



Univerza v Ljubljani Univerza v Mariboru Univerza na Primorskem
Univerza v Novi Gorici

Naš znak: 1142-02/09
Datum: 5. februar 2009

Stališča RK RS do problematike povezane z uveljavitvijo novega plačnega sistema na javnih univerzah

1. Univerza v Mariboru, Univerza v Ljubljani in Univerza na Primorskem niso bile enakopraven partner v pogajanjih o novem plačnem sistemu, čeprav bi, glede na ustavno zagotovljeno avtonomijo in zakonsko določen način financiranja, morale v pogajanjih aktivno sodelovati. Šele po večkratnih prepričevanjih s strani rektorske konference so bili predstavniki univerz povabljeni na pogajanja – a le kot zunanji opazovalci na zadnje sestanke pogajalskih skupin, kjer pa niso imeli bistvenega oz. nobenega vpliva na dejanske dogovore med vlado in reprezentativnimi sindikati na področju šolstva. Navedeno se po mnenju univerz odraža v slab(š)em položaju pedagoških, raziskovalnih in tudi strokovnih delavcev v visokem šolstvu po uveljavitvi novega plačnega sistema.

2. Kljub temu so omenjene univerze postopke v zvezi s prevedbo, k izvedbi katerih je delodajalce zavezal Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, uspešno izpeljali. Omenjeno reformo oz. njen najpomembnejši del - prevedbo, ki se je sicer izvedla v zelo neprimernem času poletnih počitnic oz. dopustov v letu 2008, so spremljale številne težave in nejasnosti. Nekaj se jih je v tem obdobju od prevedbe že odpravilo oziroma uredilo. Kljub izredno kratkemu roku za pripravo uskladitve plač z novo zakonodajo je univerzam uspelo vročiti anekse zaposlenim pravočasno in pripraviti izplačilo plač po novem sistemu v določenih rokih. Sistem pa je še vedno nedorečen, saj ostajajo nekatera vprašanja še odprta oz. nerešena, odgovori pa nejasni.

3. Univerze so na podlagi sklepa RK takoj po prvem izplačilu plač po novem sistemu izvedle analizo posledic nove ureditve - zaposleni so bili tudi pozvani, da sami opozorijo na probleme, morebitne napake, nova nesorazmerja, nejasnosti... Tako je nastal prvi dokument RK, v katerem so univerze opozorile na težave pri uveljavitvi sistema in na največje probleme, ki jih je ta prinesel. Na podlagi tega dokumenta je predsednik RK dr. Rado Bohinc opravil razgovor z ministrom dr. Virantom in rezultat tega je bilo mnenje oz. tolmačenje in predlogi MJU za odpravo nekaterih pomanjkljivosti. V decembru 2008 je predsednik RK opravil podoben razgovor tudi z novo ministrico za javno upravo Irmo Pavlinič-Krebs in glavnim tajnikom sindikata SVIZ Branimirjem Štrukljem in ju seznanil z navedeno problematiko.

4. Za večino izpostavljenih težav je že minister dr. Gregor Virant odgovoril, da se strinja z ugotovitvami univerz, da je potrebno nepravilnosti, nesorazmerja odpraviti oz. je treba pristopiti k pogajanju za spremembo aneksa h kolektivni pogodbi za vzgojo in

izobraževanje ter spremembi kolektivne pogodbe za javni sektor. Nekaj odgovorov pa žal kaže na to, da za določena vprašanja do sedaj še ni nakazanih ustreznih odgovorov oz. rešitev in da pristojna ministrstva tudi še niso uskladila svojih mnenj glede nekaterih pomembnih vprašanj. Tu velja omeniti vprašanje umestitve dekana v nov plačni sistem (najprej mnenje MJU, da ga je treba uvrstiti v plačni razred dekana, nato mnenje strokovnih služb, da se mu lahko določi plačo kot visokošolskemu učitelju in nato še mnenje ministra, da lahko dekan izbira delovno mesto). Takšno stanje ima za posledico, da je plača dekana z nazivom redni profesor, z najvišjim položajnim dodatkom in maksimalnim številom napredovanj lahko višja od plače rektorja, ki je uvrščen v plačno skupino B, kaj šele od dekana, ki je uvrščen v plačno skupino B. Univerze so bile seznanjene tudi s tem, da se Računsko sodišče z mnenjem ministra glede možnosti izbire dekanov, ne strinja.

Podoben primer je stališče glede dodatka za magisterij višjim predavateljem, pri katerih je magisterij pogoj za zasedbo delovnega mesta, je pa to delovno mesto uvrščeno v VII/2. Mnenje MJU je bilo najprej, da zaposlenemu dodatek za magisterij pripada, kasneje pa, da mu ne pripada.

