače za delovno uspešnost se je izplačal najmanj dvakrat letno, razen če ni s kolektivno pogodbo ali z aktom, izdanim na podlagi zakona, urejeno drugače. Del plače za redno delovno uspešnost se je javnemu uslužbencu določil na podlagi meril in kriterijev, dogovorjenih s kolektivno pogodbo za javni sektor.
- delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela: Javnim uslužbencem v javnih vzgojno-izobraževalnih zavodih in visokošolskih zavodih se je lahko, v okviru povečanega obsega dela iz prejšnjega odstavka, določil obseg dodatne tedenske učne obveznosti oziroma obseg dodatne tedenske pedagoške obveznosti le v obsegu in pod pogoji, določenimi z zakoni, ki so urejali organizacijo in financiranje vzgoje in izobraževanja oziroma visokošolskega izobraževanja.
- delovne uspešnosti iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu: Uporabniki proračuna, ki so poleg sredstev za izvajanje javne službe pridobili sredstva s prodajo blaga in storitev na trgu, so lahko del tako pridobljenih sredstev uporabili za plačilo delovne uspešnosti iz tega

naslova in so s tem povečali obseg sredstev. (Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, 2009)

f) dodatki

Javnim uslužbencem so pripadali: položajni dodatek, dodatek za delovno dobo, dodatek za mentorstvo, dodatek za specializacijo, magisterij ali doktorat, če to ni bil pogoj za zasedbo delovnega mesta, dodatek za dvojezičnost, dodatki za manj ugodne delovne pogoje, ki niso upoštevani v vrednotenju delovnega mesta, naziva, dodatki za nevarnost in posebne obremenitve, ki niso upoštevane v vrednotenju delovnega mesta, naziva in dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času. (Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, 2009)

Po uveljavitvi novega plačnega sistema je bilo potrebno odpraviti nesorazmerja, ki so nastala ob prevedbi. Nesorazmerja v osnovni plači so predstavljala razliko med osnovno plačo plačnega razreda, v katerega je bil javni uslužbenec uvrščen ob prvem obračunu plač v skladu ZSPJS in osnovno plačo plačnega razreda, v katerega je bil istočasno preveden njegov nominalni znesek osnovne plače v skladu z 49.b členom ZSPJS. Nesorazmerja v osnovnih plačah, ki so bila večja od štirih plačnih razredov, so se odpravila s prvim obračunom plač v skladu z ZSPJS in to pogodbo, v višini nesorazmerja nad štirimi plačnimi razredi. Nesorazmerja v osnovnih plačah so se odpravila v obdobju od leta 2008 do leta 2010 v skladu z 19. do 25. členom te pogodbe v naslednjih deležih in dinamiki:

1/4 nesorazmerja z vstopom v nov plačni sistem, vendar s poračunom od 1. 5. 2008 dalje,

1/4 nesorazmerja se odpravi s 1. 1. 2009,

1/4 nesorazmerja se odpravi s 1. 9. 2009 in

1/4 nesorazmerja se odpravi s 1. 3. 2010. (Kolektivna pogodba za javni sektor, 2008)

4 ANALIZA STAREGA IN NOVEGA PLAČNEGA SISTEMA NA OSNOVNI ŠOLI X

Analizirali bomo posamezna delovna mesta na Osnovni šoli X med starim in novim plačnim sistemom. Za posamezna delovna mesta smo naredili izračune plače. Ugotavljali bomo ali so razmerja med posameznimi delovnimi mesti prehajala v boljši ali slabši položaj. So bili zaposleni oškodovani pri prevedbi? Pozorni bomo predvsem pri analizi za administrativno - tehnične delavce in strokovne delavce. Pri analizi bomo ugotavljali, kakšen vpliv je imela stopnja izobrazbe na bruto plačo, na tiste, ki niso izpolnjevali pogojev, med tistimi, ki so jih imeli. Do kakšnih razlik je prihajalo? In – ali je bila za zasedbo različnega delovnega mesta z enako stopnjo izobrazbe bruto plača različna. Na koncu bomo pregledali, kako se je plačna lestvica spreminjala od leta 2008 do danes in za koliko, za določena delovna mesta ter kakšne spremembe so se dogajale vse do danes.

4.1 IZRAČUN PLAČE PO STAREM PLAČNEM SISTEMU

Plača je bila sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. Osnovni del plače je predstavljal osnovni količnik, zraven so bili prišteti še dodatki. Dodatki so bili odvisni od delovnega mesta, ki ga je zaposleni zasedal, za strokovne delavce je bil upoštevan še naziv, ki jim je prinašal dodatne plačne razrede.

V nadaljevanju bomo najprej predstavili izračune plač za strokovne delavce in nato za administrativno – tehnične delavce in na Osnovni šoli X. Bruto plača se je v tabelah 6, 7, 8 obračunavala enako.

Tabela 6: Izračun plače strokovni delavci na Osnovni šoli X

Delovno mesto	osnovni količnik	dodatki	korekcija	seštevek	prevedba	bruto plača
UČITELJ V	2,33	+ 2,52	+ 0,15	5,07	248,72 €	1.245,34 €
UČITELJ VI	2,76	+ 2,52	+ 0,15	5,43	248,72 €	1.350,55 €
UČITELJ VII	3,25	+ 2,52	+ 0,15	5,92	248,72 €	1.472,42 €

Vir: (Lastni vir)

Tabela 7: Izračun plače strokovni delavci v vrtcu na Osnovni šoli x

Delovno mesto	osnovni količnik	dodatki	korekcija	seštevek	prevedba	bruto plača
VZGOJITELJ V	2,65	+ 2,52	+ 0,15	5,32	248,72 €	1.323,19 €
VZGOJITELJ VI	2,75	+ 2,52	+ 0,15	5,42	248,72 €	1.348,06 €
VZGOJITELJ VII	3,25	+ 2,52	+ 0,15	5,92	248,72 €	1.472,42 €

Vir: (Lastni vir)

Tabela 8: Izračun plače administrativno - tehnični delavci na Osnovni šoli X

Delovno mesto	osnovni količnik	dodatki	korekcija	dodatek aneks	seštevek	prevedba	bruto plača
ČISTILKA	1,10	+ 0,88	+ 0,18	+ 0,15	2,31	248,72€	574,54 €
KUHAR	1,70	+ 0,88	+ 0,18	+ 0,07	2,83	248,72 €	703,88 €
HIŠNIK	1,88	+ 0,88	+ 0,18	+ 0,07	2,93	248,72 €	728,75 €
POSLOVNI SEKRETAR	2,20	+ 1,39	+ 0,25	-	3,84	248,72 €	955,00 €
RAČUNOVODJA V	2,30	+ 1,39	+ 0,25	-	3,94	248,72 €	979,90 €
RAČUNOVODJA VI	2,65	+ 1,39	+ 0,26	-	4,30	248,72 €	1069,50 €

Vir: (Lastni vir)

Na podlagi izračunov smo tako dobili osnovno bruto plačo za delovno mesto, ki bo služila kot podlaga za prevedbo v nov plačni sistem.

4.2 IZRAČUN PLAČE PO NOVEM PLAČNEM SISTEMU

V osnovni del plače po prevedbi ni spadal več noben dodatek. Znesek osnovne plače se je določil z uvrstitvijo v posamezen plačni razred iz plačne lestvice. Vsi dodatki, ki so z novim zakonom pripadali strokovnim delavcem, so bili vezani na število ur, ki so jih opravili dodatno. To je pomenilo, da so bili ti dodatki v praksi ure, ki so jih učitelji opravili nad svojo učno obvezo. Sem so spadali: povečani obseg, dodatek za poučevanje v kombiniranem oddelku, dodatek za poučevanje treh ali več predmetov ter dodatek za razredništvo.

Bruto plača, ki je bila izračunana in predstavljena v tabelah 6, 7, 8 ob prevedbi, je bila primerljiva s plačnim razredom v novi plačni lestvici, ki je predstavljena v tabeli 2 in prilogi 1. Tako so v nadaljevanju predstavljene tabele, v katere so spadali zaposleni leta 2008. Strokovni kader v D plačno skupino ter administrativno – tehnični kader v J skupino.

Tabela 9: Uvrstitev strokovnih delavcev v plačne razrede po avgustu 2008

Delovno mesto s stopnjo izobrazbe	Uvrščeni plačni razred	Višina BOD plačnega razreda
Učitelj brez naziva VII	30.	1.492,83
Učitelj mentor VII	33.	1.679,22
Učitelj svetovalec VII	35.	1.816,24
Učitelj svetnik VII	38.	2.043,03
Učitelj brez naziva VI	30.*	1.492,83
Učitelj mentor VI	33.*	1.679,22
Učitelj svetovalec VI	35.*	1.816,24
Učitelj z nedokončano izobrazbo (V)	30.*	1.492,83
Vzgojitelj brez naziva VII	30.	1.492,83
Vzgojitelj mentor VII	32.	1.614,63
Vzgojitelj svetovalec VII	34.	1.746,39
Vzgojitelj brez naziva VI	30.*	1.492,83
Vzgojitelj mentor VI	32.*	1.614,63
Vzgojitelj svetovalec VI	34.*	1.746,39
Vzgojitelj brez naziva V.	30.*	1.492,83
Vzgojitelj mentor V.	32.*	1.614,63
Vzgojitelj svetovalec V.	34.*	1.746,39

Vir: (https://www.uradni-list.si/_pdf/2008/Ur/u2008060.pdf)

V novem plačnem sistemu so se pojavila delovna mesta med strokovnimi delavci, ki niso dosegala predpisane stopnje izobrazbe. Ta delovna mesta so predstavljena v zgornji tabeli 9 in imajo oznako z zvezdico. Zaradi neustrezne izobrazbe so se delovna mesta zmanjšala za enega ali dva plačna razreda, odvisno od delovne dobe zaposlenega.

Tabela 10: Uvrstitve administrativno - tehničnih delavcev v plačne razrede po avgustu 2008

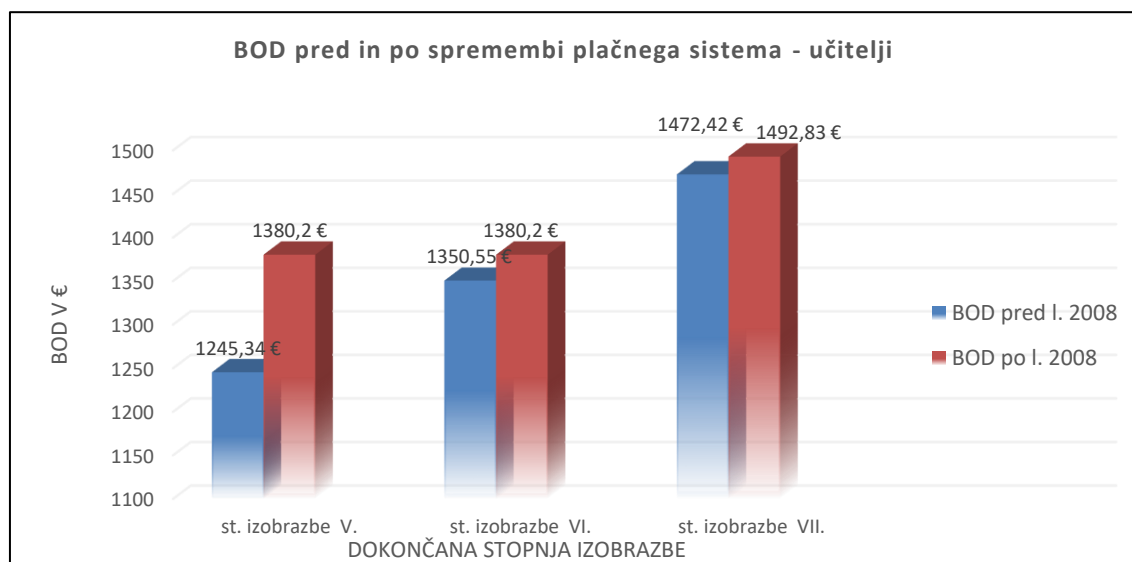
Delovno mesto	Uvrščeni plačni razred	Višina BOD plačnega razreda
Računovodja VI.	22.	1.090,80
Računovodja V.	22.	1.090,80
Poslovna sekretarka	21.	1.048,85
Kuhar	14.	797,03
Hišnik	13.	766,37
Čistilec	7.	605,66

Vir: (https://www.uradni-list.si/_pdf/2008/Ur/u2008060.pdf)

4.3 ANALIZA PLAČNEGA SISITEMA PRI UČITELJIH

4.3.1 Analiza starega plačnega sistema

V spodnjem grafu so predstavljeni podatki za učitelje glede na dokončano stopnjo izobrazbe in bruto plačo, pred spremembo do leta 2008 in po uveljavitvi novega plačnega sistema.



Grafikon 1: BOD pred in po spremembi plačnega sistema leta 2008

Vir: (Lastni vir)

Iz nje je razvidno:

- V. stopnja izobrazbe: po prehodu v nov plačni sistem se je BOD povišala za 9,7 % glede na BOD pred spremembo plačnega sistema leta 2008,
- VI. stopnja izobrazbe: v tej skupini je prehod med starim in novim plačnim sistemom za 2,2 %, kar je za 7,5 % manj kot po V. stopnji izobrazbe,
- VII. stopnja izobrazbe: v tej plačni skupini je prišlo do najmanjše spremembe med prehodom, in sicer za 1,4 %.

Tako lahko na podlagi naših izračunov ugotovimo, da je učitelj z V. stopnjo izobrazbe v starem plačnem sistemu plačan za 15,4 % manj, kot učitelj za VII. stopnjo izobrazbe, ter 7,8 % manj kot učitelj z VI. stopnjo izobrazbe. Učitelj z VI. stopnjo izobrazbe pa za 8,3 % manj glede na učitelja, ki ima dokončano VII. stopnjo izobrazbe.

Po spremembi plačnega sistema januarja 2009 je na Osnovni šoli X bilo zaposlenih: en učitelj s končano V. stopnjo izobrazbe, ki je z naslednjim letom odšel v pokoj. Tako je ostalo še pet učiteljev z dokončano VI. stopnjo izobrazbe.

V starem plačnem sistemu so učitelji napredovali po plačnih razredih in po nazivih. V plačnih razredih so lahko napredovali za pet plačnih razredov. Za naziv je veljalo, če so dosegali VI. stopnjo izobrazbe, so lahko napredovali v naziv mentor, naslednje napredovanje je bilo naziv svetovalec. Učitelji, ki so imeli izobrazbo VII. stopnje, pa so lahko pridobili še naziv svetnik.

