# Studijski posjet Sloveniji Radne skupine za upravljanje primanjima zaposlenih u javnom sektoru PEMPAL-ove Zajednice prakse za proračun (BCOP-a)

# IZVJEŠTAJ O STUDIJSKOM POSJETU

**Podjela**: Objaviti na PEMPAL-ovoj *web* stranici, dostaviti Upravnom odboru PEMPAL-a, moguća prezentacija na sljedećoj plenarnoj sjednici Zajednice prakse za proračun (BCOP-a), izvještaj će sudionici podijeliti u svojim vladama / institucijama.

**Postupak**: Izvještaj je pripremio resursni tim PEMPAL-ove Zajednice prakse za proračun – Maya Gusarova, stručnjakinja za javni sektor i Zac Mills, stručnjak za upravljanje – koji je pružao podršku Radnoj skupini za upravljanje primanjima zaposlenih u javnom sektoru. Sudionici studijskog posjeta doprinijeli su izvještaju tako što su podijelili lekcije naučene tijekom okruglog stola organiziranog 16. travnja 2016. Nacrt izvještaja podijeljen je svim sudionicima radi kako bi mogli dati svoje primjedbe prije njegova dovršetka.

## **Pozadina**

### **Ciljevi i sudionici događaja**

Radna skupina za upravljanje primanjima zaposlenih u javnom sektoru PEMPAL-ove Zajednice prakse za proračun (BCOP-a) organizirala je studijski posjet Ljubljani od 13. do 16. travnja 2016. na temu reformi plaća u javnom sektoru u Sloveniji. Posjet je organiziran u suradnji s tadašnjim slovenskim Ministarstvom javne uprave uz doprinos slovenskog Ministarstva financija. Sudionici posjeta bili su članovi Radne skupine za upravljanje primanjima zaposlenih u javnom sektoru, koji su predstavljali ministarstva financija iz šest zemalja: Armenije, Hrvatske, Bosne i Hercegovine, Bjelarusa, Moldove i Kirgiske Republike. Događaj je za članove PEMPAL-ove Radne skupine za upravljanje primanjima zaposlenih u javnom sektoru bio jedinstvena prilika da čuju pojedinosti o slovenskim reformama i lekcijama od slovenskih dužnosnika.

Prateći je tim Banke uključivao Mayu Gusarovu, stručnjakinju za javni sektor i koordinatoricu resursnog tima BCOP-a, i Zaca Millsa, stručnjaka za upravljanje, a pružao je podršku dnevnom redu i radu Radne skupine od 2013. do 2016. Ksenia Galantsova iz Tajništva PEMPAL-a pružala je administrativnu podršku u organizaciji posjeta. Savjetnica Nina Duduchava pružala je podršku provođenju internetske ankete nakon događaja.

PEMPAL-ova Radna skupina za upravljanje primanjima zaposlenih u javnom sektoru osnovana je u jesen 2013. radi razgovora o važnim pitanjima o upravljanju masom plaća te dijeljenja rezultata analitike Svjetske banke i drugih međunarodnih razvojnih partnera. FG16 zadnja je godina rada Radne skupine. Članovi te skupine sudjelovali su u *Anketi o institucionalnim aranžmanima i politikama* koja je provođena od studenoga do prosinca 2013. te u sedam edukacijskih skupova koji su organizirani kao videokonferencije te radionice uživo u Moskvi u svibnju 2014. Najaktivnijim je članovima skupine ponuđeno da sudjeluju u studijskom posjetu Sloveniji, zemlji koja je u prošlom desetljeću provela znatne reforme plaća u javnom sektoru i konsolidaciju mase plaća.

Cilj je posjeta bilo  *detaljno proučavanje reformi plaća u javnom sektoru u Sloveniji, uključujući lekcije koje su naučili Ministarstvo javne uprave i Ministarstvo financija.*

### **Pregled dnevnog reda[[1]](#footnote-1)**

Dnevni red posjeta uključivao je režime zapošljavanja u javnom sektoru, politike i reforme u pogledu plaće u javnom sektoru, politike u pogledu zapošljavanja i upravljanje njime, planiranje rashoda mase plaća i upravljanja obračunom plaća uključujući IT rješenja za taj obračun, pristupe zadržavanju visokokvalificiranih zaposlenika te druge povezane teme.