5. Na podlagi zgoraj omenjenih opravljenih razgovorov, prejetih mnenj in rezultatov opravljenih analiz je RK na seji dne 30.01.09 ponovno obravnavala problematiko uvedbe novega plačnega sistema. Javne univerze na podlagi opravljene razprave izpostavljajo naslednja

ODPRTA VPRAŠANJA IN STALIŠČA GLEDE NOVEGA PLAČNEGA SISTEMA:

ki so v nadaljevanju uvrščena v tri kategorije in sicer:

I. vprašanja, ki zahtevajo pravno proučitev možnosti zahteve o ustavni presoji neskladja med 58. členom ustave RS, z določbami ZSPJS in ZviS

Univerzam je v Ustavi RS (58. člen - avtonomnost univerze in drugih visokih šol) priznana avtonomija, ta sodi med človekove pravice in je edini mehanizem, ki lahko zagotovi nemoteno in neodvisno svobodo znanstvenega in umetniškega dela; Ustava predvideva zakonsko urejanje le za področje financiranja univerze; preko urejanja financiranja pa niti posredno ni mogoče posegati na ostala področja visokega šolstva, prek katerega bi prihajalo do motenj v njeni dejavnosti.¹

Iz omenjene ustavne določbe in priznane avtonomije univerzam izhaja, da plačni sistem ne sme prekomerno posegati v avtonomijo univerz in ne more prekomerno določati plačnega sistema v državnih univerzah ali celo urejati npr. samostojne tržne dejavnosti državnih univerz, kolikor ukrepi tudi niso upravičeni s pravicami drugih in javnim interesom. Če že, bi plačni sistem, kot ga zastavlja ZSPJS za državne univerze, lahko veljal na način, da ne posega v avtonomijo univerz in tudi v tem primeru zgolj za tiste dejavnosti, ki se izvajajo v okviru nacionalnega programa visokega šolstva. V preostalem delu pa bi morale biti državne univerze prepuščene samostojnemu urejanju - v obsegu oz. okvirih kot velja za ostale primerljive subjekte na trgu.

S poslabševanjem in samovoljnim urejanjem plač v visokem šolstvu ustvarja država zgolj nasprotni učinek, h kateremu stremijo univerze (in bi morala tudi država) - k zagotavljanju

¹ Država mora zagotoviti možnost znanstvenega in umetniškega ustvarjanja in izobraževanja med drugim tako, da zagotovi ustanovitev univerze kot razločljive ustanove javnopravnega značaja. V zvezi s tem **mora država jamčiti** skupek norm, ki določajo institucionaliziranost univerze in njeno javnopravno naravo ter zagotavljajo njeno **nemoteno delovanje**. S tem v zvezi govori nemška ustavnopravna teorija o organizacijskopravnem institucionalnem jamstvu: država mora zagotoviti organizacijske okvire za to, da se bo določena družbena dejavnost lahko opravljala. Odločba Ustavnega sodišča U-I-34/94 z dne 22.1.1998 (42. točka).

odličnosti in kakovosti visokošolskega prostora ter njegovi primerljivosti z drugimi državami, kar je tudi cilj bolonjskega procesa in katerega je nenazadnje potrdila in sprejela naša država.

Država ima na voljo dovolj mehanizmov, da zagotovi izvajanje nacionalnega programa visokega šolstva. Normativna letna sredstva namreč že sama po sebi zagotavljajo, da se morajo sredstva porazdeliti za vse dejavnosti univerze; bojazen o prevelikih plačah učiteljev, ob upravnem odboru univerze, v katerem so tudi predstavniki ustanovitelja, je tako odveč. Vsa nadaljnja sredstva za prihodnja leta so zopet odvisna od osnovnih in normativnih letnih sredstev, tako da sistem sam po sebi preprečuje prevelik delež izplačil za plače.

Brez organizacijske in funkcionalne avtonomije si je nemogoče zamisliti svobodo znanstvenega ustvarjanja. Zaradi tega je zakonsko urejanje organizacije in delovanja univerze v nasprotju z Ustavo. Univerza naj sama ureja svoje notranje odnose, način volitev v nazive, način razdeljevanja sredstev in notranjo hierarhijo ter položaj oddelkov, kateder in fakultet do univerze.

Državne univerze so mnenja, da ZSPJS neutemeljeno in prekomerno posega v plačna razmerja oziroma ureditev plačnega sistema za državne univerze, kar bi moralo biti prepuščeno avtonomni univerzitetni regulativi.

Nekatere konkretne ugotovitve:

- Ureditve v tretjem odstavku 22e. člena ZSPJS je zato v nasprotju z avtonomijo univerz; na enaki podlagi je v nasprotju z avtonomijo tudi drugi odstavek 22d. člena ZSPJS, po katerem se »posebni projekti, za izvajanje katerih je dovoljeno izplačevati del plače za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela, za javne uslužbenke določijo z aktom vlade«, ne da bi razločevali med projekti za katere univerza meni, da so še posebej pomembni za nemoteno opravljanje in izboljševanje njenega dela in katere bi univerza kot take lahko določila sama. V nasprotju z avtonomijo državnih univerz in njeno svobodo gospodarske pobude je tudi določba drugega odstavka 22i. člena ZSPJS², v kateri vlada samostojno z uredbo določi prihodke od prodaje blaga in storitev na trgu in zgornji obseg sredstev, ki se lahko uporabi za plačilo povečane delovne uspešnosti tudi za državne univerze, ki lahko samostojno nastopajo na trgu izven izvrševanja nalog po nacionalnem programu visokega šolstva. Določba je za državne univerze toliko bolj nerazumna, saj že naslednji 22j. člen ZSPJS natančno določa pogoje za izplačilo sredstev iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu.