Delovno uspešnost je lahko dobil tisti učitelj, ki je bistveno presegal pričakovane delovne rezultate, ali je bil nadpovprečno delovno obremenjen. Ta del plače je lahko znašal največ 20 % učiteljeve osnovne plače.

4.3.2 Analiza novega plačnega sistema do danes

Menimo, da se je v novem sistemu leta 2008 ovrednotenje porušilo, saj je prihajalo do razlik med zaposlenimi s V. in VI. stopnjo izobrazbe pri učiteljih. Hkrati še je na to imela vpliv dokončana oz. nedokončana stopnja izobrazbe učitelja.

Iz grafikona 1 je razvidno, da sta bila po novem plačnem sistemu enako ovrednotena učitelj z V. in VI. stopnjo izobrazbe, in sicer v znesku 1380,20 €. Menimo, da se je razmerje med njima porušilo. Na tej stopnji se je izkazalo, da je bil učitelj z VI. stopnjo izobrazbe popolnoma razvrednoten in manj vreden. Obe delovni mesti so ob spremembi zakona izenačili, čeprav učitelj z V. stopnjo izobrazbe ni izpolnjeval pogojev izobrazbe za zasedbo delovnega mesta. Zato sta kar naenkrat oba učitelja vrednotena enako brez % razlike. Menimo, da je nastala razlika v plačnem sistemu samo med VI. in VII. stopnjo izobrazbe. Še vedno pa je bila ta razlika, da eden pogoje za zasedbo delovnega mesta v celoti izpolnjuje, medtem ko drugi ne. Za drugega so veljali odbitki pri plači, ki so bili odvisni od delovne dobe. Mislimo, da so pri vsem tem tako največ pridobili učitelji z V. stopnjo izobrazbe, ki v resnici sploh niso izpolnjevali pogojev za izobrazbo, in to kar za 10,8 % v primerjavi z VII. stopnjo izobrazbe.

Nesorazmerja v osnovnih plačah so se odpravljala v obdobju od leta 2008 do leta 2010 v skladu z Kolektivno pogodbo za javni sektor.

Vse do danes so se spremenili začetni plačni razredi ter napredovanja v nazivih. Predstavljena je tabela sedaj veljavnih plačnih razredov za učitelje z nazivi.

Tabela 11: Določitev plačnih razredov plačne skupine D

Delovno mesto	Naziv delovnega mesta	Uvrščeni plačni razred	Končni plačni razred	Višina BOD uvrščenega plačnega razreda	Višina BOD končnega plačnega razreda
Učitelj VII/1, VII/2	učitelj	32	37	1.485,46	1.807,29
	učitelj mentor	35	40	1.670,94	2.032,98
	učitelj svetovalec	38	43	1.879,59	2.286,81
	učitelj svetnik	41	46	2.114,29	2.572,34

Vir: (<https://www.racunovodstvo.net/zakonodaja/predpis/11696/aneks-h-kolektivni-pogodbi-za-dejavnost-vzgoje-in-izobrazevanja-v-republiki-sloveniji>)

Po tabeli 9 in 11 je tako narejena primerjava uvrščenih plačnih razredov. Iz tabel lahko razberemo, koliko plačnih razredov so v vseh letih pridobili. Učitelj in učitelj mentor sta v tem obdobju pridobila dva plačna razreda, učitelj svetovalec in učitelj svetnik pa tri plačne razrede. Tako je s 1. 9. 2020 začel veljati nov Pravilnik o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o napredovanju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju v nazive. (Pravilnik o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o napredovanju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju v nazive, 2020)

Po mnenju Gregorja Pečana, predsednika Združenja ravnateljic in ravnateljev osnovnega in glasbenega šolstva Slovenije: »Stokrat bolj se izplača, da napreduješ v naziv svetnik, kmalu še v nov naziv, vzameš nekaj ur dodatne delovne obveznosti in imaš plačo, ki je enakovredna, kot če bi bil ravnatelj v 51. plačnem razredu. S precej manjšo odgovornostjo, bistveno drugačnim delom in nalogami. In tako seveda ne more biti.« Dodaja, da če se ravnateljem plače ne bodo zvišale, bo decembra 2019 podpisan aneks h kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja pomenil le del anomalij: »V pripravi je še četrti strokovni naziv za učitelje, ki bo prinesel vsaj dva dodatna plačna razreda, kar pomeni, da bo učitelj s tem nazivom in razrednik, najverjetneje v 49. plačnem razredu, ki bo njegov izhodiščni. Torej dva plačna razreda nad ravnateljki na manjših šolah, katerih delo in odgovornost kljub vsemu nista primerljiva s tem, kar je delo učitelja. Predpostavljam odgovornega učitelja, ki dobro opravlja svoje delo, in dobrega ravnatelja.« (Kuralt, 2019)

To se v praksi že dodaja, saj so na Osnovni šoli X trenutno zaposleni 3 učitelji, ki presegajo plačo ravnatelja.

Kot zadnji člen analize nas je zanimala delovna uspešnost zaposlenih. Kot je že bilo omenjeno v Zakonu o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti,

so delovno uspešnost delili na tri skupine: redno delovno uspešnost, delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela in delovno uspešnost iz prodaje blaga na trgu.

Delovna uspešnost iz naslova povečanega obsega dela se z leti ni spreminjala. Pri tem obsegu gre za prihranke sredstev za plače, ki nastanejo zaradi odsotnosti javnih oslužbencev, nezasedena delovna mesta ali sredstva iz projekta. Če sredstva so na razpolago, se jih izplača, v nasprotnem primeru jih ni mogoče izplačati. Povečan obseg razdeli vodja zavoda na podlagi pisnega dogovora med uslužbencem. V dogovoru je navedena obrazložitev za določitev o povečanem obsegu dela in plačilu. Dogovor lahko skleneta za krajše ali daljše časovno obdobje.

Menimo, da se je največja sprememba dogodila na področju redne delovne uspešnosti, ki zajema vse zaposlene.

Po letu 2008 se je tako sprostilo izplačevanje redne delovne uspešnosti, ki velja od 1. julija 2020. Pri tem pa je treba upoštevati dejstvo, da se bo za leto 2020 za redno delovno uspešnost namenilo 2 % sredstev za osnovne plače za obdobje šestih mesecev (za obdobje od julija 2020 do decembra 2020), saj se redna delovna uspešnost sprostí s 1. 7. 2020. Pri tem pa še pojasnjujemo, da celoten obseg teh sredstev ne bo izplačan v letu 2020, saj se redna delovna uspešnost lahko izplačuje mesečno, trimesečno ali polletno, npr. v primeru trimesečnega izplačila se bo za prvo trimesečno obdobje (julij, avgust, september) izplačala v letu 2020 (v novembru), za drugo trimesečno obdobje (oktober, november, december) pa v letu 2021 (v februarju). (Ministrstvo za javno upravo, 2020)

Na Osnovni šoli X se bo redna delovna uspešnost po odločitvi vodje zavoda izplačevala za obdobje šest mesecev. Znaša največ dve osnovni plači zaposlenega, s tem da je njegova osnova iz decembra preteklega leta. Pri opravljanju svojih rednih delovnih nalog mora dosegati nadpovprečne delovne rezultate, ki jih bo ocenjeval vodja zavoda – ravnatelj. Ravnatelj ocenjuje po kriteriju, in sicer za: znanje in strokovnost, kakovost in natančnost, odnos do dela in delovnih sredstev, obseg in učinkovitost dela ter inovativnost. Ravnatelj tako zaposlenega na podlagi vsakega posameznega kriterija oceni z 1 točko. Število doseženih točk je merilo za višino izplačila redne delovne uspešnosti. Po končanem obdobju ocenjevanja zaposlenemu izda obvestilo, na katerem je opredeljeno ocenjevalno obdobje in dosežene točke. Skupno obvestilo o vseh ocenjenih na šoli, mora ravnatelj objaviti znotraj organizacije – v zbornici. Na obvestilu mora biti zapisano ime in priimek zaposlenega in število doseženih točk za posamezno obdobje ocenjevanja. Menimo, da je z sprostitvijo redne delovne uspešnosti denar postal motivacija. Glede na to, da se bo izplačevalo za obdobje šestih mesecev, se bo zaposleni moral truditi in

dokazovati za celotno obdobje, saj ga mora ravnatelj oceniti za vsak posamezen mesec, kar mora biti razvidno iz tabel, po katerih se ocenjuje. Tako se bodo morali tisti manj priljubljeni bolj dokazovati, kot so se do sedaj, če bodo hoteli imeti dobre točke. (Ministrstvo za javno upravo, 2020, str. 6)

Predstavljamo tabelo, za določitev redne delovne uspešnosti. V tabeli, kjer so omenjeni kriteriji, ta del izpolni ravnatelj, na podlagi ocene delavca po mesecih. Podatke v modri in rumeni barvi pripravi računovodja.

Tabela 12: Izračun redne delovne uspešnosti

Priloga 2: polletno izplačilo redne delovne uspešnosti za obdobje 7-12																
Šifra proračunskega uporabnika:		weew														
Organizacijska enota:		weew														
Leto:		2020														
Datum ocenjevanja:																
Ocenjevalec:																
VREDNOTENJE KRITERIJEV										IZRAČUN SREDSTEV						
OSNOVNI PODATKI O JAVNIH USLUŽBENCIH				KRITERIJ						IZRAČUN REDNE DELOVNE USPEŠNOSTI				IZPLAČILO REDNE DELOVNE USPEŠNOSTI	NAJVIŠJE MOŽNO IZPLAČILO REDNE LETNE DELOVNE USPEŠNOSTI	
Zap. št.	Preimek in ime	Tarifni razred	Plačni razred	Obr. osnovna plača (obdobje)	Nadpovprečni delovni rezultati *					VSOTA	delež maks. ocene	€	koefficient	€	€	€
					A	B	C	D	E							
1		2	3	4	5	6	7	8	9	10=SUM(5:9)	11=10 / IV	12=11 x KF	13=4 x 12	14=MIN(12,15)	15	
1	A1	V	20	6.000,00	0					0	0,000	0,000	0,000	0,00	0,00	1.000,00
2	A2			0,00						0	0,000	0,000	0,000	0,00	0,00	0,00

I	SREDSTVA ZA OSNOVNE PLAČE	6.000,00
II=I x %	SKUPEN OBSEG SREDSTEV DELOVNE USPEŠNOSTI	2% 120,00

Izračunana masa	0,00	Izplačana masa	0,00
Kor. faktor (KF)	0,000	Ostane k	120,00

NAJVIŠJI DELEŽ OSNOVNE PLAČE	
III	letno izplačilo 2,00

* LEGENDA:	
A	- znanje in strokovnost
B	- kakovost in natančnost
C	- odnos do dela in delovnih sredstev
D	- obseg in učinkovitost
E	- inovativnost

OCENE	
0	
1	

MAKSIMALNA OCENA		
IV	5 x OCENE	5,00

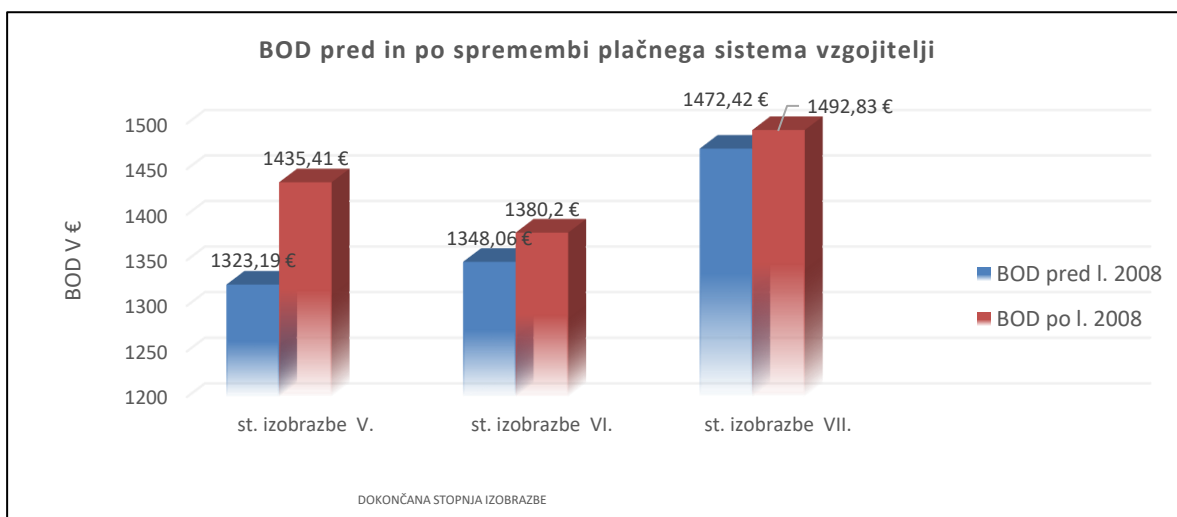
Vir: (<https://e-ravnatelj.si/vsebine/obrazci-vzorci-preglednice/kadri/redna-delovna-uspe%C5%A1nost/>)

Pri ocenjevanju redne delovne uspešnosti pa je potrebno paziti na določene posebnosti:

- Uslužbencu za krajši delovni čas se upošteva njegova osnovna plača, kot je določena v pogodbi o zaposlitvi, ne velja pa za zaposlenega, ki dela skrajšan delovni čas zaradi delne upokojitve, bolezni ali starševskega varstva. V tem primeru se v maso plač upošteva osnovna plača, kot če bi uslužbenec delal za polni delovni čas.