## **Pregled prezentacija**

Prvi je dan posjeta bio posvećen pregledu slovenskog javnog sektora i sustava plaća u javnom sektoru.

**Slovenski javni sektor[[2]](#footnote-2)**

Javni sektor u Sloveniji zapošljava 157 000 državnih službenika koji rade u javnoj upravi, javnim fondovima i komercijalnim ustanovama javnog sektora te drugim subjektima javnog prava koji su neizravni korisnici proračunskih sredstava države ili nižih razina vlasti. Javna uprava uključuje tijela državne uprave izvršne, sudske i zakonodavne vlasti te tijela lokalne samouprave iz 212 općina. Tijela državne uprave obuhvaćaju sljedeće vrste tijela:

* ministarstva, koja izvršavaju upravne zadatke u jednom ili više upravnih odjela;
* tijela u sklopu ministarstava, koja izvršavaju specijalizirane zadatke za koje je potrebno stručno znanje, zadatke inspekcijskog nadzora;
* upravne jedinice, zadužene za izvršavanje zadataka javne uprave koji zahtijevaju teritorijalnu organizaciju;
* državne urede, koji pružaju organizacijsku, tehničku i drugu vrstu pomoći Vladi (npr. Glavno tajništvo Vlade, Ured za zakonodavstvo, Državni ured za komunikacije, Ured za makroekonomsku analizu i razvoj, Ured za statistiku itd.)

*Državni službenik* u slovenskom kontekstu znači o*soba zaposlena u javnom sektoru.* Svi su zaposlenici u javnom sektoru državni službenici, no 31 000 državnih službenika zaposlenih u javnoj upravi ima poseban status.

Državni službenici zaposleni u *javnoj upravi* uključuju:

* dužnosnike koji izvršavaju javne zadatke u skladu sa svojom funkcijom[[3]](#footnote-3);
* državni namještenici koji obavljaju pomoćne i tehničke poslove. Ti zaposlenici nemaju naziva.
* visoke državne službenike – osobe koje su na visokim rukovodećim položajima u državnoj upravi (npr. glavni direktor, glavni tajnik, direktor tijela u sklopu ministarstva, direktor državnog ureda, ravnatelj upravne jedinice)

U skladu s Ustavom zapošljavanje u javnoj upravi temelji se isključivo na natječajima, a za neke se položaje prijavi i do 200 osoba. U državnoj upravi Slovenije nema obvezne rotacije državnih službenika, no postoji mogućnost njihova premještaja u drugo tijelo unutar državne uprave.

**Sustav plaća u javnom sektoru u Sloveniji[[4]](#footnote-4)**

U sustavu plaća u javnom sektoru u Sloveniji u prošlom su desetljeću provedene radikalne reforme. Novi sustav plaća u javnom sektoru, uveden 2008., rezultat je šest godina pregovora Vlade i sindikata. Transparentnost je važno načelo, a centralizacija ključna značajka novog sustava. Novi je sustav razvijen radi poboljšavanja fiskalne održivosti te radi lakše upravljivosti rashodima mase plaća. Ministarstvo javne uprave Slovenije zaduženo je za politiku plaća u javnom sektoru, a Ministarstvo financija nadzire provedbu sustava plaća u okviru proračunske kontrole.

***Struktura plaće***

Plaća državnih službenika u Sloveniji uključuje osnovnu plaću i fleksibilne elemente koji uključuju bonuse (koji bi se u drugim kontekstima definirali kao dodaci) i plaćanje temeljeno na uspješnosti.