II. vprašanja, ki jih lahko takoj razreši vlada ali pristojni minister oziroma prevzame obveznost posredovanja predloga o spremembi uredbe, drugega predpisa ali metodologije

Univerze ugotavljajo, da je ZSPJS, ki določa skupne temelje sistema plač v javnem sektorju, povzročil na Univerzah ravno nasprotni učinek od zelenega: namesto poenotenja je pravzaprav povzročil različno razvrščanje delovnih mest oziroma funkcij in tudi nova nesorazmerja. Posledice se bodo občutile zelo hitro, saj obstaja verjetnost selitve pedagoškega kadra v raziskovalno sfero zaradi razlik v vrednotenju obeh področij in velika verjetnost upada asistentov, predavateljev, višjih predavateljev oz. njihova selitev v druge dele javnega sektorja. Ker so državne univerze z uvedbo sistema plačne uravnilovke in vnosom novih nesorazmerij v sistem, nekonkurenčne privatnim institucijam na tem področju, ki ostajajo zunaj tega sistema, bomo v prihodnje pričali tudi selitvi strokovnega in vrhunškega kadra v zasebne institucije, saj javne univerze ne bodo imele ustreznih vzvodov za zadrževanje in motiviranje tega kadra za kvalitetno delo in opravljanje za našo družbo in njen razvoj izredno pomembnega poslanstva. Nov plačni sistem postavlja javne univerze v konkurenčno slabši položaj in s tem bo posledično vplival na upadanje pedagoške in kakovostne ravni.

² »(2) Vlada z uredbo določi prihodke od prodaje blaga in storitev na trgu in zgornji obseg sredstev, ki se lahko uporabi za plačilo povečane delovne uspešnosti iz prejšnjega odstavka. Z uredbo se lahko določi, da se za plačilo delovne uspešnosti iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu namenijo tudi nekateri nejavni prihodki za javno službo.«

Nekateri konkretni primeri neustrezne ureditve:

- Uredba o delovni uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela za javne uslužbence (Uradni list RS, št. 53/08, 89/08) je v nasprotju z zakonsko določbo, saj le-ta predpisuje možnost samostojnega določanja povečanega obsega dela za druge državne organe, ki niso organ državne uprave in z ustavno avtonomijo,³ kolikor se nanaša na javne uslužbence, zaposlene na državnih univerzah, ki niso učitelji⁴. Še več, omenjena uredba je v drugem odstavku 5. člena določila, da v primeru, »če je ustanovitelj in financer uporabnika proračuna Republika Slovenija, odloči o delu plače za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela za direktorje iz drugega odstavka prejšnjega člena (direktorji iz Uredbe o plačah direktorjev v javnem sektorju) s sklepom organ, pristojen za njihovo imenovanje, s soglasjem Vlade Republike Slovenije.« Vlada ima na tak način možnost neposrednega posega v avtonomijo univerz, saj bo v zvezi s povečanim obsegom dela soglašala tudi za rektorja in dekane, v skladu z določili o uvrščanju namestnikov in pomočnikov direktorjev, pa tudi za prorektorje in prodekane. Republika Slovenija (in v njenem imenu Vlada RS, ki jo zastopa) ima v upravnem odboru državnih univerz tudi predstavnike ustanovitelja (tretji odstavek 22. člena ZViS),

Zato je smiselno spremeniti uredbo tako, da bi o tem vprašanju lahko odločal UO univerze.

- V določila Uredbe o delovni uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela za javne uslužbence (Uradni list RS, št. 53/08, 89/08) je na poziv univerz bil dodan člen (5.a) ki je ohranil iz Kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji določilo, da pedagoškim delavcem, ki so zaposleni v visokošolskem zavodu, izvoljeni v ustrezen naziv, na podlagi 80. h. člena Kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji, pripada dodatek za izvolitev v naziv. Dodatki so se lahko izplačevali iz lastnih virov, kar so bila med drugim tudi sredstva, pridobljena iz izrednega študija. Ta dodatek je bil uvrščen v 5. a člen Uredbe o delovni uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela za javne uslužbence in sicer v enaki višini in določeno je bilo tudi njegovo izplačevanje od začetka prevedbe plač do 31.12.2008, kar neposredno pomeni, da od 31.12.2008 ne obstaja podlaga za izplačevanje dodatka.

Nujno bi bilo potrebno spremeniti določila Uredbe o delovni uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela za javne uslužbence v smeri, da je tudi v nadaljevanju omogočeno izplačevanje dodatka v višini 80. h. člena Kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji.

- V neskladju z 58. in 14. členom Ustave RS je odločitev vlade glede višine prejemkov rektorja, ki je uvrščen v 60. razred skupaj z direktorji zavodov, ki jim ustava ne jamči avtonomije. Avtonomijo bi lahko v višini plač lahko primerjali le z višino, ki jo ima njej nasprotni pol – javna oblast. Predstavniki vseh treh vej oblasti so v najvišjih funkcijah uvrščeni veliko višje od rektorja, kakor tudi ostali predstavniki drugih državnih organov (ustavno in računsko sodišče, varuh človekovih pravic, predsednik državnega sveta, ministri, državni sekretarji) – plačni razred mora odražati specifično posameznega področja ne glede na to, ali gre za funkcionarja ali položajnega javnega uslužbenca (mandat obeh je namreč omejen). Očitno neprimerno so uvrščeni direktorji v javnem sektorju, katerih plačni razred je

³ Ne gre spregledati, da se tako drugi državni organi kot državne univerze financirajo iz istega naslova, ob tem, da je drugim državnim organom priznana samostojnost in neodvisnost prek načela delitve oblasti, državnim univerzam pa izrecno z 58. členom Ustave RS.