- Uslužbencu z minimalno plačo se v maso plač upošteva osnovna plača po pogodbi o zaposlitvi, brez razlike do minimalne plače.
- Uslužbencu zaposlenemu na dveh delovnih mestih se pri izračunu upošteva osnovna plača na vsakem delovnem mestu v deležu, kot je zaposlen. V tabelo - pripomoček za ocenjevanje, je potrebno uslužbenca vnesti po obeh delovnih mestih.
- Če se uslužbencu med ocenjevanjem spremeni plača zaradi napredovanja ali premestitve, se ta sprememba upošteva pri izračunu obsega sredstev v ocenjevalnem obdobju glede na število dni v plačnem razredu. V tabelo – pripomoček za ocenjevanje se izračun naredi tolikokrat, kot se je zaposlenemu spremenil.
- Pri prehodu uslužbenca med delodajalcem ali med organizacijskimi enotami se osnovna plača upošteva sorazmerno glede na čas tajanja zaposlitve v enoti. Prava tako se v tabelo – pripomoček za ocenjevanje uslužbenca vpiše večkrat.
- Za uslužbenca, ki je napoten v tujino, se upošteva njegova osnovna plača, ki velja za delo v Sloveniji. (Trbižan, 2020, str. 37)

Kot je že bilo omenjeno v analizi starega plačnega sistema na Osnovni šoli X, 5 učiteljev ni izpolnjevalo pogojev izobrazbe. V letih 2011, 2013, 2015 so trije učitelji pridobili ustrezno VII. stopnjo izobrazbe. Danes še dva učitelja ne izpolnjujeta pogojev za zasedbo delovnega mesta in za njiju veljajo odbitki pod pogoji, ki so bili omenjeni.



Grafikon 2: BOD pred in po spremembi plačnega sistema leta 2008

Vir: (Lastni vir)

4.4 ANALIZA PLAČNEGA SISTEMA PRI VZGOJITELJIH

4.4.1 Analiza starega plačnega sistema

V starem plačnem sistemu je tudi pri vzgojiteljih prihajalo do razlik med plačnimi razredi, glede na dokončano stopnjo izobrazbe.

V primerjavi smo ugotovili, da je bila med V. in VI. stopnjo izobrazbe 1,8 % razlika, med VI. in VII. stopnjo izobrazbe 8,5 % ter med V. in VII. stopnjo izobrazbe 10,2 %.

Največjo nesorazmerje pri prehodu na nov plačni sistem so je pojavilo, da se je vzgojiteljica z V. stopnjo izobrazbe uvrstilo v višji plačni razred, kot vzgojiteljica z VI. stopnjo izobrazbe, kar je razvidno iz grafa. Tako je imela vzgojiteljica z VI. stopnjo izobrazbe za 3,85 % manjšo bruto plačo od vzgojiteljice z V. stopnjo izobrazbe.

Po spremembi plačnega sistema, januarja 2009, je bilo na Osnovni šoli X zaposlenih: en vzgojitelj s končano V. stopnjo izobrazbe in dva vzgojitelja z dokončano VI. stopnjo izobrazbe.

4.4.2 Analiza novega plačnega sistema

Vzgojiteljice so bile tako ob prevedbi postavljane v enak 30. plačni razred, to je po VII. stopnji izobrazbe. Vendar so z V. stopnjo izobrazbe imele več delovne dobe, zato se jih je uvrstilo za en plačni razred nižje. Z VI. stopnjo izobrazbe pa niso dosegale zadostne delovne dobe, pa se jih je uvrstilo za dva plačna razreda nižje. (Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, 2009)

Tako smo ugotovili, da je prišlo povprečno do razlike med njimi samo za en plačni razred. To je v praksi pomenilo, da je bila takrat vzgojiteljica s končano V. stopnjo izobrazbe razporejena v 28. plačni razred, vzgojiteljica s VI. stopnjo izobrazbe v 29. plačni razred in vzgojiteljica s VII. stopnjo izobrazbe v 30. plačni razred. Menimo, da je takrat med VI. in VII. stopnjo izobrazbe vzgojiteljica imela za 7,6 % nižjo plačo, med V. in VII. stopnjo izobrazbe pa 3,9 % nižjo plačo. Iz tega je sledilo, da je delovno mesto vzgojiteljice z VI. stopnjo izobrazbe doživelo največje razvrednotenje. Tudi iz zgornjega grafa je razvidno, da plače vzgojitelja niso rasle enakomerno, ampak je z V. stopnjo izobrazbe dejansko plača padala. Tako smo ugotovili, da je vzgojitelj z V. stopnjo izobrazbe prekoračil osnovno bruto plače vzgojitelja z VI. stopnjo izobrazbe, do česa takega vsekakor ne bi smelo prihajati.

Prav tako se pri vzgojiteljih v letih od 2008 do danes z odpravo plačnih četrtin nesorazmerij in pritiskov sindikatov dogajajo spremembe. (Kolektivna pogodba za javni sektor, 2008) Menimo da se je velika sprememba dogodila, da so pomočnice vzgojiteljic, enako kot vzgojiteljice, spadale pod strokovni kader in ne več pod tehničnega. (Stavkovni sporazum med Vlado

Republike Slovenije in Sindikatom vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije, 2008, str. 12551) S tem da je soglasje za napredovanje v plačnem razredu morala dati ustanoviteljica zavoda, to je pa občina Ljutomer.

Vse do danes so se spremenili začetni plačni razredi ter napredovanja v nazivih. Predstavljena je tabela sedaj veljavnih plačnih razredov za pomočnika vzgojitelja in vzgojitelje. (Uradni list RS, 2018)

Tabela 13: Določitev plačnih razredov plačne skupine J

Delovno mesto	Naziv delovnega mesta	Uvrščeni plačni razred	Končni plačani razred	Višina BOD uvrščenega plačnega razreda	Višina BOD končnega plačnega razreda
Pomočnik vzgojitelja	Pomočnik vzgojitelj V. st. izobrazbe	22	32	1.003,54	1.485,46
Vzgojitelj	Vzgojitelj VII. stopnja izobrazbe	32	42	1.485,46	2.198,84

Vir: (<https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2018-01-3868?sop=2018-01-3868>)

Vzgojiteljice so tako v tem obdobju pridobile dva plačna razreda, pomočnice vzgojiteljic pa tri plačne razrede. Kot je iz tabele razvidno, lahko napredujeta za deset plačnih razredov tako pomočnica vzgojitelja kot vzgojiteljica, s tem da se njuna pogoja napredovanja v plačnih razredih razlikujeta. Tukaj se pa napredovanje za pomočnico vzgojitelja konča, saj ne more napredovati v nazive, vzgojitelj pa lahko napreduje v nazive, in sicer: mentor, svetovalec in svetnik. (Pravilnik o napredovanju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju, 2002) Tako smo ugotovili, da kjer se uvrščeni plačni razred po V. stopnji izobrazbe konča za vzgojitelja, se začne plačni začetni razred vzgojitelja. Tako je narejen prehod, brez razlik in preskakovanja. Iz tabele je razvidno, da vzgojitelja po VI. stopnji izobrazbe ni več.

Menimo, da med tem ko se je s 1. 1. 2020 dvignila minimalna plača na 940,58 €, se je razlika do 22. plačnega razreda za pomočnico vzgojitelja zmanjšala. (Zakon o spremembah Zakona o minimalni plači, 2018) Z naslednjim dvigom se pomočnici lahko zgodi, da pade pod minimalno plačo. S tem se bodo po našem mnenju razmerja spet porušila, saj bo to pomenilo, da zaposleni z končano V. stopnjo izobrazbe v osnovi ne bo dosegal minimalne plače.

Kot je že bilo omenjeno v analizi starega plačnega sistema na Osnovni šoli X, en vzgojitelj s končano V. stopnjo izobrazbe in dva vzgojitelja z dokončano VI. stopnjo izobrazbe nista izpolnjevala pogojev za zasedbo delovnega mesta. V letih 2010, 2012 sta oba vzgojitelja

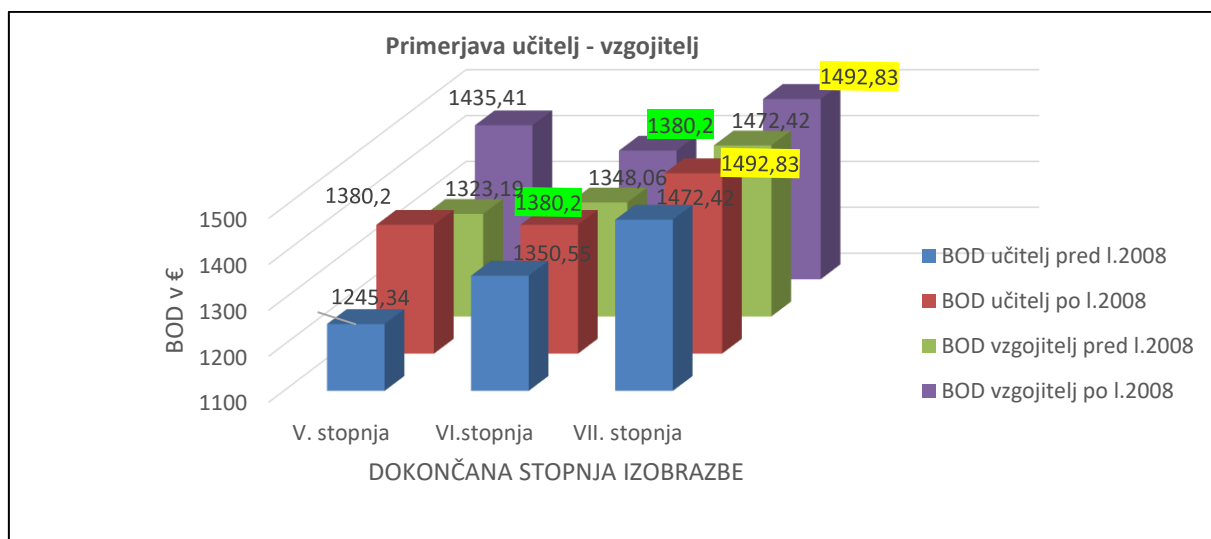
pridobila ustrezno VII. stopnjo izobrazbe. Danes še en vzgojitelj z VI. stopnjo izobrazbe ne izpolnjuje pogojev za zasedbo delovnega mesta in za njega veljajo odbitki pod pogoji, ki so bili omenjeni.

4.4.3 Primerjava med učiteljem in vzgojiteljem po enaki stopnji izobrazbe

Ko smo naredili primerjavo učiteljev in vzgojiteljev po enaki stopnji izobrazbe za oba plačna sistema, smo ugotovili:

- med plačo vzgojitelja in učitelja s VII. stopnjo izobrazbe je pred prevedbo leta 2008 bila razlika za 1,4 %, po prevedbi je bila enako vrednotena, saj sta imela enako stopnjo izobrazbe
- med plačo vzgojitelja in učitelja s VI. stopnjo izobrazbe je pred prevedbo leta 2008 bila razlika 2,4 % in sta po prevedbi prav tako bila enako vrednotena, vendar sta imela odbitke pri plači, ker ne dosegata pogojev izobrazbe.
- največja razlika je bila med plačo vzgojitelja in učitelja s V. stopnjo izobrazbe, saj je vzgojitelj po prehodu v nov plačni sistem pridobil za 7,82 % plače, učitelj pa 9,8 %. Obema se je plača sicer zvišala za določen procent, vendar nista enako vrednotena. Po prehodu v nov plačni sistem ostaja med njima 3,9 % razpon.

Tako je iz grafa razvidno, da se je uravnovesila samo VI. in VII. stopnja izobrazbe učiteljev in vzgojiteljev, z V. stopnjo izobrazbe pa so ostajali razponi med obema.



Grafikon 3: BOD primerjava pred in po spremembi plačnega sistema leta 2008 za učitelje in vzgojitelje

Vir: (Lastni vir)

Danes sta učitelj in vzgojitelj postavljena v enak plačni razred in imata enake pogoje za napredovanje v nazive.

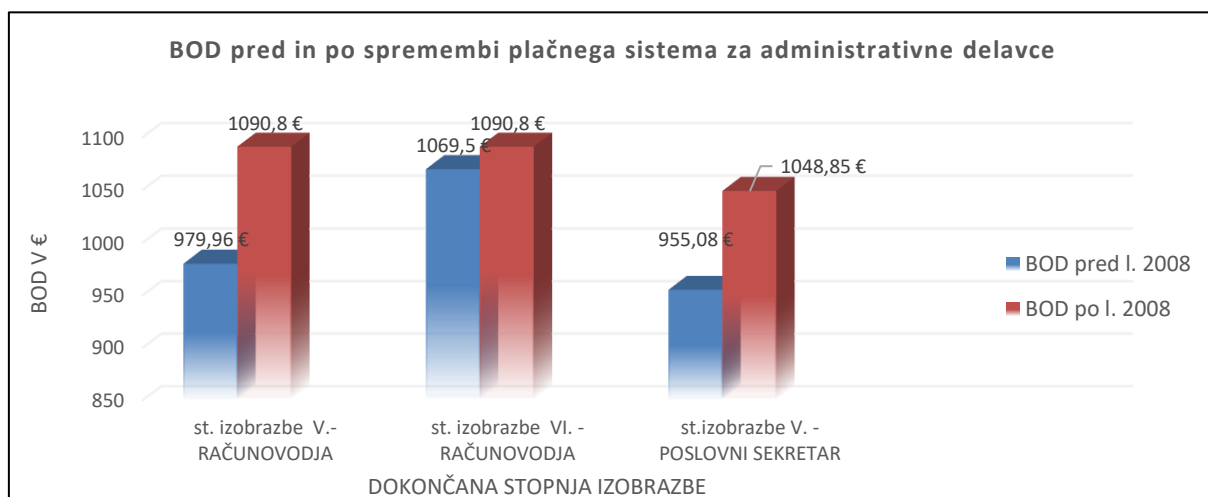
4.5 ANALIZA PLAČNEGA SISITEMA PRI TEHNIČNIH DELAVCIH

4.5.1 Star plačni sistem

V nadaljevanju bodo prikazane spremembe tako za administrativne kot tehnične delavce v vzgoji in izobraževanju na Osnovni šoli X.

a) Administrativni delavci

Najprej so predstavljeni administrativni delavci, in sicer računovodja s V. in VI. stopnjo izobrazbe ter s V. stopnjo izobrazbe poslovni sekretar. Iz spodnjega grafa 4 je razvidno, do kakšnih razlik je prihajalo ob spremembi plačnega sistema.