*Osnovna* *plaća* utvrđuje se na temelju jedinstvene platne ljestvice utvrđene Zakonom o sustavu plaća u javnom sektoru (Prilogom 1. ZSPJS-u) kojom je obuhvaćeno 65 platnih razreda. Pravila o utvrđivanju plaće utvrđena su Zakonom o sustavu plaća u javnom sektoru (ZSPJS-om). Pri utvrđivanju pojedine plaće trebalo bi se u obzir uzeti platnu skupinu (kako je uređeno člankom 7. ZSPJS-a) i tarifni razred, navodeći razinu zahtjevnosti položaja i naziva s obzirom na potrebno obrazovanje ili osposobljavanje (članak 8. ZSPJS-a). Platni razred funkcije, položaja ili naziva navodi se u Katalogu funkcija, položaja i naziva. Osnovna plaća državnog službenika utvrđuje se prema platnom razredu položaja ili naziva u koji je državni službenik svrstan ili koji je stekao napredovanjem[[5]](#footnote-5). Platni razredi za referentna radna mjesta utvrđeni su Kolektivnim ugovorom za javni sektor (KPJS-om) te ih za većinu položaja u kolektivnim ugovorima za struke dogovaraju i potpisuju Vlada i sindikati.

Sustav *bonusa* pojednostavnjen je reformom sustava plaća[[6]](#footnote-6). Raspon tih bonusa utvrđen je člankom 23. Zakona o sustavu plaća u javnom sektoru Republike Slovenije (ZSPJS) te trenutačno uključuje:

* bonus za položaj
* bonus za staž
* bonus za mentorstvo
* bonus za specijalizaciju, magisterij ili doktorat, ako to nije uvjet za taj položaj
* bonus za dvojezičnost
* bonuse za nepovoljne uvjete rada koji nisu uzeti u obzir kod procjene položaja ili funkcije
* bonuse za opasnosti i poteškoće na radu koje nisu uzeti u obzir kod procjene položaja ili naziva te
* bonuse za rad u nepovoljnije radno vrijeme.

Iznos bonusa utvrđen je Kolektivnim ugovorom.

***Napredovanje u viši platni razred***

Osnovna plaća može se povećati zbog napredovanja na viši položaj na temelju kriterija utvrđenih u propisima specifičnima za predmetni sektor koje resorna ministarstva donose u sklopu okvira profesionalnog razvoja. Napredovanja u viši platni razred moguća su svake tri godine ako su ispunjeni uvjeti ocjene rezultata rada. Odlukom Vlade o napredovanju u platne razrede utvrđuju se pravila za napredovanja i kriteriji ocjene rezultata rada[[7]](#footnote-7).

***Objavljivanje***

Prema Zakonu o sustavu plaća u javnom sektoru (ZSPJS-u)[[8]](#footnote-8) informacije o plaćama u javnom sektoru javne su i dostupne na portalu nacionalnog okvira interoperabilnosti [https://nio.gov.si](https://nio.gov.si/). Na toj je stranici javnosti omogućen pristup informacijama o najvišim plaćama u javnom sektoru, iznosu mase plaća proračunskih korisnika i sredstava za bonuse te o prosječnim mjesečnim plaćama za sve položaje i funkcije u javnom sektoru.

***Plaćanje temeljeno na uspješnosti***

Plaćanje temeljeno na uspješnosti utvrđuje se na temelju triju vrsta uspješnosti utvrđenih Zakonom o sustavu plaća u javnom sektoru (ZSPJS-om), a to su:

* *Redovni radni učinak*: državni službenici čiji je redovni radni učinak iznad prosječnog mogu primiti bonus za uspješnost koji ne prelazi dvije mjesečne plaće. Prema Zakonu o sustavu plaća u javnom sektoru (ZSPJS-u) ukupni bonus za redovni radni učinak iznosi između 2 i 5 % godišnjih sredstava za masu osnovnih plaća, no točan se postotak i kriteriji utvrđuju Kolektivnim ugovorom. Za više upravne državne službenike (direktore) iznos bonusa za uspješnost mora utvrditi tijelo odgovorno za imenovanje na temelju kriterija utvrđenih odgovarajućim ministrima (članak 22. ZSPJS-a).
* *Radni učinak pri povećanom radnom opterećenju (najviše 20 % osnovne plaće mjesečno)* kada posao „premašuje očekivane rezultate rada u jednom mjesecu ako se na taj način može ostvariti racionalnija provedba zadataka proračunskog korisnika”. Ta mogućnost zahtijeva pisanu odluku direktora proračunskog korisnika i državnog službenika (članak 22.e ZSPJS-a). Za naknadu za povećano radno opterećenje proračunski korisnici mogu iskoristiti namjenska sredstva iz svojeg financijskog plana od ušteda od nepopunjenih radnih mjesta, a mogu iskoristiti i sredstva za posebne projekte.
* *Proračunski korisnici koji na tržištu prodaju dobra i usluge* mogu iskoristiti sredstva od prodaja za plaćanje temeljeno na uspješnosti. Uvjeti za uporabu tih sredstava utvrđeni su člankom 22.j ZSPJS-a.