⁴ Za slednje določa drugi odstavek 22e. člena ZSPJS, da se jim določi obseg dodatne tedenske učne obveznosti oziroma obseg dodatne tedenske pedagoške obveznosti le v obsegu in pod pogoji, določenimi z zakoni, ki urejajo organizacijo in financiranje vzgoje in izobraževanja oziroma visokošolskega izobraževanja.

lahko manjši od plačnih razredov javnih uslužbencev⁵ (višina razredov je v delu direktorjev v javnem sektorju s področja visokega šolstva določena očitno neprimerno). Glede na najvišjo višino, ki jih lahko dosežejo javni uslužbenci po Kolektivni pogodbi za državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti⁶, se pokaže, da lahko javni uslužbenci v najvišjih plačnih razredih (do 54 plačnega razreda) prehitijo nekatere direktorje, so jim enaki oz. imajo enak plačni razred kot redni profesor! Ker direktorjem po uredbi ne pripada dodatek za vodenje, jih javni uslužbenci z možnostjo vsaj minimalnih (da o maksimalnih ne govorimo) položajnih dodatkov in večjim odstotkom za povečan obseg dela v višini plače, ne le malce, pač pa občutno prehitijo⁷. V tem delu gre tudi za kršitev načela sorazmernosti 2. člena Ustave.

- Uredba o plačah direktorjev v javnem sektorju je v nasprotju s 120. členom Ustave RS, kolikor določa plačne razrede in podrobnejše kriterije za uvrstitev delovnih mest ravnateljev, direktorjev in tajnikov, ki so zaposleni pri proračunskih uporabnikih iz 2. točke 2. člena ZSPJS in katerih ustanovitelj je država. ZSPJS v drugem odstavku 11. člena daje zakonsko pooblastilo vladi za uvrstitev v plačne razrede in sicer z uredbo⁸, medtem ko tretji odstavek istega člena kot lex specialis določa, da plačne razrede za določitev osnovne plače ravnatelja, direktorja in tajnika pri proračunskih uporabnikih iz 2. točke 2. člena tega zakona, katerih ustanovitelj je država, predpiše resorni minister. Ustanovitelj državnih univerz je Republika Slovenija kar pomeni, da bi moral plačne razrede predpisati resorni minister na podlagi tretjega odstavka 11. člena ZSPJS, ne pa Vlada RS, ki za to ni imela ustrezne zakonske podlage. Dodaten argument v prid tej trditvi predstavlja sama beseda »predpiše«, ki jasno nakazuje na predpis kot abstraktni pravni akt, ne pa morebitni sklep kot konkretni pravni akt, s katerim bi minister le konkretno uvrstil posameznega direktorja v plačni razred. Izostanek zakonske podlage predstavlja kršitev drugega odstavka 120. člena Ustave RS, po katerem upravni organi opravljajo svoje delo samostojno v okviru in na podlagi Ustave in zakonov (vezanost uprave na Ustavo in zakon) in tretjega odstavka 153. člena Ustave RS, po katerem morajo biti podzakonski predpisi in drugi splošni akti v skladu z Ustavo in zakoni. Resorni minister bi moral tako predpisati plačne razrede za delovna mesta rektorjev, prorektorjev, dekanov, prodekanov, glavne tajnike univerz ter tajnike samostojnih

⁵ Tako tudi glavni tajnik univerze (53. razred), ki je glede na pomočnike glavnega tajnika univerze in tajnike članic, ki lahko po Kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja napredujejo do 52 razreda, uvrščen očitno neprimerno; uredba ne upošteva obsega dela na posameznih univerzah glede na število članic in števila študentov (uredba ne razvršča plačnega razreda v razponu, pač pa fiksno brez podrobnejših razvrstitvenih kriterijev) in glede na višino plačnega razreda tajnika članice, ki lahko tako zaradi večjega odstotka za povečan obseg dela kot tudi zaradi večjih možnosti tržne dejavnosti prejema del plače iz naslova povečanega obsega dela iz projektov oz. tržne dejavnosti (poleg tega je potrebno upoštevati še, da članica lahko samostojno v primerih izven nacionalnega programa visokega šolstva opravlja še samostojno tržno dejavnost).

⁶ Javni uslužbenci, ki niso učitelji, so na področju visokega šolstva uvrščeni v skupino J, medtem ko so v državni upravi v skupini C! Slednja velja za uradniške nazive, skupina J pa za spremljajoča delovna mesta, ki velja za ves javni sektor. Tako javni uslužbenec z enako delovno dobo in višjo izobrazbo v visokem šolstvu opravlja bistveno nižja mesta in zaradi tega prejema tudi nižjo plačo (npr. višji referent s VI. stopnjo je imel po uradniških nazivih izhodiščni količnik 3,50, višji strokovni sodelavec s stopnjo VII/II pa je imel v šolstvu količnik 3,40; omenjeni naziv bi ustrezal uradniškemu višjemu svetovalcu, ki je imel količnik 5,30). Ta del sicer ne sodi v predmet presoje, vendar lahko pokaže celotno neustreznost ureditve plačnega sistema glede na primerljiva mesta na drugih področjih države.

⁷ Če gre med plačnimi razredi za 4 % povišanje vrednosti, ima podrejeni s plačnim razredom manj ali dvema, z možnostjo 20% položajnega dodatka in 20 % povečanim obsegom dela (direktorji le 10 %), večjo plačo kot njegov nadrejeni.

⁸ (2) Uvrstitev v plačne razrede določi vlada z uredbo, pri čemer se lahko za posamezne vrste delovnih mest uvrstitev določi v razponu plačnih razredov; v tem primeru morajo biti določeni tudi kriteriji za določitev plačnega razreda.