Grafikon 4: BOD primerjava pred in po spremembi plačnega sistema leta 2008 za administrativne delavce

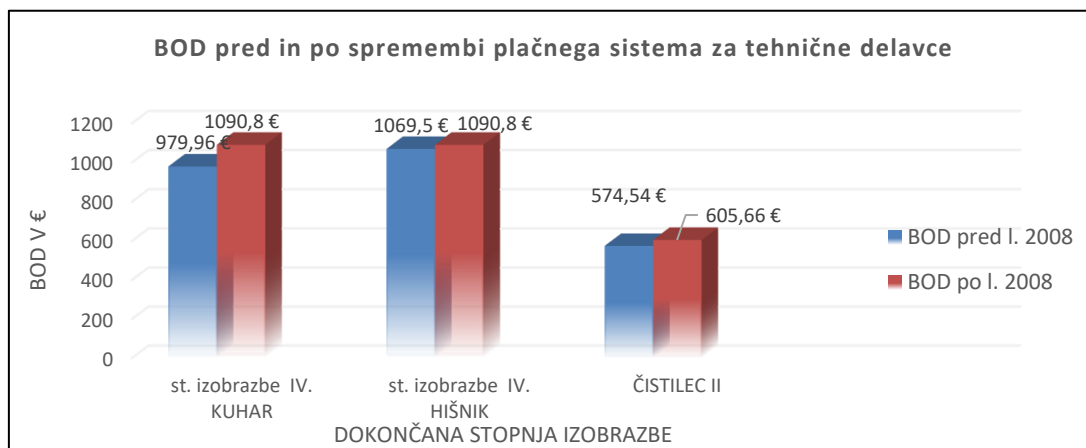
Vir: (Lastni vir)

V osnovi je bila razlika med računovodjem in poslovnim sekretarjem ta, da je računovodja bil postavljen na delovno mesto po V. in VI. stopnji izobrazbe, medtem ko poslovni sekretar samo po V. stopnji izobrazbe. Računovodju s V. stopnjo izobrazbe se je plača ob spremembi povečala za 11,3 %, s VI. stopnjo izobrazbe pa za slaba 2,0 %. Tako sta računovodja s V. in VI. stopnjo izobrazbe po prehodu v nov plačani sistem bila enako vrednotena, dosegla sta enak bruto dohodek. Delo računovodje z VI. stopnjo izobrazbe je razvrednoteno, enako se je izkazalo pri vzgojiteljih. Tako je računovodja napredoval v najmanjšem odstotku, glede na stopnjo izobrazbe zaposlenih, ki so bili predstavljeni do sedaj.

b) Tehnični delavci

Po stopnji izobrazbe in izpolnjevanju pogojev za zasedbo delovnega mesta je največji poskok v % doživel kuhar, in to kar za 13,2 %. To je v J plačni skupini na Osnovni šoli X največji prehod oz. povišanje. Hišniku se po spremembi plača poveča za 5,2 %, čistilcu pa 5,4 %.

V grafu so prikazane spremembe, ki so veljale za kuharja, hišnika in čistilca



Grafikon 5: BOD primerjava pred in po spremembi plačnega sistema leta

2008 za tehnične delavce

Vir: (Lastni vir)

4.5.2 Nov plačni sistem

a) Administrativni delavci

Po prehodu v nov plačni sistem leta 2008 je moral računovodja z V. stopnjo izobrazbe pridobiti vsaj VI. stopnjo izobrazbe ustrezne smeri, če je želel opravljati delo, saj je takratna sprememba sistemizacije delovnega mesta zahtevala VI. stopnjo izobrazbe, s tem se je delovno mesto računovodja s V. stopnjo izobrazbe izbrisalo. Delodajalec je tako sklenil pogodbo z zaposlenim in ta si je v obdobju osmih let moral pridobiti izobrazbo, saj je le na ta način lahko obdržal delovno mesto. Poslovnemu sekretarju se je pri spremembi plačnega sistema poznalo pri izplačilu 9,3 % več, vendar so ti bili postavljeni že prej na delovno mesto po V. stopnji izobrazbe. Z prehodom na nov plačni sistem pa se je tudi od njih zahtevala VI. stopnja izobrazbe. Tako so tudi poslovni sekretarji morali dokončati izobraževanje v obdobju osmih let. (Pravilnik o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o normativih in standardih za izvajanje programa osnovne šole, 2008)

Na Osnovni šoli X sta tako računovodja kot poslovni sekretar bila zaposlena po V. stopnji izobrazbe in sta dokončala izobraževanje v letu 2012 za VI. stopnjo izobrazbe.

Prikazana je danes veljavna tabela za administrativno – tehnične delavce, ki prikazuje razliko v pridobljenih plačnih razredih.

Tabela 14: Danes veljavna plačna lestvica za administrativno - tehnične delavce

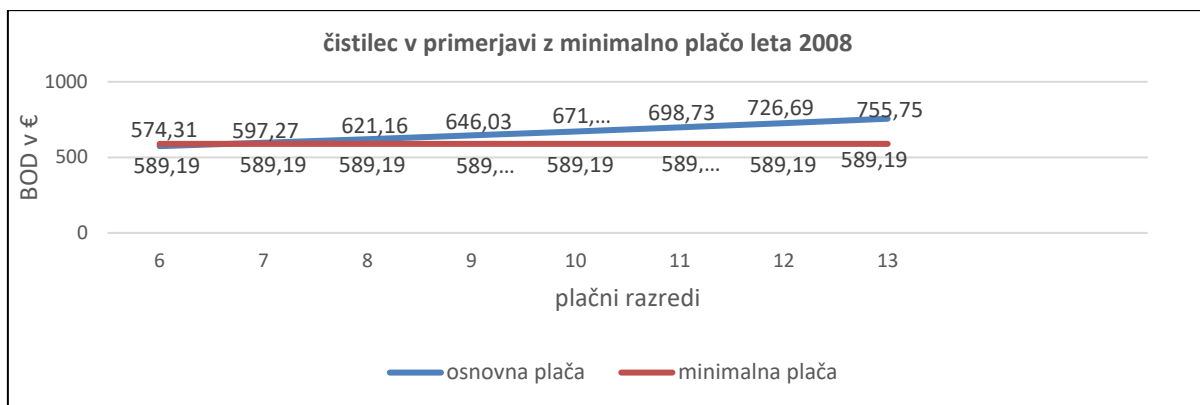
Delovno mesto	Uvrščeni plačni razred l. 2008	Višina BOD plačnega razreda l. 2008	Danes veljavni plačni razred	Višina BOD plačnega razreda
Računovodja VI.	22.	1.090,80	25.	1.128,83
Poslovni sekretar VI.	21.	.048,85	23.	1.043,68
Kuhar	14.	797,03	17.	824,24
Hišnik	13.	766,37	19.	892,13
Čistilec	7.	605,66	11.	651,88

Vir: (<https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2018-01-3868/#1.%C2%A0%C4%8Dlen>)

Iz tabele je razvidno, da je računovodja pridobil tri plačne razrede, poslovni sekretar pa dva plačna razreda. Menimo, da glede na odgovornost, ki jo imata na delovnem mestu, je vsekakor potrebna korenitejša sprememba njunega plačnega sistema.

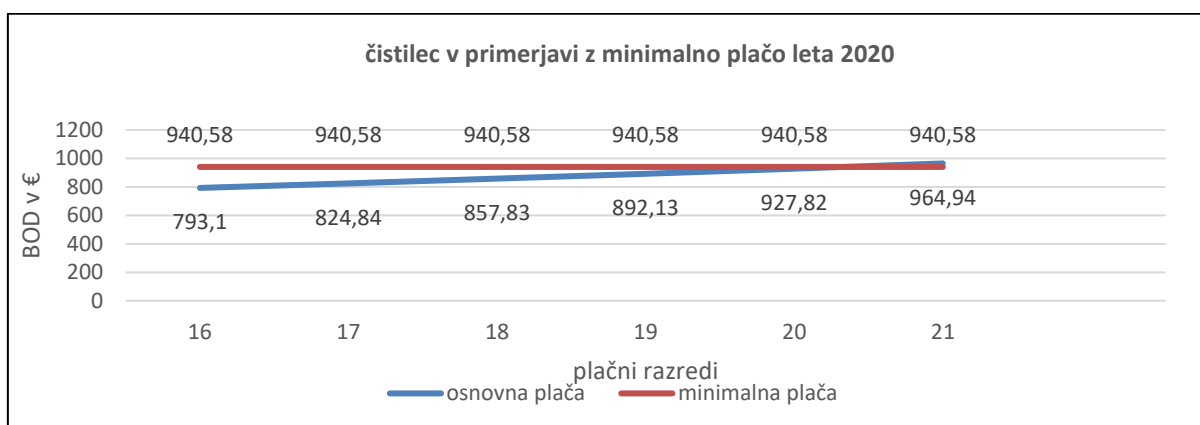
b) Tehnični delavci

Kuharju in hišniku se je plača enakomerno povečala po prehodu na nov plačni sistem leta 2008. Vendar se pa je pri čistilcu pri spremembi prehoda v nov plačni sistem dogodilo nekaj, česar takratni zakon ne bi smel dopuščati. Plača za delovno mesto čistilca leta 2008 ni bila vrednotena niti toliko, da bi dosegala merilo za minimalno plačo, ki je bila takrat 589,19 €. Tako se pojavi v J skupini največje razvrednotenje delovnega mesta, saj zaposleni ni dosegal minimalne plače.



Grafikon 6: Delovno mesto čistilec v primerjavi z minimalno plačo

Vir: (Lastni vir)



Grafikon 7: Delovno mesto čistilec v primerjavi z minimalno plačo

Vir: (Lastni vir)

Iz obeh grafov lahko razberemo, v katero stran se je premica nagibala. Če še je zaposleni leta 2008 z napredovanji presegal minimalno plačo, se je to z naslednjimi leti spreminjalo. Spremembe so nastajale zaradi postopnega dvigovanja minimalne plače, kar je razvidno iz tabele 15. Po sedaj veljavnem zakonu o minimalni plači, ki velja od 1. 1. 2020 šteje znesek 940,58 €. Iz grafikona je tako razvidno, da sedaj čistilec z vsemi napredovanji, ki mu jih dopušča zakon, ne doseže minimalne plače oziroma je na meji. Njegova osnovna plača doseže 946,94 €. Od tukaj naprej ne more več napredovati, saj je že izpolnil vse pogoje. Menimo, da so čistilci vsa leta napredovali brez potrebe, saj ni bilo zagotovljenega nobenega učinka, če ne upoštevamo delovne dobe. Razliko do minimalne plače pa tako pokriva delodajalec.

Do danes je kuhar pridobil tri plačne razrede, medtem ko čistilec štiri. Največji poskok doživi hišnik, za kar šest plačnih razredov. Medtem ko je takoj po spremembi zakona leta 2008 veljajo,

da samo čistilec ni dosegel minimalne plače ob zaposlitvi, danes velja to tudi za kuharja in hišnika.

Menimo, da bi bila potrebna korenita sprememba Kolektivne pogodbe za vzgojo in izobraževanje in ponovno vrednotenje delovnih mest. Zaznati je, da je v vseh letih bilo podanih kar nekaj sprememb s strani sindikatov v javnem sektorju in pogajanj. Vendar te niso obrodile konkretnih sprememb. Spremembe pri učiteljih se dogajajo, saj so številčno močni in slišani. Tehničnega osebja pa je veliko manj in se odbija veliko počasneje in niso slišani, kar priznava sindikalist Branimir Štrukelj, da za velik del čistilk - skupno jih je v javnem sektorju približno 5000 - res ne bo plačnega učinka. Tako čistilka III, ki sodi v plačno skupino J in bo zdaj namesto iz začetnega 8. plačnega razreda začela v 11. plačnem razredu, ne bo dobila nič višje plače. Le razlika, ki jo bo doplačala država do polne minimalne plače, bo manjša. Enako velja za hišnika, ki ne bo več startal iz 14. plačnega razreda, ampak iz 16. Slednji si z morebitnimi napredovanji vendarle lahko obeta nekoliko višjo plačo, a šele v prihodnjem desetletju, in če ga bo predstojnik predlagal za napredovanje. Da si lahko najslabše plačani izboljšanje obetajo prav z napredovanji, je bilo med pogajanja o odpravi anomalij večkrat slišati tudi iz ust vladnih predstavnikov. A bolj redke so čistilke, ki bi jim do odhoda v pokoj uspelo napredovati maksimalno za deset razredov, torej doslej do 17. in 18. plačnega razreda. Pa še to pomeni le nekaj deset evrov bruto višjo plačo od minimalne. Marsikatero pa sploh ne napredujejo ali kvečjemu za razred ali dva. »Tudi zato smo se zavzemali za sprejetje novega zakona o minimalni plači, ki bi izvzel denimo dodatek za delovno dobo, a kot veste, so ga v državnem zboru zavrnil.« (Mlinarič, 2017)

»Vse stranke nove koalicije so se pred volitvami strinjale z našimi zahtevami, zato pričakujemo, da bo stavkovni sporazum sklenjen hitro,« menijo v Sindikatu vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture pod vodstvom Branimirja Štruklja. »Zaposlenim v vzgoji in izobraževanju se je takrat obetal postopni dvig plač za štiri do dvanajst odstotkov, saj je rast njihovih plač v zadnjih letih zaostajala v primerjavi z zaposlenimi v državni upravi.« (Štrukelj, 2018) Vendar je takrat prišlo do menjave vlade in so pogajanja spet zastala.

