

Kot opazja Zorko, se do najvišjega organa socialnega dialoga vlada ponovno obnaša kot do »samopostrežne trgovine, v katero greš, kadar ti koristi«. Tik pred volitvami spreminja zakone, ki posegajo v dogo-

vorjeni sistem socialnega dialoga, pri tem pa jim nihče ne nasprotuje. »Še več, nekateri poslanci jih celo pozdravljajo. Tipski primer je nižanje praga obdavčitve normiranih espejev, kar je neposredna kršitev

dogovora, podpisanega ob sprejemanju pokojninske reforme,« je nezadovoljen predsednik ZSSS, ki vlado poziva, naj se drži sklenjenih dogovorov, če želi ta mandati zaključiti kredibilno. M. P.

Z letošnjim letom delovna uspešnost v javnem sektorju po novih kriterijih

Spremembe pri delovni uspešnosti so del reforme plačnega sistema javnega sektorja, ki se je začela uveljavljati pred letom dni. Za zakonske določbe, ki na novo urejajo izplačevanje delovne uspešnosti, pa so predvideli enoletni zamik. V tem času naj bi se vlada in sindikati dogovorili o podrobnejših kriterijih za nagrajevanje v posameznih delih javnega sektorja oz. po posameznih plačnih stebrih.

Kljub temu, da jim vseh odprtih vprašanj, ki zadevajo položaj javnih uslužbencev posameznih dejavnosti in poklicev, ni uspelo rešiti, je večina sindikatov javnega sektorja pristopila k podpisu aneksov, med njimi sindikati v izobraževanju, znanosti in kulturi ter sindikati v državnih upravi, upravi pravosodnih organov in upravi samoupravnih lokalnih skupnosti, z izjemo nekaterih sindikatov, ki zastopajo diplomate, policiste in delavce v pravosodju.

Sindikati, ki zastopajo delavke in delavce v zdravstvu, socialnem varstvu in obvezni socialni varnosti, pa so se dogovorili o nadaljevanju usklajevanja, saj gre po besedah predstavnikov sindikatov za vprašanja, ki zahtevajo več časa, kot je recimo sistem nazivov v zdravstvu ali vključitev delovnih mest v zdravstvu in socialnem varstvu v poklicno zavarovanje. V dogovoru sicer ni povsem enotnih rokov, v glavnem pa so 1. september predvideli za nadaljevanje usklajevanja z namenom, da se zaključijo do sredine leta 2027, pojasnijo.

Kaj se spreminja?

Zakon o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju (ZSTSPJS) v 30. členu določa kriterije za izplačilo dela plače za delovno uspešnost. Pri doseganju nadpovprečnih rezultatov se javnega usluž-

benca presoja po **kakovosti, natančnosti, samostojnosti, obsegu in učinkovitosti dela**. Dodatno se kot **poseben kriterij** upošteva opravljanje dodatnega dela ali večji obseg dela zaradi odsotnosti delavk in delavcev oz. nezasedenih delovnih mest. Podrobnejše so se glede kriterijev in meril sindikati dogovorili v podpisanih aneksih.

V splošnem se z letom 2026 združujeta **redna delovna uspešnost** in delovna uspešnost iz naslova **povečanega obsega dela**. Do konca leta 2027 se bo za delovno uspešnost namenljalo dva odstotka sredstev za osnovne plače iz skupne mase plač, nato tri. Proračunski uporabniki pa morajo za delovno uspešnost **obvezno nameniti** še najmanj **50 odstotkov prihrankov sredstev za plače**, ki nastanejo zaradi odsotnosti javnih uslužbencev z dela ali nezasedenih delovnih mest, lahko pa tudi projektna sredstva.

Izplačevanje delovne uspešnosti se bo od 1. januarja 2026 dalje lahko izvajalo **mesečno, trimesečno ali polletno**, pri čemer ministrstvo proračunskim uporabnikom izrecno priporoča mesečni način, saj ta zmanjša administrativno breme, omogoča sprotno spremljanje porabe sredstev in bolj enakomerno nagrajevanje zaposlenih.