(3) Plačni razred za določitev osnovne plače ravnatelja, direktorja in tajnika pri proračunskih uporabnikih iz 2. točke 2. člena tega zakona, katerih ustanovitelj je država, predpiše minister, pristojen za posamezno področje (v nadaljevanju: pristojni minister).

visokošolskih zavodov, ki jih je ustanovila Republika Slovenija, medtem ko ima vlada podlago za določanje plačnih razredov z uredbo za delovna mesta predsednikov, ki niso funkcionarji, direktorjev vladnih služb, generalnih direktorjev in direktorjev organov v sestavi, načelnika Generalštaba Slovenske vojske, generalnih direktorjev direktoriatov, glavnih inšpektorjev, generalnih sekretarjev oziroma sekretarjev državnih organov, ki niso funkcionarji, načelnikov upravnih enot, direktorjev oziroma tajnikov občinskih uprav in strokovnih direktorjev oziroma strokovnih vodij⁹.

- V nasprotju z dejanskim stanjem (načelo enakosti) in položajem prodekanov in prorektorjev, ki opravljajo delo učitelja, je sama Uredba o kriterijih za določitev višine položajnega dodatka za javne uslužbence (Uradni list RS, št. 57/2008). Le-ta namreč pogojuje upravičenost do položajnega dodatka (v primeru, ko so v posamezni notranji organizacijski enoti na sistemiziranih delovnih mestih zaposleni najmanj 3 javni uslužbenci, vključno z javnim uslužbencem, ki izvršuje pooblastila v zvezi z vodenjem, usklajevanjem in izvajanjem dela v notranje organizacijski enoti) glede na vodenje določenega števila ljudi, ne pa vodenje posameznega zaključenega področja, ki je včasih bolj naporno in zahteva več odgovornosti.

- ZSPJS v 22e. členu ohranja posebno ureditev za plačilo povečane tedenske pedagoške obveznosti na visokošolskih zavodih, kot jo določa Zakon o visokem šolstvu. Način izračuna povečane pedagoške obveznosti oziroma t.i. formula, ki je določena v 6. členu Uredbe o enotni metodologiji in obrazcih za obračun in izplačilo plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 93/08), je v direktnem nasprotju z določbo petega odstavka 63. člena¹⁰ ZViS in drugim odstavkom 22e. člena ZSPJS¹¹, zaradi česar je uredba v tem delu nezakonita.

- V nasprotju s 74. in 120. členom Ustave RS je določba drugega odstavka 22i. člena ZSPJS¹², ker neutemeljeno posega v pridobivanje sredstev iz tržne dejavnosti univerze, ne da bi bili za to jasno določeni kriteriji in okvir takšne dejavnosti (univerza lahko opravlja dejavnosti, ki so navedene v prilogi k statutu univerze in h katerim je dala vlada soglasje, zato je nerazumno, da bi z uredbo predpisovala drugače); enako velja za peti odstavek 23. člena ZSPJS, saj se dodatki iz prvega in drugega odstavka¹³, tega člena lahko izplačujejo v

⁹ Na takšno razlago napotuje tudi prvi odstavek 8. člena Uredbe o plačah direktorjev v javnem sektorju, kjer razmejuje direktorje v javnih zavodih, javnih agencijah, javnih skladih in drugih osebah javnega prava, katerim se del plače za redno delovno uspešnost v okvirih, ki jih določa zakon, izplačuje enkrat letno na podlagi poslovnega poročila od direktorjev v državnih organih, drugih državnih organih, upravah pravosodnih organov in upravah samoupravnih lokalnih skupnosti, katerim se redna delovna uspešnost izplačuje v rokih, ki veljajo za ostale javne uslužbence.

¹⁰ Dodatna tedenska pedagoška obveznost se obračuna enako kot neposredna pedagoška obveznost.

¹¹ Javnim uslužbencem v javnih vzgojno-izobraževalnih zavodih in visokošolskih zavodih se lahko, v okviru povečanega obsega dela iz prejšnjega odstavka, določi obseg dodatne tedenske učne obveznosti oziroma obseg dodatne tedenske pedagoške obveznosti le v obsegu in pod pogoji, določenimi z zakoni, ki urejajo organizacijo in financiranje vzgoje in izobraževanja oziroma visokošolskega izobraževanja.

¹² Vlada z uredbo določi prihodke od prodaje blaga in storitev na trgu in zgornji obseg sredstev, ki se lahko uporabi za plačilo povečane delovne uspešnosti iz prejšnjega odstavka. Z uredbo se lahko določi, da se za plačilo delovne uspešnosti iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu namenijo tudi nekateri nejavni prihodki za javno službo.

¹³ (1) Javnim uslužbencem pripadajo:

- položajni dodatek,
- dodatek za delovno dobo,
- dodatek za mentorstvo,
- dodatek za specializacijo, magisterij ali doktorat, če to ni pogoj za zasedbo delovnega mesta,
- dodatek za dvojezičnost,
- dodatki za manj ugodne delovne pogoje, ki niso upoštevani v vrednotenju delovnega mesta, naziva oziroma funkcije,

višini določeni z zakonom, uredbo vlade ali kolektivno pogodbo za javni sektor, ne da bi upoštevali možnost avtonomne ureditve plačnega sistema državnih univerz izven opravljanja nalog po nacionalnem programu visokega šolstva. Na enaki podlagi je v nasprotju z ustavo tudi določba tretjega odstavka 24. člena ZSPJS¹⁴, ki omogoča določanje položajnih dodatkov zgolj z uredbo vlade.