5 VPLIV MINIMALNE PLAČE V PLAČNEM RAZREDU J

Po spremembi plačnega sistema je imel vpliv na minimalno plačo sprejet Zakon o določitvi minimalne plače iz leta 2006. Ta zakon je ves čas od uveljavitve buril duhove, nestrinjanja in nezadovoljstvo predvsem v definiciji in njegovi višini. (Zakon o določitvi minimalne plače, 2006) Tako je bilo v letu 2008 zaradi prevelikega zaostanka minimalne plače za rastjo cen potrebno spremeniti zakon. S tem je bila raven minimalne plače ob hkratni redni uskladitvi v avgustu vsaj deloma popravljena. Zakon pa je bil sprejet leta 2010. (Zakon o minimalni plači (ZMinP), 2010)

Uporaba ocen pričakovane rasti cen življenjskih potrebščin pa je posebej sporna v času ekonomskih pretresov in hitrih sprememb, kakršnim smo bili priča tudi v preteklem letu, ko je bila uradno veljavna ocena spet prenizka glede na dejanska gibanja, kar je ponovno negativno vplivalo na raven minimalne plače, ki naj bi delavcu zagotavljala dostojno preživetje. Po sprejetju zakona je minimalna plača imela prehodno obdobje do 1. 1. 2012, predvsem za tiste delodajalce, ki se niso mogli takoj prilagoditi in bi takojšnja sprememba ogrozila podjetja. Tako se je zgodilo, da je minimalno plačo do leta 2008 prejemale 1440 javnih uslužbencev. (Predlog zakona o minimalni plači, 2010)

Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o minimalni plači (ZMinP-B) je določil višino minimalne plače za leto 2020 v znesku 940,58 evrov (bruto) in s prvim januarjem 2020 spremenil definicijo minimalne plače na način, da se vsi dodatki, določeni z zakoni in drugimi predpisi ter s kolektivnimi pogodbami, del plače za delovno uspešnost in plačilo za poslovno uspešnost, dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi, ne všttevajo v minimalno plačo. Do prvega januarja 2020 so bili iz obsega minimalne plače izključeni le dodatki za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, to pa so dodatki za nadurno delo, nočno delo, delo v nedeljo in delo za praznike in dela proste dneve po zakonu. ZMinP-B pa je s 1. januarjem 2020 spremenil definicijo minimalne in med drugim iz obsega minimalne plače izključil vse dodatke, določene z zakoni in drugimi predpisi ter s kolektivnimi pogodbami. Osnovna plača se za posameznega delavca skladno z določbami Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) določi s pogodbo o zaposlitvi, pri čemer mora delodajalec upoštevati ureditev osnovne oziroma izhodiščne plače v kolektivni pogodbi, ki ga neposredno zavezuje. Za spremembe ali dopolnitve le-teh pa praviloma ni možen enostranski poseg delodajalca (spremembe bodisi kolektivnih pogodb ali pogodb o zaposlitvi je možno izvajati le s soglasjem nasprotne stranke). Dodajamo, da iz prvega odstavka 127. člena ZDR-1

izhaja, da se osnovna plača določi upoštevaje zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2020)

Prikazana je tabela minimalne plače od spremembe na prehod v nov plačni sistem leta 2008 do danes. Čez vsa leta vidimo, kako je rastla minimalna plača in za koliko odstotkov.

Tabela 15: Minimalna plača od leta 2008 - 2020

Mesec in leto	Znesek minimalne plače	Odstotek zvišanja
avgust 2008 – 31. julij 2009	589,19 €	
1.avgusta 2009 - 28. februarja 2010	597,43 €	1,4
1. marca 2010 do 31. decembra 2010	734,15 €	22,9
1. januarja 2011 do 31. decembra 2011	748,10 €	1,9
1. januarja 2012 do 31. decembra 2012	763,06 €	2,0
1. januarja 2013 do 31. decembra 2013	783,66 €	2,7
1. januarja 2014 do 31. decembra 2014	789,15 €	0,7
1. januarja 2015 do 31. decembra 2015	790,73 €	0,2
1. januarja 2016 do 31. decembra 2016	790,73 €	0,0
1.januarja 2017 do 31. decembra 2017	804,96 €	1,8
1. januarja 2018 do 31. decembra 2018	842,79 €	4,7
1.januarja 2019 do 31. december 2019	886,63 €	5,2
1. januarja 2019 do 31. decembra 2020	940,58 €	6,1

Vir: (<https://www.gov.si teme/minimalna-placa/>)

Plačna lestvica v vzgoji in izobraževanju od spremembe na nov plačni sistem leta 2008 je vplivala na minimalno plačo in prinesla kar nekaj sprememb. Plačni razred je tako po spremembi vezan na osnovno plačo zaposlenega oziroma delovno mesto, katerega delavec zaseda po sistemizaciji. Minimalna plača pa je določena z Zakonom o minimalni plači. Z leti, ko se je minimalna plača pomikala navzgor, so plačni razredi ostajali v veliki meri enaki. Iz tabele je razvidno za koliko odstotkov se je za vsako leto višala. Od leta 2008 do danes se je minimalna plača povečala za 59,4 % skupno. V minimalno plačo so vse do 1. januarja 2020 bili všteti vsi dodatki, ki so delavcu pripadali po Kolektivni pogodbi za javni sektor, po tem datumu je vse izvzeto. (Zakon o spremembah zakona o minimalni plači, 2018)

Primer obračuna plače čistilca, ki spada v 11. plačni razred z 651,88 €, pred spremembo minimalne plače leta 2020 in po spremembi.

1. Za prvi primer velja znesek minimalne plače od 1. 1. 2019 do 31. 12. 2019, znesek minimalne plače je 886,63 €.

Tabela 16: Primer izračuna plače čistilca 2019

Redno delo	651,88 €	651,88 €	651,88 €
Minulo delo 6 %		39,12 €	
Popoldansko delo 10 %			54,15 €
Razlika do minimalne plače	234,75 €	195,63 €	160,60 €
Skupni bruto	886,63 €	886,63 €	886,63 €

Vir: (Lastni vir)

Tako je iz treh primerov obračuna plače čistilca pred 1. 1. 2020 razvidno, da razni dodatki samo zmanjšujejo dejansko razliko do minimalne plače, seveda je odvisno od dodatka, ki delavcu pripada za tekoči mesec. Delodajalec mora z zakonom razliko do minimalne plače pokriti. Čeprav so leta 2015 bili izvzeti dodatki za nočno delo, delo v nedeljo in praznike, dela proste dni ter nadure, čistilci niso občutili razlike, saj tudi do sedaj teh dodatkov niso prejeli, zaradi narave njihovega dela. (Zakon o dopolnitvi zakona o minimalni plači, 1.člen) S tem ko se minimalna plača dviguje in se ne spreminja plačna lestvica, J razred ostaja v enakem položaju. Po 1. 1. 2020 so iz minimalne plače izvzeti vsi dodatki.

2. Za drugi primer velja znesek minimalne plače od 1. 1. 2020 do 31. 12. 2020, znesek minimalne plače 940,58 €

Tabela 17: Primer izračuna plače čistilca 2020

Redno delo	651,88 €	651,88 €	651,88 €
Minulo delo 6 %		39,12 €	
Popoldansko delo 10 %			54,15 €
Razlika do minimalne plače	288,63 €	288,63 €	288,63 €
Skupni bruto	940,58 €	979,63 €	994,66 €

Vir: (Lastni vir)

Sedanja veljavna plačna lestvica, ki zajema J razred, je plačni razred minimalne plače med 20. -21. razredom, da doseže 940,58 €. To v praksi pomeni, da čistilec z vsemi napredovanji (10 razredov) komaj doseže minimalno plačo, saj je njegov 11. začetni plačni razred (651,88 €) z vsemi napredovanji v končnem 21. plačnem razredu (964,94 €), brez dodatkov. Če pa pogledamo razliki med letom 2019/2020 za minimalno plačo, pa vidimo iz primerjave, da se z dodatki skupni bruto veča.

Koliko bo po novem letu znašala minimalna plača, za zdaj ne ve nihče. Po 1. januarju 2021 se bo namreč začela uporabljati nova formula za izračun minimalne plače, na podlagi katere bo moral najnižji prejemek za polni delovni čas za 20 odstotkov presegati izračunane minimalne življenjske stroške. Uradnega podatka o tem, koliko znašajo minimalni življenjski stroški, pa

še ni, opozarjajo sindikati. Delodajalci so mnenja, da leto 2021 ni leto za eksperimente, temveč za okrevanje in od vlade pričakujejo, da bo glede na razmere zaradi epidemije covid-19 zamrznila rast minimalnih plač. (Husejnović, 2020)

Po našem mnenju so potrebne korenite spremembe, saj se z vsakim dvigom minimalne plače rušijo razmerja, ki jih najbolj občuti plačna skupina J. Sprememba bi se morala zgoditi predvsem na področju spremembe Kolektivne pogodbe v vzgoji in izobraževanju, kjer bi J plačno skupino drugače ovrednotili in jim dvignili začetne plačne razrede. Zaposlenemu teh deset plačnih razredov napredovanja trenutno ne predstavlja nobene motivacije za delo ali nagrade, če ne doseže minimalne plače. Bistvo napredovanj v plačnem razredu je v tem, da lahko na nek način zaposlenega nagradiš in se mu to dejansko pri izplačilu pozna. Tako bi se lahko njihov končni plačni razred končal tam, kjer se začne plačni razred za V. stopnjo izobrazbe. Po našem mnenju se z dvigom minimalne plače na trenutnih 940,58 €, dogaja nekaj, kar verjetno ni nihče predvideval. Tako smo prišli do točke, kjer ima zaposleni s končano srednješolsko izobrazbo na začetku enako plačo, kot tisti, ki ima končano osnovnošolsko izobrazbo ali srednjo poklicno šolo z napredovanji. Tako se v praksi dogaja, da imata pomočnik vzgojitelja začetnik in čistilec z vsemi napredovanji enako bruto plačo, do česar ne bi smelo prihajati, saj so s tem vsi izenačeni in izobrazba nima pomena. Pri dvigovanju minimalne plače bi moral zakon tako urejati hkratno dvigovanje plačnih razredov po Kolektivni pogodbi za javni sektor. V tem primeru se nam dogaja enak scenarij, kot se nam je pri prevedbi v nov plačni sistem. Sedaj prihaja do razvrednotenja srednješolske izobrazbe. Res pa je, da minimalna plača ni problem samo v vzgoji in izobraževanju, ampak v celotnem javnem sektorju in gospodarstvu. Mogoče bomo kdaj v bližnji prihodnosti priča dogovora med sindikati in vlado, da so našli srednjo pot v tem smislu, da se je pogledalo na malega človeka in da je njegova osnovna pravica plačilo za dostojno preživetje.

6 IZBIRA TALENTOV

Predstavili bomo postopek zaposlitve v vzgoji in izobraževanju, konkretnije na Osnovni šoli X, ki jo zastopa ravnatelj zavoda.

Odločanje o zaposlitvah v vzgojno-izobraževalnih zavodih je ravnatelj tisti organ, ki odloča o potrebi po sklenitvi delovnega razmerja in opravi izbiro med kandidati. Ravnatelj mora pri sklepanju delovnega razmerja poleg določil Zakona o delovnih razmerjih -1 paziti tudi na 107.a člen Zakona o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja, ki mu v določenih primerih prepoveduje sklenitev delovnega razmerja. Najprej mora javni vrtec oziroma javna šola, ki zaposluje nove strokovne delavce, prosta delovna mesta javno objaviti. Minister lahko za javne šole objavi prosta delovna mesta s skupno objavo. Pred objavo prostega delovnega mesta si mora zavod pridobiti soglasje ustanovitelja (občina), javna šola pa soglasje ministra, razen za objavo prostih delovnih mest v šolah, ki so vključene v način financiranja v skladu z metodologijo za določanje obsega sredstev na udeleženca izobraževanja. (Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja, 2007)

Prosta delovna mesta strokovnih in drugih delavcev v javnem vrtcu oziroma šoli se objavijo na podlagi sistemizacije delovnih mest. Glede zaposlovanja strokovnih delavcev se poleg splošnih določb iz ZDR uporabijo tudi določbe 107.a člena (prepoved sklepanja delovnih razmerij), 108. člena (sistemizacija delovnih mest) in 109. člena ZOFVI, ki ureja zaposlovanje strokovnih delavcev. (Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja, 2007)

Nato sledi izbirni postopek: »V postopku izbire ima delodajalec pravico zahtevati le tista dokazila, ki se nanašajo na izpolnjevanje pogojev za opravljanje dela. Izrecno je prepovedano, da bi delodajalec od kandidata zahteval podatke o družinskem in zakonskem stanju, načrtovanju družine in o nosečnosti, če to ni neposredno povezano z delovnim razmerjem. Predhodni zdravstveni pregledi, na katere mora delodajalec napotiti delavca pred nastopom dela zaradi ugotovitve kandidatove zdravstvene zmožnosti za opravljanje dela, so določeni v okviru predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu, za stroške pregledov bremenijo delodajalca. Zakon dopušča možnost predhodnega preizkusa kandidatovega znanja oziroma sposobnosti kandidatov za opravljanje dela, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi. Med obveznostmi delodajalca je tudi obveznost, da kandidata pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi seznani z delom, pogoji dela ter pravicami in obveznostmi iz delovnega razmerja.« (Kontaršček, 2019)

Delodajalec mora v osmih dneh po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti neizbranega kandidata o tem, da ni bil izbran. Delodajalec je dolžan neizbranemu kandidatu na njegovo

zahtevo vrniti vse dokumente, ki mu jih je predložil kot dokaz za izpolnjevanje zahtevanih pogojev za opravljanje dela. (Zakon o delovnih razmerjih -1, 30 člen, 1 odstavek) Delovno razmerje z nerazporejenim strokovnim delavcem se sklene za določen oziroma nedoločen čas. Delovno razmerje se lahko sklene tudi s kandidatom, ki ne izpolnjuje zahtevanih pogojev, za dobo največ enega leta, če nihče od prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje zahtevanih pogojev in je taka zaposlitev potrebna zaradi nemotenega opravljanja dela. (Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja, 2007)

Postopek izbire zaposlenega na Osnovni šoli X poteka za strokovni in tehnični kadre po enakem postopku. Obe skupini morata izpolnjevati kriterije za zasedbo delovnega mesta.

Po mnenju Danijele, profesorice slovenščine: »Kar zadeva zaposlitev v šolstvu, je žal pač tako, da je potrebno (če nimaš dovolj dobrih vez, da bi že prej dobil primerno službo) opravljati stopničko po stopničko (diploma, pripravništvo, strokovni izpit). In šele po vseh opravljenih pogojih, ki jih navadno zahtevajo razpisi ali posamezne šole, lahko kandidiraš za delovno mesto, katerega vse pogoje izpolnjuješ.« (Filozofska fakulteta UM, 2020)

Temu lahko dodamo, da imajo večjo možnost zaposlitve učitelji in vzgojitelji na šoli in vrtcu, kjer so že predhodno opravljali prakso, pripravništvo in strokovni izpit, lahko bi rekli, da je to utečena praksa. Skozi delo so tako že spoznali kolektiv, učence in način dela. Na trgu dela je veliko brezposelnih učiteljev in vzgojiteljev in je izbira večja. Za vse profile zaposlitve v vzgoji in izobraževanju je postala praksa ali nenapisano pravilo, da se zaposluje ljudi iz domače občine, ali vsaj iz bližnjih občin, saj se na ta način privarčuje pri izplačilu potnih stroškov.

7 UGOTOVITVE IN PREDLOGI

Po vsej analizi plačnega sistema med vsemi tremi skupinami zaposlenih na Osnovni šoli X ugotavljamo, da v vseh plačnih skupinah prevedba plačnega sistema ni bila enakovredna. Predvsem ne v začetku, kjer je potekala sprememba v prehod na nov plačni sistem in bi morale veljati vrednotenje delovnih mest z enako stopnjo dokončane izobrazbe, kot je bilo predvideno z Zakonom o razmerju plač v javnih zavodih, državnih organih in organih lokalne skupnosti.