Ob vsakem izplačilu mora delodajalec pripravi obvestilo, v katerem navede **skupni obseg razpoložljivih sredstev, seznam prejemnikov ter razlikovanje** med tistimi, ki so delovno uspešnost prejeli zaradi dodatnega dela, ter tistimi, ki so bili nagrajeni na podlagi nadpovprečnih rezultatov. Obvestilo mora biti objavljeno na način, da se lahko vsi zaposleni z njim seznanijo, kar je nov pomemben element **transparentnosti sistema**.

Konec prejšnjega meseca so sindikati javnega sektorja v okviru stebrih pogajanj uskladili anekse h kolektivnim pogodbam dejavnosti in poklicev. V njih so podrobneje določili kriterije in merila za izplačilo delovne uspešnosti. Večina sindikatov jih je že podpisala, kar pomeni, da bo izplačevanje delovne uspešnosti mogoče že z januarsko plačo ta mesec.

Posebej pomembna novost je povečanje dovoljene višine izplačila – posamezni javni uslužbenec lahko prejme **do 30 odstotkov svoje osnovne plače** iz naslova delovne uspešnosti. Če je del izplačila financiran iz posebnega projekta, lahko skupni znesek preseže ta prag in doseže **do 50 odstotkov osnovne plače** v posameznem mesecu. Pri projektih sredstvih gre za financiranje iz vnaprej določenih proračunskih ali zunanjih virov, pri katerih je projektno delo **ključni element izvedbe**. Nova ureditev tako prvič omogoča izrazito višje nagrajevanje posameznikov, vendar hkrati ohranja omejitve: funkcionarji niso upravičeni do delovne uspešnosti, za plačo skupino B pa veljajo nižji zgornji odstotki. Pomembna sistemska sprememba je tudi ta, da del plače za delovno uspešnost ni več vezan na prisotnost na delovnem mestu, temveč izključno na odstotek osnovne plače.

Novosti prinašajo še izrazitejšo poudarjanje dodatnega dela zaradi odsotnih sodelavcev ali nezasedenih delovnih mest. Zakon namreč določa, da se delovna uspešnost najprej dodeli tistim, ki so **dejansko prevzemali dodatne naloge, nadomeščali sodelavce** ali izvajali **večji obseg dela**, šele nato pa zaposlenim z nadpovprečnimi rezultati po zgoraj omenjenih merilih (kakovost, natančnost, samostojnost, obseg in učinkovitost).

Pri tem se bodo prihranki zaradi odsotnosti in nezasedenih mest morali vključiti v **skupno maso delovne uspešnosti**, najmanj v 50-odstotnem deležu. Delodajalci bodo morali pri izračunavanju teh prihrankov dosledno upoštevati zakonske definicije, ki ločujejo med različnimi vrstami odsotnosti, nadomestili, delom s krajšim časom ter razlikami v dejanski porabi sredstev.

Kategorija	Novosti
Merila ocenjevanja	Kakovost, natančnost, samostojnost, obseg dela, učinkovitost + dodatno delo zaradi odsotnih ali nezasedenih mest.
Vir sredstev - osnovna masa	2 % osnovnih plač do 2027; 3 % od 2028 naprej.
Vir sredstev - prihranki	Najmanj 50 % prihrankov zaradi odsotnosti ali nezasedenih delovnih mest.
Vir sredstev - projekti	Projektna sredstva in sredstva posebnih projektov, če so predvidena.
Izplačilna obdobja	Mesečno, trimesečno ali polletno
Najvišje izplačilo	Do 30 % osnovne plače; skupaj s projektnimi sredstvi do 50 %.
Posebni vir - višji prihodki	Omejitev 30 % ne velja, če sredstva izvirajo iz neproračunskih prihodkov, določenih s posebnim zakonom.
Prednostno nagrajevanje	Najprej tisti z dodatnim delom zaradi odsotnih ali nezasedenih mest; nato nadpovprečni rezultati.
Prihranki - odsotnosti	Prihranki iz razlik v plači, nadomestil, krajšega delovnega časa in odsotnosti brez nadomestila.
Prihranki - prosta del. mesta	Prihranek, če je mesto predvideno in financirano, pa ni zasedeno ali je zasedeno s krajšim časom.
Način obveščanja	Obvezno obvestilo o skupni masi sredstev, seznamu prejemnikov in višini izplačil; objavljeno interno, a dostopno vsem zaposlenim.

» Hiter pregled ključnih novosti pri delovni uspešnosti.

Vir: MJU, pripravil M. P.