- Razporejanje v višje plačne razrede: soglasje za uvrstitev poda skladno s tretjim odstavkom tega člena za javnega uslužbenca, zaposlenega pri posrednih uporabnikih proračuna, katerih ustanovitelj in financer je država, pristojni minister (tudi pri tej zakonski določbi ni podlage za soglasje vlade k povečanem obsegu dela po Uredbi o delovni uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela za javne uslužbenke), za javne uslužbenke, zaposlene v javnem zavodu RTV Slovenija, Programski svet javnega zavoda, za javnega uslužbenca, zaposlenega v drugih državnih organih, soglasje ni potrebno. V odgovoru na ugotovitve in odprta vprašanja ministra za javno upravo, ki jih je posredovalo Univerzi na Primorskem (dopis št. 0100-1760/2008/2 z dne 3. 10. 2008) si MJU razlaga, da bi moral minister podati soglasje za uvrstitev v višji plačni razred, ker je univerza posredni uporabnik proračuna, katerih ustanovitelj in financer je država. Minister za javno upravo je še zapisal, da »se strinjajo, da je v duhu avtonomije univerz potrebno to določbo spremeniti in tudi za univerze poiskati podobno rešitev kot za Javni zavod RTV, kjer soglasje daje programski svet zavoda. Pri univerzah bi soglasje lahko dajal upravni odbor. Ob prvi naslednji spremembi ZSPJS bomo tako rešitev tudi predlagali.« V duhu takšne razlage in ob upoštevanju načela avtonomije postane problematična z vidika ustavnosti večina določb, v katerih ima vlogo vlada ali resorni minister. V tem delu bi kazalo opraviti celoten pregled delovnopravne in plačne ureditve, ki določa vlogo izvršilne veje oblasti do avtonomije univerze.

Medtem ko je v 19. členu ZSPJS vloga določena ministru (tudi tretji odstavek 11. člena ZSPJS), je drugje vladi (npr. 3. člen¹⁵, 7. člen¹⁶ drugi odstavek 11. člena, drugi odstavek 22d. člena, tretji odstavek 22e. člena, drugi odstavek 22i. člena ZSPJS), na tretjem mestu ima vlogo Svet RS za visoko šolstvo¹⁷, šele na zadnjem mestu pa je univerzi prepuščena njena avtonomna notranja ureditev, čeprav bi morala vsa zakonska in podzakonska ureditev izhajati iz načela avtonomije državnih univerz, ki bi moralo biti na prvem mestu.

III. vprašanja, ki zadevajo oblikovanje izhodišč za začetek pogajanj o vsebini obeh kolektivnih pogodb in o možnosti spremembe zakona (o plačah zaposlenih v javnem sektorju)

Uvrstitev visokošolskih sodelavcev in učiteljev ter raziskovalnih sodelavcev in znanstvenih delavcev v plačne razrede je neustrezna z vidika truda in zahtevnosti za pridobitev posameznega naziva. Če posplošeno obravnavamo veljavne pogoje in merila, gre za naslednje razrede (izhodiščne, kot so sedaj veljavni): 30 – 32 - 36 – 43 – 46 – 50. Menimo, da je doseženi maksimalni 50. plačni razred po najmanj 18 letih (3 leta asistent + 5 let docent/znanstveni sodelavec + 5 let izredni profesor/višji znanstveni sodelavec + 5 let redni profesor/znanstveni svetnik) nekaj, kar je težko primerljivo z drugimi poklici v javni upravi in neprimerljivo z izobrazbenimi nivoji.

- dodatki za nevarnost in posebne obremenitve, ki niso upoštevane v vrednotenju delovnega mesta, naziva oziroma funkcije in

- dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času.

(2) Funkcionarjem ne pripadajo dodatki, razen dodatka za delovno dobo.

¹⁴ (3) Višina položajnega dodatka za funkcionarje iz tretjega odstavka prejšnjega člena se določi z zakonom, za javne uslužbenke pa kriterije za določitev njihove višine določi vlada z uredbo.

¹⁵ Plače javnih uslužbencev za delo v tujini se določijo z uredbo vlade.

¹⁶ Objava kataloga funkcij.

¹⁷ V zvezi s pogoji za napredovanje javnih uslužbencev v višji plačni razred četrti odstavek 17. Člena ZSPJS določa, da »za visokošolske zavode izda splošni akt pristojni organ univerze oziroma samostojnega visokošolskega zavoda s soglasjem Sveta za visoko šolstvo Republike Slovenije.«

Predlagamo ustrezne popravke izhodiščnih plačnih razredov (navzgor), pri čemer opozarjamo na najbolj perečo razvrstitev asistentov. Opozarjamo tudi na neustrezno uvrstitev »nepedagoškega« kadra v plačne razrede.

Nekateri konkretni primeri neustrezne ureditve:

- ASISTENTI: Kljub temu, da so tudi sindikati opozarjali na neustrezno postavitve delovnega mesta asistenta (v vseh »treh« nazivih), je bil letošnji odgovor vladne strani vedno jasen, da tu ne bo sprememb, ker gre za ODMN v KP za javni sektor (katere podpisnik pa ni noben reprezentativni šolski sindikat). Vlada je kljub temu letos pristala na bistvena povečanja najprej pri zdravnikih in potem posledično deloma tudi pri visokošolskih profesorjih, kar je posledično podrla plačna razmerja med dvema največjima skupinama pedagoških in raziskovalnih delavcev na univerzi in sicer med pedagoškimi in raziskovalnimi asistenti in profesorji/znanstvenimi delavci. Dolgoročno je to pomembno ne zgolj zaradi plačnih razmerij, ampak tudi za razvoj univerz oziroma pridobivanje najbolj kvalitetnih diplomantov v pedagoški proces.