Sprememba plačnega sistema leta 2008 je v vzgoji in izobraževanju prinesla spremembe v plačah, saj je bilo ugotovljeno, da so se v nekaterih primerih nesorazmerja res povečala, namesto da bi se izenačila ali zmanjšala. Ugotovljeno je bilo, da so bila pri strokovnem kadru razvrednotena naslednja delovna mesta:

1. Pri učiteljih se je ob prevedbi razvrednotilo delovno mesto s končano VI. stopnjo izobrazbe, ki se je izenačilo z učiteljem, ki ima končano srednješolsko izobrazbo oziroma nima dokončane izobrazbe, ki bi ustrezala pogojem za zasedbo delovnega mesta. Kot je bilo že pri učiteljih predstavljeno, se je učitelju z VII. stopnjo izobrazbe pri plači naredilo odbitke, odvisno od delovne dobe zaposlenega. Tako je učitelj s VI. stopnjo izobrazbe zasedel delovno mesto s VII. stopnjo izobrazbe. Ker so učitelji z VII. stopnjo izobrazbe bili v 30. plačnem razredu, so tako bili učitelji z VI. stopnjo izobrazbe lahko v 29. ali 28. plačnem razredu.

Danes so vsi učitelji zaposleni z VII. stopnjo izobrazbe. Še vedno pa so zaposleni učitelji, ki ne izpolnjujejo predpisane stopnje izobrazbe in za njih prav tako veljajo odbitki na enak način. Kot je bilo predstavljeno, so v letih do danes učitelji pridobili na plačnih razredih, kot na dvigu v nazivih. V obeh primerih napredovanja lahko napredujejo v deset plačnih razredov, pet v plačnih razredih in pet v naziv. Nazadnje so napredovali v nazivih s septembrom 2020. Po našem mnenju tako nov pravilnik v osnovi uvaja lažje napredovanje v naziv svetnik in kriterije za napredovanja v ostale nazive. Z mesecem julijem letos pa se je sprostilo izplačevanje redne delovne uspešnosti, ki je bilo od leta 2008 zamrznjena. S sprostitvijo se tako lahko nagrajuje zaposlene, glede na njihovo nadpovprečno opravljeno delo.

2. Pri vzgojiteljih se je razvrednotilo delovno mesto s končano VI. stopnjo izobrazbe, saj so vzgojitelji s končano srednješolsko izobrazbo po prehodu v nov plačani sistem dosegali višjo izplačilo bruto plače. Tako se je pojavilo porušenje plačnega razreda. Prav tako so se pojavile spremembe pri zaposlitvi, saj so vzgojitelji za zasedbo delovnega mesta morali izpolniti pogoj VII. stopnje izobrazbe. Pojavilo se je povišanje iz V. stopnje izobrazbe v VII. stopnjo izobrazbe za zasedanje delovnega mesta vzgojitelja. Tako kot je bilo pri izračunih ugotovljeno, so bili ob

prevedbi vzgojitelji s V. in VI. stopnjo izobrazbe uvrščeni v 30. plačni razred, enako kot vzgojitelji po VII. stopnji izobrazbe. S tem da so se za vzgojitelje po V. in VI. stopnji izobrazbe obračunavali odbitki, zaradi nedoseganja stopnje izobrazbe. Pomočniki vzgojiteljev so ves čas bili na delovnem mestu po V. stopnji izobrazbe. Med vzgojitelji in pomočniki vzgojiteljev je nastala bistvena sprememba, in sicer ta, da so tudi pomočniki vzgojitelja spadali med strokovni kader.

Danes je po sistemizaciji za zasedbo delovnega mesta potrebna VII. stopnja izobrazbe. Kot je bilo predhodno omenjeno, so vzgojitelji, ki niso izpolnjevali pogojev za zasedbo delovnega mesta na Osnovni šoli X, pridobili ustrezno izobrazbo. Z leti do danes so tudi vzgojitelji in pomočniki vzgojiteljev pridobili nekaj plačnih razredov, s tem da je med njimi razlika v napredovanju v plačnih razredih. Pomočnik vzgojitelja lahko napreduje za deset plačnih razredov. Vzgojitelj pa lahko napreduje v plačilnih razredih in v naziv, vendar skupno po obeh napredovanjih deset plačnih razredov. Tako kot za učitelje velja tudi za vzgojitelje in pomočnike vzgojiteljev od julija izplačevanje redne delovne uspešnosti. Vendar pri ocenjevanju nastane razlika. Vodjo vrtca ocenjuje ravnatelj šole, ker je njegov nadrejeni. Ostale vzgojitelje in pomočnike vzgojiteljev pa ocenjuje vodja vrtca. Menimo, da je takšna odločitev ocenjevanja za vrtce dobra, saj je vodja vrtca ves čas v stiku z zaposlenimi in lahko najbolje oceni njihovo delo.

Do razvrednotenja pride tudi pri tehničnem osebju, in sicer računovodju in čistilki.

1. Pri prevedbi računovodja sta bila izenačena dokončana V. in VI. stopnja izobrazbe. Zato je prišlo do razvrednotenja računovodje z dokončano VI. stopnjo izobrazbe. Računovodja je po prehodu v nov plačni sistem moral v naslednjih letih izpolniti pogoj VI. stopnje izobrazbe, za zasedbo delovnega mesta. Pravilnik o normativih in standardih za izvajanje programa osnovne šole je v 14. členu navajal, da mora računovodja imeti višjo strokovno izobrazbo oziroma višješolsko izobrazbo (prejšnja). Tako si je moral računovodja s V. stopnjo izobrazbe pridobiti VI. stopnjo izobrazbe, od avgusta 2008, v naslednjih osmih letih od uveljavitve Pravilnika o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o normativih in standardih za izvajanje programa osnovne šole. (Pravilnik o normativih in standardih za izvajanje programa osnovne šole, 2008)

Do danes je računovodja pridobil tri plačne razrede. Njegovo delovno mesto je vrednoteno po VI. stopnji izobrazbe, če zaseda delovno mesto na šoli ali v vrtcu. Obstaja pa možnost, da računovodja z VII. stopnjo izobrazbe pridobi soglasje občine, da mu njegov del zaposlitve računovodja v vrtcu sistemizirajo po VII. stopnji izobrazbe, saj njegov del plače za vrtec

pokriva občina iz svojega proračuna in ima možnost spreminjana sistemizacije delovnega mesta.

2. Čistilec je ob prevedbi plačnega sistema postal razvrednoten, saj kot je že bilo ugotovljeno, ni dosegal minimalne plače ob nastopu zaposlitve, zato jim je moral delodajalec izplačati dodatek do minimalne plače. Z napredovanji je sicer takrat prestopil prag minimalne plače, vendar za kratek čas. Leta 2010, ko se je spremenil Zakon o minimalni plači in se je ta vsako leto povečala za določen odstotek, se položaj čistilca spremenil. Tako je nastopila anomalija, ko čistilec začetnik in čistilec z nekaj napredovanji, še vedno nista dosegla minimalne plače.

V vseh teh letih do danes je čistilec napredoval za štiri plačne razrede. Danes tako čistilec z vsemi napredovanji, to je 21. plačni razred, komaj doseže minimalno plačo, če ne upoštevamo dodatkov. To pomeni, da jim delodajalec samo v 21. plačnem razredu ni dolžan izplačevati razlike do minimalne plače. Menimo, da potem pri čistilcih plačnih razredov niti ne potrebujemo. Zakaj se potem napredovanja pri čistilcih izvajajo, če v praksi ne odigrajo nobene vloge? Vsak plačni razred, ki ti poveča plačo, je nagrada za delavca, a pri njih nima nobenega učinka, saj so krepko, zaradi Kolektivne pogodbe za javni sektor, pod minimalno plačo.

Za vse administrativno – tehnične delavce velja enak pogoj napredovanja za deset plačnih razredov in izplačevanje redne delovne uspešnosti.

V sedanjem plačnem sistemu, ki velja v vzgoji in izobraževanju in v Kolektivni pogodbi za javni sektor, so potrebne določene spremembe in dopolnitve pri vseh treh skupinah.

Predlagamo, da je pri učiteljih potrebno na novo ovrednotiti delovno mesto učitelja s končano VI. in VII. stopnjo izobrazbe. Učitelji z VI. stopnjo izobrazbe bi morali imeti svoj začetni plačni razred, kot ga imajo sicer sedaj, vendar brez odbitka. Na novo jim je potrebno določiti in ovrednotiti začetni plačni razred in napredovanja, ki jih lahko dosežejo. Ali pa morajo v določenem časovnem obdobju pridobiti ustrezno izobrazbo, kot so to morale nekoč storiti nekatere skupine zaposlenih. Vsekakor pa ne more biti razlika med plačama po VI. in VII. stopnji izobrazbe samo za enega ali dva plačna razreda, za enako opravljeno delo in pod enakimi pogoji.

Sprememba je prav tako pomembna pri vzgojiteljih oziroma pomočnikih vzgojiteljev. Za pomočnika vzgojitelja je danes veljavni začetni 22. plačni razred, ki je trenutno še nad minimalno plačo. Kaj se bo v prihodnje dogajalo, si nihče ne upa napovedati. Delovno mesto vzgojitelja je vrednoteno kot delovno mesto učitelja. Vendar spet prihaja do težave, ker nekateri vzgojitelji ne dosegajo VII. stopnje izobrazbe. Za njih prav tako predlagamo, da je potrebno

ponovno vrednotenje delovnega mesta s končano VI. stopnjo izobrazbe brez odbitkov. Lahko pa se jim ponudi enako kot učiteljem, dokončanje stopnje izobrazbe.

Prav tako je potrebno na novo ovrednotiti delovno mesto računovodje po VI. stopnji izobrazbe in poslovnega sekretarja po VI. stopnji izobrazbe. Sedaj se uveljavlja, če na novo zaposliš računovodja in poslovnega sekretarja na delovno mesto v vrtcu, mora imeti VII. stopnjo izobrazbe. Zasedata enako delovno mesto z enako odgovornostjo, s tem da je pet plačnih razredov razlike. Njun opis del in nalog pa ostaja identičen. Tako postajata računovodja in poslovni sekretar s VI. stopnjo izobrazbe manj vrednoteno delovno mesto. Potrebno je poenotiti delovni mesti. Ali se spremeni opis del in nalog ter se nato prilagodi plačni razred za dokončano stopnjo izobrazbe. Lahko se ju izenači glede na dokončano VI. ali VII. stopnjo izobrazbe, če obseg del in nalog ostaja enak ali se jim ponudi dokončanje izobrazbe.

Za delovno mesto čistilca, hišnika in kuharja je vsekakor potrebno urediti na ta način, da v osnovi dosegajo minimalno plačo. Če zakon o minimalni plači določa minimalno plačo, bi prav tako Kolektivna pogodba za vzgojo in izobraževanje morala omogočiti J skupini minimalno plačo, saj si vsak zaposleni za polni delovni čas, ki ga opravi, zasluži dostojno plačilo.

Vsa delovna mesta v vzgoji in izobraževanju, kjer prihaja do razlik, bi bilo potrebno ponovno vrednotiti. Ne sme prihajati do tega, da so določeni zaposleni plačani skoraj enako, imajo pa končane različne stopnje izobrazbe. Na ta način imamo tako še vedno nesorazmerja. Potreben je skrben pregled zaposlenih v praksi po zasedbi delovnih mest in nato zadeve spremeniti v zakon. S prevedbo novega zakona se je vrednotilo več ali manj samo delovna mesta z VII. stopnjo izobrazbe, na ostale pa se je pozabilo. Če se je že vrednotilo samo VII. stopnjo izobrazbe, bi zakon potem moral prilagajati tudi odbitke, vsekakor pa ne na osnovi delovne dobe, kot to velja sedaj. Ti odbitki bi potem morali biti tudi sorazmerni na stopnjo izobrazbe zaposlenega. Oblikovala bi se lestvica, enako kot za plačilne razrede, iz katere bi bilo razvidno, kako in kaj zaposlenemu obračunati pri plači.

Nova nevarnost se lahko pojavi s ponovnim dvigom minimalne plače v letu 2021 ali kakršne koli gospodarske krize. Sicer pa tudi glede na trenutno situacijo s Covid 19 in posledično gospodarsko situacijo v državi in po svetu, niso najbolj obetavna pričakovanja za spremembe v plačnem sistemu.

Oba plačna sistema sta pokazala do sedaj določene prednosti in slabosti. Plačni sistem pred prevedbo je imel to slabost, da zaposleni niso imeli enakih pogojev napredovanja na delovnem

mestu. Prednost pa, da je bila vidna razlika v plačah med dokončanimi stopnjami izobrazbe zaposlenih.

Sedanji plačni sistem ima to slabost, da se pri prevedbi določena delovna mesta niso upoštevala, saj so bila premalo vrednotena ali pozabljena. Nezadovoljstvo zaposlenih je še kar veliko, predvsem v J plačni skupini, zaradi nedoseganja minimalne plače. Kot prednost novega plačnega sistema pa lahko navedemo, da je celotni javni sektor dobil plačne razrede in plačno lestvico. Tako je obračun plače za celotni javni sektor enak. Vsi javni uslužbenci imajo tudi enake pogoje napredovanja in to za deset plačnih razredov.

Predstavljamo vam tudi konkreten predlog plačne lestvice, ki bi lahko bila vpeljana v Kolektivno pogodbo za vzgojo in izobraževanje.