***Preporuke za unaprjeđenje sustava plaća***

Unatoč brojnim prednostima novog sustava plaća, ipak ga se još uvijek smatra rigidnim, što ograničuje rukovoditelje proračunskih korisnika u donošenju autonomnih odluka i tako otežava učinkovito upravljanje resursima. OECD je 2012. izvršio evaluaciju slovenskog sustava plaća i dostavio niz preporuka za daljnja poboljšanja (vidi okvir 1.).

**Okvir 1. PREPORUKE OECD-A ZA**

**SUSTAV PLAĆA U JAVNOM SEKTORU SLOVENIJE**

* Veća autonomija rukovodstva pri očuvanju jedinstvenih pravila za utvrđivanje iznosa plaća
* Uspostava središnje službe, odgovorne za strateško upravljanje - osigurati pregled cjelokupnog sustava ljudskih potencijala u javnom sektoru
* Iscrpan politički i socijalni dijalog za uspostavu nadležnosti i resursa za decentralizirano upravljanje ljudskim potencijalima
* Pregled trenutačnog sustava proračunskog financiranja i uspostava normativnog okvira uz upotrebu financiranja po načelu „odozgo prema dolje“, uz istovremenu primjenu jedinstvenih ograničenja koja se odnose na decentralizirani sustav utvrđivanja iznosa plaća
* Obustaviti automatsku indeksaciju plaća
* Smanjiti opseg normativnog upravljanja te time unaprijediti ulogu rukovodstva aktivnim upravljanjem ljudskim potencijalima
* Obnova konstruktivnog socijalnog dijaloga, uz istovremeno jasno razgraničenje predmeta političkih odluka i predmeta odnosa poslodavac – zaposlenik
* Uvođenje tzv. dvorazinskog modela pregovaranja

*Izvor: Prezentacija Branka Vidiča, voditelja Odjela za sustav plaća u javnom sektoru u Ministarstvu javne uprave za članove PEMPAL-ove Radne skupine za primanja zaposlenih u javnom sektoru, 14. – 15. travnja 2016. u Ljubljani u Sloveniji.*

**Planiranje proračuna, uključujući upravljanje obračunom plaća**

Drugi je dan posjeta uključivao sastanak s predstavnicima slovenskog Ministarstva financija koji su izložili pristupe planiranju rashoda mase plaća[[9]](#footnote-9).

Planiranje proračuna za masu plaća javnog sektora provodi se u skladu s postupcima utvrđenima sljedećim zakonodavstvom:

* Zakon o javnim financijama
* Odluka o dokumentima planiranja razvoja i postupcima za pripremu državnog proračuna
* Zakon o izvršenju proračuna
* Ustav (čl. 148.)
* Zakon o fiskalnom pravilu i
* Pakt za stabilnost i rast

Općenito, riječ je o postupku u dvije faze u kojem se rashodi za plaće najprije moraju uklopiti u trogodišnji fiskalni okvir te potom predstaviti u dvogodišnjem državnom proračunu. Vlada je utvrdila cilj kojim će uravnotežiti strukturni saldo opće vlade do 2020., a gornje se granice rashoda utvrđuju na temelju toga. I sindikati imaju važnu ulogu u pregovorima o masi plaća, a socijalni je dijalog ključan u tom kontekstu.