Največje »sistemske napake«, ki jih na vseh treh univerzah evidentiramo glede asistentov, so naslednje:

- zaposleni na delovnih mestih iz petega tarifnega razreda skupine D (osnovnošolski in srednješolski učitelji) začnejo pri višjem plačnem razredu kot asistent ali celo kot asistent z magisterijem;
- kriteriji za napredovanja v nazive so izrazito težji v skupini visokošolski sodelavci (asistenti) kot pri skupini osnovnošolskih in srednješolskih učiteljev. Tudi stopnja izobrazbe je neprimerljiva.

Podobno ugotavljamo tudi za delovni mesti PREDAVATELJ in VIŠJI PREDAVATELJ: Predlagamo ustrezno umestitev asistentov, predavateljev in višjih predavateljev v plačni sistem oz. določitev ustreznega izhodiščnega plačnega razreda za navedena delovna mesta glede na primerljive poklice.

VIŠJI PREDAVATELJ mora imeti za izvolitev v naziv zaključen najmanj magistrski študijski program. Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v RS (v nadaljevanju: KPDVI) je višjega predavatelja uvrstila v tarifni razred VII/2, kar pomeni, da se tem zaposlenim prizna dodatek za izobrazbo – magisterij.

Takšnih primerov neusklajenosti med pogoji za izvolitev v naziv in pogoji za zasedbo delovnega mesta je več in zato predlagamo, da se pogoji poenotijo.

LEKTORJI, BIBLIOTEKARJI: Podobno kot z asistenti se je zgodilo z lektorji in bibliotekarji. Izpostaviti moramo predvsem popolnoma drugačen položaj istega profila zaposlenih na različnih področjih javnega sektorja (kultura, šolstvo, raziskovanje...). Pri tem so se vzpostavila nova nesorazmerja, ki za univerze nikakor niso sprejemljiva:

- Lektorji z magisterijem (in ostali lektorji), ki so po ZViS-u visokošolski učitelji in lahko poučujejo na (univerzitetnih) študijskih programih, so uvrščeni v 32. plačni razred (lektor v 31, lektor z doktoratom v 36. plačni razred). Z uvrstitvijo so bistveno oškodovani oziroma je ustvarjeno nesorazmerje, saj so izenačeni z asistentom z magisterijem, ki je v enakem plačnem razredu (asistent v 30. in asistent z doktoratom v 36. plačnem razredu). Višji predavatelj, ki je po ZViS-u visokošolski učitelj na visokih strokovnih šolah, je uvrščen v 38. plačni razred.

- Bibliotekarji: gre za različno vrednotenje delovnih mest v sklopu istega tarifnega razreda (npr. delovno mesto Bibliotekar VII/1 v plačni podskupini G2 in delovno mesto Knjižničar VII/1 v plačni podskupini D2). Gre tudi za neenotno poimenovanje delovnih mest v sklopu istega tarifnega razreda oziroma zahtevnosti delovnega mesta (npr. Knjižničar VII/2 v plačni podskupini D2 in delovno mesto Bibliotekar VII/2 v plačni podskupini G2) Uvedeni so različni kriteriji napredovanja v nazive – pri tem smo bili pozorni le na kriterije, ki so razvidni iz kataloga delovnih mest, saj je podzakonski akt, ki določa kriterije za napredovanje v strokovne nazive še vedno v medresorskem usklajevanju in je vprašanje, če bo en pravilnik zajel knjižničarje v vseh plačnih razredih. Nazivi višješolskega sodelavca – bibliotekarja so povezani tudi z višjo stopnjo izobrazbe. Knjižničarji v visokošolskih knjižnicah, ki so uvrščeni v plačno podskupino D1, so vezani na postopek habilitacije in na opravljanje pedagoškega dela, hkrati pa je napredovanje v višji naziv povezano z višjo stopnjo izobrazbe (magisterij in doktorat), v tarifnem razredu npr. VII pa lahko napredujejo samo v plačne razrede in ne v nazive; Splošno se pojavlja problem uvrščanja visokošolskih in specialnih knjižničarjev v plačno podskupino J1.

VISOKOŠOLSKI UČITELJI IN SODELAVCI NA VISOKIH ŠOLAH IN FAKULTETAH ZA ZDRAVSTVO (diplomirane medicinske sestre, diplomirani fizioterapevti in zdravniki). Znano je, da imajo strokovne zdravstvene šole in fakultete v Sloveniji izredne težave pri zaposlovanju ustreznega kadra s področja zdravstvene nege. Menimo, da bodo v bodoče težave še večje, saj se z novim plačnim sistemom v javnem sektorju povečuje nesorazmerje v nagrajevanju visokošolskih učiteljev s področja zdravstvene nege in diplomiranih medicinskih sester oziroma diplomiranih zdravstvenikov, ki so zaposleni v zdravstvenih zavodih. Povečanje plač v zdravstvenih zavodih namreč presega povečanje plač v visokem šolstvu. Naj izpostavimo zgolj problem neustreznega plačevanja diplomiranih medicinskih sester oziroma diplomiranih zdravstvenikov, ki so izvoljeni v pedagoški naziv asistent na področju zdravstvene nege. Gre za izredno dragocen in z izkušnjami bogat kader, ki ga omenjene visokošolske institucije nujno potrebujejo za kakovostno izvedbo učnega procesa in prenos znanj ter izkušenj na študente.