Tabela 18: Predlog plačne lestvice

Delovno mesto	Stopnja izobrazbe	Uvrščeni plačni razred	Končni plačani razred	Napredovanja v PR	Višina BOD uvrščenega plačnega razreda	Višina BOD končnega plačnega razreda
Učitelj	VII	35	40	5	1.670,94	2.032,98
Vzgojitelj	VII	35	40	5	1.670,94	2.032,98
Računovodja	VI	31	36	5	1.428,34	1.737,79
Poslovni sekretar	VI	31	36	5	1.428,34	1.737,79
Pomočnik vzgojitelja	V	27	32	5	1.220,94	1.485,46
Hišnik	IV/V	27	32	5	1.220,94	1.485,46
Kuhar	IV	24	29	5	1.085,43	1.320,58
Čistilec	III	21	26	5	964,94	1.173,99

Vir: (Lastni vir)

Na podlagi predstavljenega bi predlagali, da bi bilo smiselno uvesti sistem hitrejšega napredovanja, in sicer, kjer bi vsi zaposleni v vzgoji in izobraževanju napredovali za pet plačnih razredov. Pogoji napredovanja bi bili na tri leta, napreduješ lahko samo za en plačni razred. Uvedlo bi se tudi napredovanje v nazive. V nazive bi napredovali vsi zaposleni, in sicer v: naziv I., II., in III. stopnje, zaposlenim bi pa vsak naziv prinesel po en plačni razred, vendar pod pogojem, da v enakem letu ne moreš napredovati za skupno dva plačna razreda. Potrebno pa bo spremeniti tudi kriterije za določitev delovne uspešnosti, saj je sedaj odvisen od osnovnega količnika zaposlenega. Zato predlagamo uveljavitev srednje meje, da bi se jim od 30. plačnega razreda navzdol prištevali odstotki, po naslednji tabeli:

Tabela 19: uveljavitev srednje meje

Plačni razred	Odstotek %	Plačni razred	Odstotek %	Plačni razred	Odstotek %
29	1	23	8	16	15
28	2	22	9	15	16
27	3	21	10	14	17
26	4	20	11	13	18
25	5	19	12	12	19
25	6	18	13	11	20
24	7	17	14		

Vir: (Lastni vir)

Tako bi zaposleni z najmanjšimi plačnimi razredi, pridobili največ do 20 % več. Ta odstotek bi moral biti vezan na plačni razred zaposlenega.

8 SKLEP

V diplomski nalogi smo obravnavali primerjavo plač v Osnovni šoli X po uveljavitvi novega plačnega sistema in vpliv minimalne plače na J skupino. Najprej smo opisali, kakšen je bil stari in novi plačni sistem. Nato smo analizirali postopek, kako je potekala prevedba v nov plačni sistem in kakšno spremembo je prinesla zaposlenim po sprejetju zakona ter kakšen vpliv ima vse do danes. Ugotavljali smo, kakšni pogoji so vplivali na prevedbo. V ta namen smo v teoretičnem delu naloge predstavili strokovni in administrativno – tehnični kader na osnovni šoli ter vsakega posebej analizirali. Pregledali smo tudi, kaj se je ves čas dogajalo z delovno uspešnostjo zaposlenih. Prav tako smo v sklopu analize pogledali, kako je minimalna plača ves čas vplivala na J skupino zaposlenih.

V diplomski nalogi smo opravili temeljiti pregled plačnega sistema zaposlenih na Osnovni šoli X pred prevedbo in po prevedbi plačnega sistema. S primerjalno metodo smo si pridobili vse potrebne podatke za raziskavo in primerjavo podatkov. Za določeno delovno mesto smo si podatke pridobili iz sistema plač o začetnem in končnem plačnem razredu, napredovanjih, količnikih ter bruto plači pred in po prevedbi. V izračunih smo prikazali, kakšna bruto plača je bila pred spremembo zakona leta 2008 ter po prevedbi v nov plačni sistem za vsako delovno mesto posebej. Te podatke smo nato uvrstili v plačno lestvico iz leta 2008 in dobili bruto plačo za vsako delovno mesto. Z določitvijo bruto plače za posamezno delovno mesto se je določil začetni plačni razred zaposlenega. Tako smo lahko naredili primerjavo tudi med zaposlenimi z enako stopnjo izobrazbe po delovnih mestih na šoli ter ugotovili, kakšne prednosti in slabosti je določen plačni sistem prinesel zaposlenim. Hkrati pa smo spremljali, kaj se je ves čas od leta 2008 naprej, dogajalo z minimalno plačo v J plačni skupini. Pregledali smo, kako se je minimalna plača v letih spreminjala in kaj se je dogajalo s plačnimi razredi zaposlenih ter kateri kadri so pridobili največ plačnih razredov. Hkrati smo si pogledali, kaj se je v vseh teh letih dogajalo z izplačevanjem delovne uspešnosti in kako se je spreminjala.

V naslednjem koraku bomo potrdili ali zavrgli tri zastavljene hipoteze v diplomski nalogi.

- H1: novi plačni sistem je sorazmerja v plačah še povečal in ne zmanjšal
- H2: zaradi sprejetja plačnega sistema so oškodovani delavci v plačnem razredu J, kjer ne dosega minimalne plače
- H3: plačni razredi so se strokovnim delavcem zelo povečali, medtem ko tehničnim manj

Hipoteza številka 1 je potrjena. Na podlagi izračunov tako ugotavljamo, da je nov plačni sistem leta 2008 sorazmerja povečal in ne zmanjšal, saj smo med raziskavo ugotovili, da so največja

nesorazmerja pri prehodu na nov plačni sistem utrpeli zaposleni predvsem z VI. stopnjo dokončane izobrazbe pri strokovnem in administrativno – tehničnem kadru. Kot je bilo ugotovljeno, so zaposleni po V. stopnji izobrazbe po prevedbi presegli bruto plačo po VI. stopnji izobrazbe v obeh obravnavanih skupinah. Na podlagi tega so se nesorazmerja samo povečala, namesto da bi se zmanjšala razlika med njimi. Do največjega razhajanja pa pride v J skupini pri kuharju, hišniku in čistilcu. Pri njih smo ugotovili, da je na nesorazmerja imela vpliv tudi minimalna plača. Ob vsakem dvigu minimalne plače so razmerja postajala večja, saj se plačni razredi in minimalna plača ne dvigujeta sorazmerno.

Prav tako je potrjena hipoteza številka 2. Tudi tukaj na podlagi izračunov izhajajoč iz prakse ugotavljamo, da so zaposleni zaradi sprejetja novega plačnega sistema bili in so še vedno oškodovani v plačnem razredu J, kjer določene skupine zaposlenih ne dosegajo minimalne plače. Tezo se potrdi z raziskavo, saj smo ugotovili, da pred sprejetjem spremembe zakona o Minimalni plači, le te ni dosegal čistilec. Po prevedbi v nov plačni sistem in določitvi plačne lestvice in razredov ter spremembi zakona o Minimalni plači pa se je dogodilo, da minimalne plače zraven čistilke nista dosegala še hišnik in kuhar. Na kar smo še ugotovili, da je z vsakršnim dvigom minimalne plače za čistilca pomenilo, da se še bolj oddaljuje od minimalne plače. Tako danes z vsemi napredovanji preseže komaj minimalno plačo brez dodatkov.

Hipoteza številka 3 je zavržena. V času raziskovanja smo ugotovili, da se plačilni razredi strokovnemu kadru v primerjavi z tehničnim niso povečevali več oziroma preveč. V povprečju se je plačni razred za strokovni kader povečal med dvema in tremi plačnimi razredi, povečanje med tehničnim osebjem pa tudi v večini med dvema in tremi, v enem primeru za štiri plačne razrede, razen hišniku za šest plačnih razredov. Tako da razen hišnika v primerjavi ni bilo drastičnih razlik v napredovanju v plačnih razredih med obema skupinama.

Raziskava je specifična, saj se osredotoča na podatke za delovna mesta na Osnovni šoli X. Do različnih rezultatov analize bi lahko prihajalo na podlagi sistemizacije drugih delovnih mest na šoli in števila zaposlenih. Hkrati bi lahko prihajalo do drugačnih rezultatov ob predpostavki, da bi bila plačna lestvica in minimalna plača drugače ovrednoteni.

Možnost za raziskave v prihodnje na to temo so vsekakor odprte, saj je že v januarju 2021 predvidena sprememba minimalne plače. Vendar sindikati in obrtno-podjetniška zbornica že pozivajo vlado, glede nastale situacije s Covid-19, da bi se minimalna plača zamrznila za eno leto oziroma bi se pogajanja odvijala tripartitno, in sicer med vlado, sindikati in delodajalci.

9 VIRI, LITERATURA

Filozofska fakulteta UM. (2020). *Nekaj mnenj diplomantov*. Pridobljeno iz Univerza v Mariboru: <http://www.ff.um.si/karierni-center/alumni/mnenja%2C-pobude%2C-predlogi-clanov.dot>

Husejnović, K. (24. 9 2020). *podjetje cekin*. Pridobljeno iz spletno mesto cekin.si: <https://cekin.si/koristno/delodajalci-zelijo-zamrznitev-minimalne-place.html>

Kolektivna pogodba za dejavnost, vzgoje in izobraževanja. (30. 8 1994). *Uradni list RS, št. 52 (30.08.1994)*. Pridobljeno iz Uradni list: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/1994-01-1937/kolektivna-pogodba-za-dejavnost-vzgoje-in-izobrazevanja-v-republiki-sloveniji#top>

Kolektivna pogodba za javni sektor. (10. 6 2008). *Uradni list RS, št. 57/2008, 50. člen (10.06.2008)*. Pridobljeno iz Uradni list: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina?urlid=200857&stevilka=2429>

Kolektivna pogodba za javni sektor. (10. 6 2008). *Uradni list RS, št. 57/2008, 50. člen (10.06.2008)*. Pridobljeno iz Uradni list RS: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina?urlid=200857&stevilka=2429>

Kontaršček, K. A. (2019). izbirni postopek. *e-ravnatelj*, 1.

Kuralt, Š. (12. 1 2019). *Delo*. Pridobljeno iz delo.si: <https://www.delo.si/novice/slovenija/visje-place-uciteljev-razlog-za-nezadovoljstvo-ravnateljev/>

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (7. 2 2020). *Dodatna pojasnila glede definicije minimalne plače*. Pridobljeno iz gov.si: <https://www.gov.si/novice/2020-02-07-dodatna-pojasnila-glede-definicije-minimalne-place/>

Ministrstvo za javno upravo. (7. 7 2008). *Prehod na nov plačni sistem - prevedba s 1.8.2008*. Pridobljeno iz Ministrstvo za javno upravo .

Ministrstvo za javno upravo. (16. 3 2020). *Ministrstvo za javno upravo, št. 0100-69/2020/12 (16.3.2020)*. Pridobljeno iz mju: <file:///C:/Users/Franc/Downloads/izplacevanjedelovneuspesnosti2020.pdf>

Ministrstvo za javno upravo. (16. 3 2020). *Ministrstvo za javno upravo, št. 0100-69/2020/12 (16.3.2020)*. Pridobljeno iz mju: <file:///C:/Users/Franc/Downloads/izplacevanjedelovneuspesnosti2020.pdf>

Mlinarič, U. (24. julij 2017). Večer. *Razočaranje hišnikov in čistilk je velik*, str. 1.

Pravilnik o napredovanju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju. (6. 21 2002). *Pravilnik o napredovanju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju*. Pridobljeno iz Uradni list RS, št. 54/2002, 1. člen (6.12.2002): <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2002-01-2686?sop=2002-01-2686>

Pravilnik o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o normativih in standardih za izvajanje programa osnovne šole. (30. 6 2008). *Uradni list RS, št. 65/2008, 14. člen (30.06.2008)*. Pridobljeno iz Uradni list: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina?urlid=200865&stevilka=2831>

Pravilnik o normativih in standardih za izvajanje programa osnovne šole. (1. 8 2008). *Pravilnik o normativih in standardih za izvajanje programa osnovne šole, 48. člen*. Pridobljeno iz PIS: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=PRAV7973>

Pravilnik o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o napredovanju zaposlenih v vzgoji in izobraževanju v nazive. (21. 8 2020). *Uradni list RS, št. 113/2020 (21.8.2020)*. Pridobljeno iz Uradni list: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2020-01-2141/pravilnik-o-spremembah-in-dopolnitvah-pravilnika-o-napredovanju-zaposlenih-v-vzgoji-in-izobrazevanju-v-nazive>

Predlog zakona o minimalni plači. (3. 2 2010). *Predlogi zakonov*. Pridobljeno iz Računovodja .si: <https://www.racunovodja.com/Clanek/4580>

Purg, Š. K., & Klinar, I. (2002). Zakon o sistemu plač v javnem sektorju. V I. Klinar , & Š. Korade Purg, *Zakon o sistemu plač v javnem sektorju* (str. 117). Ljubljana: GV Založba.

STA. (23. 7 2008). *Novice*. Pridobljeno iz Siolnet: <https://siol.net/novice/slovenija/sindikati-nasprotujejo-vladnemu-predlogu-sprememb-zakona-o-sistemu-plac-v-javnem-sektorju-222108>

Stavkovni sporazum med Vlado Republike Slovenije in Sindikatom vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije. (7. 12 2008). *Uradni list RS, št. 80/2018 (7.12.2008)*. Pridobljeno iz Uradni list: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2018-01-3863/stavkovni-sporazum-med-vlado-republike-slovenije-in-sindikatom-vzgoje-izobrazevanja-znanosti-in-kulture-slovenije>

Štrukelj, B. (16. 9 2018). *Delo*. Pridobljeno iz Delo: <https://www.delo.si/novice/slovenija/sindikati-cakajo-na-novo-priloznost/>

Trbižan, J. (2020). Redna delovna uspešnost v javnem sektorju. V f. i. Zveza računovodij, IKS 10 (str. 116). Ljubljana: Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev slovenije.