Svim se proračunskim korisnicima (izravnim i neizravnim) dodjeljuje povećanje od 2,5 % za opći rast za rashode za plaće. Osim toga, daljnja im se povećanja mogu dodijeliti prema posebnim pravilima koja se primjenjuju samo na određene proračunske korisnike na jednokratnoj osnovi. Mora se predstaviti plan za osoblje koji je u skladu s prijedlogom sredstava. Proračun se potom priprema na temelju ukupnog broja položaja, ne ukupnog broja popunjenih položaja. Međutim, plan za osoblje ne sadržava strukturu zaposlenika niti se ocjenjuje. Ta situacija Ministarstvu financija otežava provjeru toga odgovaraju li sredstva dana iz proračuna potrebnim rashodima. Posljednjih su godina određeni proračunski korisnici namjerno u proračunu planirali premale obveze u pogledu mase plaća i stoga su zahtijevali preraspodjele ili dodatna proračunska sredstava da bi pokrili taj manjak. Kako bi spriječilo ponavljanje takvih situacija Ministarstvo financija donijelo je politiku prema kojoj svaki proračunski korisnik mora imati potrebna sredstva za preostale obveze u pogledu rashoda za plaće u proračunskoj godini na svojim računima do 31.  siječnja (pred početak proračunske godine).

**ICT rješenja za analizu plaća i upravljanje obračunom plaća**

Ključni je ICT sustav koji se upotrebljava za potporu upravljanju obračunom plaća i ljudskim potencijalima
MFERAC. Većina je korisnika sustava iz Ministarstva financija (1630 od ukupno 2410 korisnika).Taj sustav temeljen na Oracleu podržava objedinjeno upravljanje registrom osoblja za sve državne ustanove te planiranjem ljudskih potencijala, kategorizacijom radnih mjesta, utvrđivanjem plaća, napredovanjem (horizontalnim i vertikalnim), godišnjim odmorima i osposobljavanjem, a podržava i upravljanje postupcima zapošljavanja državnih službenika. Sustav podržava i upravljanje obračunom plaća i računovodstvo, isplatu plaća zaposlenicima svih proračunskih korisnika i prenošenje podataka Poreznoj upravi, mirovinskom fondu, ustanovi zdravstvenog osiguranja i drugim vanjskim ustanovama[[10]](#footnote-10).

Nadalje, Ministarstvo javne uprave koristi se sustavom ISPAP za prijenos i analizu podataka o zapošljavanju i plaćama u javnom sektoru. Taj je sustav ključni izvor statističkih podataka u pogledu radne snage i plaća u javnom sektoru.

1. **Naučene lekcije**

Trećeg je dana posjeta resursni tim PEMPAL-a organizirao okrugli stol kako bi sudionici razgovarali o lekcijama naučenima iz slovenskog iskustva. Utvrđena su sljedeća ključna saznanja:

* Svi su sudionici istaknuli impresivnu razinu transparentnosti plaća u javnom sektoru Slovenije. Portal nacionalne interoperabilnosti sadržava informacije o najvišim plaćama u javnom sektoru, prosječnim mjesečnim plaćama za sve položaje i funkcije u javnom sektoru i primanjima svih zaposlenih proračunskih korisnika u javnom sektoru sa zasebnim informacijama o bonusima i plaćanjima temeljenima na uspješnosti.
* S obzirom na to da su i sami stručnjaci odgovorni za planiranje naknada za zaposlenike, sudionici su prepoznali koristi transparentnosti plaća kad je riječ o analizi i planiranju mase plaća. Iako su neke zemlje PEMPAL-a provele reforme plaća u državnim službama (npr. Moldova, Kirgiska Republika, Armenija), većina je zemalja sudionica priznala kako radi mogućnosti učinkovitog pružanja usluga moraju provesti daljnje reforme plaća zbog složenosti svojih sustava plaća, nedovoljne transparentnosti i poteškoća s upravljanjem rashodima za plaće. Sudionici su potvrdili da postoji potreba za većim naglaskom na reformama koje obuhvaćaju plaće zaposlenika organizacija u javnom sektoru (proračunskih korisnika) jer one obično čine najveći dio konsolidirane državne mase plaća i imaju veći učinak na dinamiku mase plaća.
* Svi su sudionici istaknuli važnost sindikata u reformi plaća. Slovensko je iskustvo s Kolektivnim ugovorima i pregovorima sa sindikatima bilo posebno korisno Hrvatskoj koja se nalazi u sličnom upravnom kontekstu.
* Svi su sudionici bili impresionirani uporabom dvaju IT sustava: jednog kojim se Ministarstvo javne uprave koristi za analizu utvrđivanja plaća i politika plaća te drugog kojim se Ministarstvo financija koristi za analizu mase plaća i upravljanje obračunom plaća. Sudionici su primijetili kako se IT sustav, kojim upravlja Ministarstvo financija, sastoji od svih potrebnih funkcionalnosti za učinkovito upravljanje plaćama, uključujući obračun plaća te kontrolu proračuna, i ima pozitivan utjecaj na ujedinjenje pristupa upravljanju ljudskim potencijalima u institucijama javnog sektora. Sudionici su priznali kako nemaju sve zemlje u regiji automatizirano upravljanje obračunom plaća i upravljanje ljudskim potencijalima. Svi su sudionici potvrdili važnost praćenja i analiziranja plaća i zaposlenosti za održivost upravljanja primanjima zaposlenih u javnom sektoru. Ipak, nemaju sve zemlje sudionice strukturne jedinice posvećene provođenju analiza plaća u javnom sektoru. Sudionici su također primijetili da je razvoj stručnog kapaciteta za upravljanje primanjima zaposlenih u javnom sektoru važno, a učenje iz međunarodnog iskustva pokazalo se korisnim za poboljšanje propisa i upravljanja primanjima zaposlenih u javnom sektoru.