Omenimo tudi problem nagrajevanja visokošolskih učiteljev – zdravnikov specialistov in drugih, ki imajo specializacijo po univerzitetnem študiju, kjer je nesorazmerje med visokim šolstvom in zdravstvom še vidnejše. V sistemu prevedbe se visokošolskemu učitelju, ki ima specializacijo z medicinskega področja, ne upošteva 4 do 5 letna medicinska specializacija, kljub temu da študijski program strokovnih šol temelji na izkušnjah in praksi temeljčnem izobraževanju in da lahko na primer predmet Kirurgija predava samo nekdo, ki je zdravnik s specializacijo iz kirurgije. Menimo, da bi bilo treba to nesorazmerje ustrezneje rešiti.

Predlagamo, da se nesorazmerja evidentirajo po konkretnih primerih in da se pripravijo spremembe aneksa v smeri poenotenja primerljivih delovnih mest. Pristojno ministrstvo se pozove, da to specializacijo prouči z vidika primerljivosti z drugimi specializacijami in jo ustrezno ovrednoti.

- PREVEDBA »NEPEDAGOŠKIH« DELOVNIH MEST: veliki problemi se pojavljajo pri prevedbi delavcev na nepedagoških delovnih mestih, saj je nova določena višina plačnih razredov tako nizka (V. tarifna skupina in nižje), da so delavci v glavnem na varovanih plačah in se s tem še dodatno povečuje razkorak med pedagoškimi, raziskovalnimi in strokovnimi delovnimi mesti. Najbolj negativno izstopa položaj zaposlenih na področju informatike, financ in računovodstva. Če primerjamo sorodna delovna mesta v drugih delih javnega sektorja, ugotovimo, da so ta mesta v visokem šolstvu nižje vrednotena (npr. tajnica), hkrati pa so določeni aneksi h kolektivnim pogodbam za posamezne dejavnosti, določili dodatke ali višja izhodišča za posamezna področja (npr. zdravstvo).

Varovana plača je bila določena v skladu z določili ZSPJS, in sicer tako, da smo poleg osnovnega količnika javnega uslužbenca v prevedbo vključili dodatke, ki so navedeni v 49. b členu ZSPJS. Poleg tega je bila opravljena primerjava med plačama kot določa 49. f člen ZSPJS. Tako izračunana varovana (prevedena) plača v vseh primerih ne zagotavlja

višine plače javnim uslužbencem, ki so jo le-ti prejeli pred uveljavitvijo ZSPJS. Razlika nastane že pri definiranju in posledično pri izračunu varovane plače za javne uslužbence, katerim pri določitvi plače, ki je podlaga za prevedbo, niso bili upoštevani dodatki, ki jih je javni uslužbenec prejel kot fiksne - zaradi vrste dela oziroma položaja delovnega mesta, ki ga je javni uslužbenec zasedal. Tu sta predvsem mišljena dodatek po 80. i členu KP za področje vzgoje in izobraževanja, ki je pripadel tajniku fakultete zaradi dela, ki ga je le-ta vseskozi opravljal, dalje po 80. f členu KP za knjižničarje (oz. bibliotekarje) brez izvolitve v naziv in nekateri drugi dodatki.

Nepedagoška delovna mesta, kot so tajnik fakultete, tajnik druge članice, pomočnik glavnega tajnika, vodja kabineta rektorja in podobna, so razvrščena nižje kot do sedaj in uvrščena na nivo strokovnih delavcev v državni upravi in ne delovnih mest, ki opravljajo tudi funkcijo vodenja po svojem opisu del in nalog. Do sedaj so delovna mesta tajnik članice, pomočnik glavnega tajnika, vodja služb imela tudi dodatke za vodenje in višji izhodiščni količnik. Sedaj so položajni dodatki prepovedani za delovna mesta, ki imajo predpisano vodenje v opous del in nalog, kar posledično predstavlja nižjo plačo za navedena delovna mesta.

Na splošno pa je glede višine plače prevelika razlika med delovnimi mesti zahtevnosti VII/1 in VII/2, saj ti zaposleni običajno opravljajo ista dela in naloge.

Zaradi odprave nesorazmerij pri primerljivih delovnih mestih v okviru celotnega javnega sektorja je potrebno opraviti primerjavo podobnih delovnih mest in pripraviti predlog spremembe aneksa za primere, kjer se ugotovi odstopanje pri primerljivih delovnih mestih.

- SISTEM NAPREDOVANJA po Aneksu h kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja (Ur. l. RS št. 60/2008) in Aneksa h kolektivni pogodbi za raziskovalno dejavnost (Ur. l. RS št. 61/2008) je različen, čeprav se za visoko šolstvo uporablja ekvivalent naziva. Tako redni profesor kot tudi znanstveni svetnik sta uvrščena v plačni razred 50, vendar lahko redni profesor napreduje do 55. razreda, znanstveni svetnik pa do 57., kar ni primerno.

Predlagamo poenotenje sistema napredovanja.

prof. dr. Rado Bohinc l.r.,
predsednik Rektorske konference
Republike Slovenije