Uradni list RS. (7. 12 2018). *Uradni list RS, št. 80/18, 2. člen (7.12.2018)*. Pridobljeno iz Uradni list: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2018-01-3868?sop=2018-01-3868>

Zakon o določitvi minimalne plače. (9. 11 2006). *Uradni list RS, št. 114/2006*. Pridobljeno iz Uradni list: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2006-01-4832?sop=2006-01-4832>

Zakon o minimalni plači (ZMinP). (22. 2 2010). *Uradni list RS, št. 13/2010 (22.2.2010)*. Pridobljeno iz Uradni list: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2010-01-0519?sop=2010-01-0519>

Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja. (23. 2 2007). *Uradni list RS, št. 16/2007, 109. člen (23.2.2007)*. Pridobljeno iz Uradni list: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2007-01-0718/zakon-o-organizaciji-in-financiranju-vzgoje-in-izobrazevanja-uradno-precisceno-besedilo-zofvi-upb5>

Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja. (23. 2 2007). *Uradni list RS, št. 16/2007, člen. 109.a (23.2.2007)*. Pridobljeno iz PIS: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO445>

Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, d. o. (8. 4 1994). *Uradni list RS, št. 18 (8.4.1994)*. Pridobljeno iz Uradni list: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/1994-01-0727?sop=1994-01-0727>

Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti. (4. 8 1994). *Uradni list RS 18/1994, 6.člen (8.4.1994)*. Pridobljeno iz Uradni list: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/1994-01-0727?sop=1994-01-0727>

Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti. (8. 4 1994). *Uradni list RS, 18/94, 13. člen (8.4.1994)*. Pridobljeno iz Uradni list: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/1994-01-0727?sop=1994-01-0727>

Zakon o sistemu plač v javnem sektorju . (28. 12 2009). *Uradni list RS 108/2009, 7. člen, 4. odstavek (28.12.2009)*. Pridobljeno iz Uradni list: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2009-01-4891?sop=2009-01-4891>

Zakon o sistemu plač v javnem sektorju . (28. 12 2009). *Uradni list RS št. 108/2009, 7. člen* (28.12.2009). Pridobljeno iz Uradni list: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2009-01-4891?sop=2009-01-4891,%207.%20%C4%8Dlen>

Zakon o sistemu plač v javnem sektorju. (28. 12 2009). *Uradni list RS, št. 108/2009, 14.člen* (28.12.2009). Pridobljeno iz Zakonodaja.com: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina?urlid=2009108&stevilka=4891#14.%20%C4%8Dlen>

Zakon o sistemu plač v javnem sektorju. (28. 12 2009). *Uradni list RS, št. 108/2009, 17.-18. člen* (28.12.2009). Pridobljeno iz Uradni list: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2009-01-4891/zakon-o-sistemu-plac-v-javnem-sektorju-uradno-precisceno-besedilo-zspjs-upb13>

Zakon o sistemu plač v javnem sektorju. (28. 12 2009). *Uradni list RS, št. 108/2009, 23.-32. člen* (28.12.2009). Pridobljeno iz Uradni list: [https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2009-01-4891/zakon-o-sistemu-plac-v-javnem-sektorju-uradno-precisceno-besedilo-zspjs-upb13/#\(Del%C2%A0pla%C4%8De%C2%A0za%C2%A0redno](https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2009-01-4891/zakon-o-sistemu-plac-v-javnem-sektorju-uradno-precisceno-besedilo-zspjs-upb13/#(Del%C2%A0pla%C4%8De%C2%A0za%C2%A0redno)

Zakon o sistemu plač v javnem sektorju. (28. 12 2009). *Uradni list RS, št. 108/2009, 5. člen* (28,12,2009). Pridobljeno iz Uradni list: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2009-01-4891/>

Zakon o sistemu plač v javnem sektorju. (28. 12 2009). *Urani list RS, št. 108/2009, 14. člen* (28.12.2009). Pridobljeno iz Urani list: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2009-01-4891/zakon-o-sistemu-plac-v-javnem-sektorju-uradno-precisceno-besedilo-zspjs-upb13>

Zakon o spremembah zakona o minimalni plači. (24. 12 2018). *Uradni list RS, št. 83/2018, 1. člen* (24.12.2018). Pridobljeno iz Uradni list: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2018-01-4067/zakon-o-spremembah-zakona-o-minimalni-placi-zminp-b>

Zakon o spremembah Zakona o minimalni plači. (24. 12 2018). *Uradni list RS, št. 80/18, 5. člen* (24.12.2018). Pridobljeno iz Uradni list: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2018-01-4067/zakon-o-spremembah-zakona-o-minimalni-placi-zminp-b>

Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti. (8. 4 1994). *Uradni list RS, št. 18, 19. člen* (8.4.1994). Pridobljeno iz Uradni list: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/1994-01-0727?sop=1994-01-0727>

Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti. (8. 4 1994). *Uradni list RS, št. 18/94, 17. člen (8.4.1994)*. Pridobljeno iz Uradni list: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/1994-01-0727?sop=1994-01-0727>

Zakon o sistemu plač v javnem sektorju. (28. 12 2009). *Uradni list RS, št. 108/2009, 21.-22. člen (28.12.2009)*. Pridobljeno iz Uradni list: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2009-01-4891/zakon-o-sistemu-plac-v-javnem-sektorju-uradno-precisceno-besedilo-zspjs>

upb13/#(Del%C2%A0pla%C4%8De%C2%A0za%C2%A0redno%C2%A0delovno%C2%A0uspe%C5%A1nost%C2%A0javnih%C2%A0uslu%C5%BEbence

10 PRILOGE

Priloga 1: Količniki za določanje osnovne plače

Priloga 2: Plačna lestvica 1. julija 2008

Priloga 3: Plačna lestvica v uporabi od 1. 9. 2016

Priloga 1: Količniki za določanje osnovne plače

I. TARIFNA SKUPINA – OSNOVNA ŠOLA

Plačni količnik	zdravstvo	Šolsto in šport	kultura	Raziskovalne dejavnosti	Socialno varstvo	Predšolska vzgoja s pripravo na šolo	Državni organi in lokalne skupnosti	Zdravstveno zavarovanje	Pokojninsko in invalidsko zavarovanje	Zaposlovanje in zavarovanje za primer bezposelnosti
1.10	čistilec	čistilec	čistilec	čistilec	čistilec	čistilec	čistilec	čistilec	Čistilec	čistilec
1.15										
1.20				fizični delavec						

II. TARIFNA SKUPINA – PROGRAM ZA OSPOSABLJANJE

[illegible]

III. TARIFNA SKUPINA – SREDNJA 2–LETNA ŠOLA

Plačni količni k	zdravstv o	Šolsto in šport	kultura	Raziskoval ne dejavnosti	Socialno varstvo	Predšols ka vzgoja s pripravo na šolo	Državni organi in lokalne skupnosti	Zdravstve no zavarovanj e	Pokojnins ko in invalidsko zavarovanj e	Zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnos ti
1.40						šofer	kurir vročevalec			
1.50	bolničar , laborant	administrativ ni, tehnični delavec	prodajale c vstopnic, blagajni k	telefonist, strojepisec	bolničar (negovale c)		administrativ ni manipulant			administrativ ni manipulant
1.55										
1.65			kurjač					telefonist- informer		

IV. TARIFNA SKUPINA – SREDNJA 3-LETNA ŠOLA

Plačni količnik	zdravstvo	Šolsto in šport	kultura	Raziskoval ne dejavnosti	Socialno varstvo	Predšolsk a vzgoja s pripravo na šolo	Državni organi in lokalne skupnosti	Zdravstven o zavarovanj e	Pokojninsk o in invalidsko zavarovanj e	Zaposlovanj e in zavarovanje za primer bezposelnos ti
1.70	šivilja, kuhar	kuhar, administrat or	vzdrževale c stavbe, čevljar		hišnik, kuhar	šofer za prevoz otrok, šivilja				administrat or II
1.80	laborant	inštruktor, tehnični delavec	frizer, ključavnič ar	laborant	vzdrževale c, kurjač		šofer, strojepise c			administrat or I
1.90	dietni kuhar, vzdrževale c					varuhinja				vzdrževalec
2.00	voznik, reševalec							vnašalec	snemalec	

V. TARIFNA SKUPINA – SREDNJA 4-LETNA ŠOLA

Plačni količnik	zdravstvo	Šolsto in šport	kultura	Raziskovalne dejavnosti	Socialno varstvo	Predšolska vzgoja s pripravo na šolo	Državni organi in lokalne skupnosti	Zdravstven o zavarovanj e	Pokojninsk o in invalidsko zavarovanj e	Zaposlovanj e in zavarovanje za primer bezposelnos ti
2.10	vzdrževalec	tehnični vzdrževalec opreme	fotograf, knjigovez		voznik, pisarniški referen: II		sodelavec II, vojak			
2.20	zdravstveni tehniki, zobotehniki	kuhar, knjigovodja	organizator, receptor	tehniki	medicinski tehniki, računovodski delavec	varuhinja, knjigovodja	tiskar, sodelavec I	statistik I	pisarniški referent	pisarniški referent
2.30	zdravstveni tehniki v intenzivni negi	računovodja	risar, knjižničar			računovodja	policist, vojak- specialist			
2.40	babica, zdravstveni tehniki na intenzivni negi						podčastnik	referent za zavarovanje	kontrolor KID	
2.50		Učitelj- vzgojitelj			Delovni inštruktor	vzgojitelj				

VI. TARIFNA SKUPINA – VIŠJA IZOBRAZBA

[illegible]

VII. TARIFNA SKUPINA – VISOKA IZOBRAZBA, MAGISTERIJ, SPECIALIZACIJA, DOKTORAT ZNANOSTI

Plačni količni k	zdravstvo	Šolsto in šport	kultura	Raziskovaln e dejavnosti	Socialn o varstvo	Predšolsk a vzgoja s pripravo na šolo	Državni organi in lokalne skupnosti	Zdravstven o zavarovanj e	Pokojninsk o in invalidsko zavarovanj e	Zaposlovanj e in zavarovanje za primer bezposelnos ti
3.10							višji sodelavec , častnik			
3.25	defektolog	učitelj, knjižničar	igralec, konzervat or	raziskovale c, dipl. ing.	dipl. sociolo g, dipl. psiholo g	strokovni sodelavec	višji referent, samostoj ni strokovni delavec	zavarovalni zastopnik		samostojni strokovni delavec II
3.40	zdravnik, profesor zdravstvene nege	predavatelj tujega jezika, učitelj praktičnega pouka	lektor, oblikovale c svetlobe	višji strokovni sodelavec			inšpektor II, svetovale c II	pravni referent		

3.60	zobozdravnik, farmacevt-receptor	Asistent s specializacijo	scenarist, baletni plesalec	sistemski inženir, samostojni raziskovalec			svetovalci, višji strokovni sodelavec I	referent za prostovoljno zavarovanje	referent za varstvo pravic iz PIZ	samostojni strokovni sodelavec I
3.80	zdravnik z izpitom sekundarijata	arhivist, konzervator								

VIII. TARIFNA SKUPINA

Plačni količni k	zdravstvo	Šolsto in šport	kultura	Raziskoval ne dejavnosti	Socialn o varstvo	Predšolsk a vzgoja s pripravo na šolo	Državni organi in lokalne skupnosti	Zdravstven o zavarovanj e	Pokojninsk o in invalidsko zavarovanj e	Zaposlovanj e in zavarovanje za primer bezposelnos ti
4.00	Klinični psiholog- specialist	asistent z doktorato m		višji raziskovale c, asistent z doktoratom	klinični psiholog - specialis t		višji inšpektor Ministerstv a za finance		inšpektor v izvajanju PIZ	koordinator delovnega področja
4.20			gledališki in glasbeni ustvarjalec: s priznanjem za pomembna	znanstveni sodelavec						

			umetniška dela							
4.40	Zdravnik- specialist s temeljno specializacij o		koncertni mojster, režiser				višji svetovalec v PUD	nadzorni zdravnik- svetovalec		koordinator delovnega področja v centralni službi
4.70		docent	dirigent sinfoničneg a orkestra				svetovalec predstojnik a v PUD			svetovalec direktorja
5.00										
5.30							pomočnik predstojnik a v PUD			
5.50		izredni profesor		višji znanstveni sodelavec			podsekreta r			
6.00	zdravnik specialist z usmerjeno						svetovalec Vlade			

	specializacij o									
6.40										
6.80		redni profesor	Arhivski, muzejski in bibliotekars ki svetnik	znanstveni svetnik						
7.20										
7.60										
8.00										
8.50										
9.00										

Vir: (Uradni list RS, št.18-8/1994)

Priloga 2: Plačna lestvica 1. julija 2008

Plačni razred	Osnovna plača	Plačni razred	Osnovna plača
1	472,04	34	1.722,18
2	490,93	35	1.791,06
3	510,55	36	1.862,71
4	530,98	37	1.937,21
5	552,22	38	2.014,70
6	574,31	39	2.095,30
7	597,27	40	2.179,12
8	621,16	41	2.266,28
9	646,03	42	2.356,91
10	671,86	43	2.451,20
11	698,73	44	2.549,25
12	726,69	45	2.651,21
13	755,75	46	2.757,26
14	785,98	47	2.867,55
15	817,43	48	2.982,26
16	850,11	49	3.101,55
17	884,13	50	3.225,61
18	919,49	51	3.354,63
19	956,27	52	3.488,82
20	994,51	53	3.628,36
21	1.034,30	54	3.773,51
22	1.075,67	55	3.924,44
23	1.118,69	56	4.081,41
24	1.163,45	57	4.244,69
25	1.209,98	58	4.414,46
26	1.258,38	59	4.591,04
27	1.308,71	60	4.774,68
28	1.361,07	61	4.965,67
29	1.415,51	62	5.164,29
30	1.472,13	63	5.370,87
31	1.531,02	64	5.585,71
32	1.592,25	65	5.585,71
33	1.655,93		

Vir: (<https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/2009-01-4891?sop=2009-01-4891>)

Priloga 3: Plačna lestvica v uporabi od 1. 9. 2016

Plačni razred	Osnovna plača (v EUR)*	Plačni razred	Osnovna plača (v EUR)*	Plačni razred	Osnovna plača (v EUR)*
01	440,38	23	1.043,68	45	2.473,41
02	458,00	24	1.085,43	46	2.572,34
03	476,31	25	1.128,83	47	2.675,25
04	495,37	26	1.173,99	48	2.782,25
05	515,18	27	1.220,94	49	2.893,54
06	535,80	28	1.269,78	50	3.009,28
07	557,21	29	1.320,58	51	3.129,66
08	579,51	30	1.373,40	52	3.254,84
09	602,70	31	1.428,34	53	3.385,03
10	626,81	32	1.485,46	54	3.520,44
11	651,88	33	1.544,88	55	3.661,25
12	677,95	34	1.606,68	56	3.807,69
13	705,06	35	1.670,94	57	3.960,02
14	733,27	36	1.737,79	58	4.118,41
15	762,60	37	1.807,29	59	4.283,14
16	793,10	38	1.879,59	60	4.454,47
17	824,84	39	1.954,78	61	4.632,64
18	857,83	40	2.032,98	62	4.817,96
19	892,13	41	2.114,29	63	5.010,67
20	927,82	42	2.198,84	64	5.211,10
21	964,94	43	2.286,81	65	5.419,54
22	1.003,54	44	2.378,28		

Vir:(<https://www.seja.si/33/prakticne-informacije-podatki-za-obracun-plac-uniqueiduchxz> ASYZNY tcd WB2k WN2O orAHmRuDZ_sPTwVrguwZk/)