Za više podataka o sustavu plaća, praksama upravljanja masom plaća i ICT sustavu Slovenije pogledajte prezentacije s posjeta koje se nalaze na web stranici PEMPALA na sljedećoj poveznici: <https://www.pempal.org/events/study-visit-public-sector-pay>

Zakon o sustavu plaća u javnom sektoru (ZSPJS), Kolektivni ugovor za javni sektor (KPJS) i Odluka Vlade o napredovanju u platne razrede dostupni su članovima BCOP-a na wiki stranici BCOP-a na sljedećoj poveznici:

[http://bcop.wikispaces.com/BCOP+working+group+on+Wage+Bill+Management](http://bcop.wikispaces.com/BCOP%2Bworking%2Bgroup%2Bon%2BWage%2BBill%2BManagement)

Prilog 1. – Dnevni red studijskog posjeta

**PEMPAL-ova Zajednica prakse za proračun**

**Studijski posjet na temu Upravljanja primanjima zaposlenih u javnom sektoru**

Ljubljana, Slovenija, 14. - 16. travnja 2016.

**DNEVNI RED**

|  |
| --- |
| **13. travnja, 0. dan**  |
| *Mjesto održavanja* *– Four Points by Sheraton* |
| 19:30 – 21:00  | *Prijem dobrodošlice* |
| **14. travnja – 1. dan**  |
| *Mjesto održavanja* *– Four Points by Sheraton*, *dvorana Ravnikar* |
|  8:30 – 9:00 | *Prijava* |
| 9:00 – 9:15 | **Pozdravni govor mag. Tanje Bogataj, državne tajnice iz Ministarstva javne uprave****Uvodna riječ i predstavljanje PEMPAL delegacije, gđa Maya Gusarova, stručnjakinja za javni sektor i koordinatorica Resursnog tima PEMPAL ZP proračuna, Svjetska banka** |
| 9:15 – 10:15  | **Slovenski javni sektor** * Organizacija državne uprave
* Struktura slovenskog javnog sektora
* Pravni okvir (Zakon o državnim službenicima, Zakon o državnoj upravi, provedba propisa)

*Predavač: Barbara Koželj Sladič, tajnica Odjela za organizaciju javnog sektora i državnu službu u Ministarstvu javne uprave* |
| ČEKA SE POTVRDA | ZAJEDNIČKA FOTOGRAFIJA |
| 10:15 – 10:30 | *Stanka za kavu* |
| 10:30 – 12:00 | **Sustav plaća u javnom sektoru u Sloveniji - prvi dio****Zakonodavni okvir sustava plaća u javnom sektoru** * Politika plaća i određivanje plaća zaposlenika u javnom sektoru
* Struktura plaća i raspon plaća
* Zakon o sustavu plaća u javnom sektoru
* Kolektivni ugovor za javni sektor
* Ostali propisi