Dodatna posebnost nove ureditve je vzpostavitev ločenega režima nagrajevanja za plačno skupino B, ki jo sestavljajo uradniške funkcije z višjo stopnjo odgovornosti. Zanje bodo merila za delovno uspešnost določena v posebnih pravilnikih, ki jih trenutno pripravljajo resorna ministrstva; do njihovega sprejema pa bodo za ocenjevanje uporabljali neposredna zakonska merila. Uslužbenci te skupine bodo upravičeni do delovne uspešnosti tako iz osnovnih sredstev kot iz projektnih sredstev, vendar z nižjimi dovoljenimi izplačili - **do 33 odstotkov osnovne plače iz posebnega projekta ter do 13 odstotkov iz drugih projektnih virov.** V veljavi ostaja tudi pravilo, da se del plače za delovno uspešnost zaradi dela na projektu izplačuje le tistim, ki so dejansko zaposleni na projektu ali neposredno izvajajo projektne naloge. Ta

ureditev naj bi zagotovila večjo fleksibilnost pri nagrajevanju visoko specializiranih kadrov, vendar ob hkratnem nadzoru nad porabo projektnih sredstev ter jasni ločitvi med projektno in redno delovno uspešnostjo.

Razhajanja pri pripomočku za izračun delovne uspešnosti

Nekateri sindikati so sredi januarja pozvali k umiku pripomočka za izračun delovne uspešnosti, ki so ga pripravili na ministrstvu za javno upravo, saj naj bi bili nekateri elementi pripomočka v nasprotju z zakonom. Opozorili so namreč, da se mora po ZSTSPJS najprej določiti delovno uspešnost tistim javnim uslužbencem, ki opravljajo **dodatno delo ali večji obseg dela zaradi odsotnih** javnih uslužbencev ali nezasede-

nih delovnih mest, **iz razlike sredstev** pa tistim javnim uslužbencem, ki dosega nadpovprečne rezultate. Pripomoček pa, če so presežena skupna razpoložljiva sredstva, naknadno **poseže tudi v del plače, ki je bil določen po prvem kriteriju.**

Na ministrstvu so na drugi strani prepričani, da je pripomoček povsem skladen z zakonodajo. Kot so pojasnili za Slovensko tiskovno agencijo (STA), različni načini korekcije pridejo v poštev samo v primeru, ko predstojnik z dodeljenimi odstotki preseže dovoljen obseg sredstev. Če z dodeljenimi odstotki po posameznem kriteriju delodajalec ostane znotraj dovoljenega obsega sredstev, korekcija sploh ni potrebna, so navedli in opozorili, da nekateri sindikati zastrašujejo delodajalce v javnem sektorju in s tem ovirajo uvedbo variabilnega nagrajevanja po novem sistemu. Uporaba pripomočka naj bi bila v celoti neobvezna.

Sindikate ob tem še vedno upravičeno skrbi, kako se bodo v praksi določala in izplačevala sredstva iz prihrankov, ki nastanejo zaradi odsotnosti javnih uslužbencev ali nezasedenih delovnih mest, saj enotnega navodila ni. To vprašanje naj bi v nadaljevanju reševali po posameznih stebrih, da bi preprečili, da bi v odsotnosti dogovora vsak delodajalec odločal po svoje.

Miha Poredoš

Z dvigom minimalne plače najslabše plačani v 7. plačnem razredu, uskladičev z inflacijo bo minimalna

Dvig minimalne plače že vpliva tudi na plače najslabše plačanih javnih uslužbencev. V plačnem sistemu, ki se je začel uveljavljati pred letom dni, namreč velja, da nihče ne sme imeti osnovne plače, nižje od minimalne. Določitev minimalne plače v višini 1481,88 evra bruto tako pomeni, da bodo najnižje uvrščeni javni uslužbenci po novem v sedmem plačnem razredu, enem višje od vrednosti minimalne plače, ki je januarja znašal 1497,22 evra bruto. Ta znesek se bo skupaj s preostalimi plačnimi razredi glede na določila plačnega zakona letos uskladičil v višini 80 odstotkov presežne inflacije. Ta na podlagi zadnje napovedi Urada za makroekonomske raziskave za leto 2025 znaša 2,3 odstotka, končni podatki pa bodo znani aprila letos.