*Predavači:** *mag. Branko Vidič, voditelj Odjela za sustav plaća u javnom sektoru u Ministarstvu javne uprave*
* *Mojca Reinhardt, podtajnica Odjela za sustav plaća u javnom sektoru u Ministarstvu javne uprave*
* *Silvija Drašler, podtajnica Odjela za sustav plaća u javnom sektoru u Ministarstvu javne uprave*
 |
| *Mjesto održavanja* *– Four Points by Sheraton*, *restoran Atrium* |
| 12:00 – 13:15  | *Ručak*  |
| *Mjesto održavanja* *– Four Points by Sheraton*, *dvorana Ravnikar* |
| 13:15 – 14:45  | **Sustav plaća u javnom sektoru u Sloveniji - drugi dio****Zakonodavni okvir sustava plaća u javnom sektoru** * Politika plaća i određivanje plaća zaposlenika u javnom sektoru
* Struktura plaća i raspon plaća
* Zakon o sustavu plaća u javnom sektoru
* Kolektivni ugovor za javni sektor
* Ostali propisi

*Predavači:** *mag. Branko Vidič, voditelj Odjela za sustav plaća u javnom sektoru u Ministarstvu javne uprave*
* *Mojca Reinhardt, podtajnica Odjela za sustav plaća u javnom sektoru u Ministarstvu javne uprave*
* *Silvija Drašler, podtajnica Odjela za sustav plaća u javnom sektoru u Ministarstvu javne uprave*
 |
| 14:45 – 15:00 | *Stanka za kavu* |
| 15:00 – 16:00  | **Sustav plaća u javnom sektoru*** Plaće dužnosnika
* Plaće na lokalnoj razini

**ISPAP - Informacijski sustav za prijenos i analizu podataka o plaćama u javnom sektoru***Predavači:** *mag. Branko Vidič, voditelj Odjela za sustav plaća u javnom sektoru u Ministarstvu javne uprave*
* *Mojca Reinhardt, podtajnica Odjela za sustav plaća u javnom sektoru u Ministarstvu javne uprave*
* *Silvija Drašler, podtajnica Odjela za sustav plaća u javnom sektoru u Ministarstvu javne uprave*
 |
| *Mjesto održavanja* *– Four Points by Sheraton*, *restoran Terazzo* |
| 19:00 – 21:00  | *Večera*  |

|  |
| --- |
| **15. travnja – 2. dan** |
| *Mjesto održavanja* *– Four Points by Sheraton*, *dvorana Ravnikar* |
| 9:00 – 10:30  | **Plaća koja se temelji na rezultatima rada (učinku)*** Ocjena rezultata rada (učinka) i kriteriji za napredovanje

**Pristupi za zadržavanje visokokvalificiranih zaposlenika****Iskustva i naučene lekcije iz reformi plaća u javnom sektoru** **Put napretka***Predavači:** *mag. Branko Vidič, voditelj Odjela za sustav plaća u javnom sektoru u Ministarstvu javne uprave*
* *Mojca Reinhardt, podtajnica Odjela za sustav plaća u javnom sektoru u Ministarstvu javne uprave*
* *Silvija Drašler, podtajnica Odjela za sustav plaća u javnom sektoru u Ministarstvu javne uprave*
 |
| 10:30 – 10:45  | *Stanka za kavu* |
|  10:45 - 13:00  | **Planiranje proračuna, uključujući upravljanje obračunom plaća (IT sustavi, tehnički alati)****Planiranje i prilagođavanje rashoda za primanja zaposlenih u javnom sektoru** **Metodologija planiranja rashoda za primanja zaposlenih u javnom sektoru****Uloge različitih ministarstava i proračunskih korisnika u planiranju rashoda za primanja zaposlenih u javnom sektoru****Mehanizmi odobrenja primanja zaposlenih za organizacije u javnom sektoru** *Predavači: Slavko Lenarčič, voditelj Jedinice za poslovna rješenja u Ministarstvu financija**Ms. Saša Jazbec, direktorica Direktorata za proračun, Ministarstvo financija*  |
| *Mjesto održavanja* *– Four Points by Sheraton*, *restoran Atrium* |
| 13:00 – 14:30  | *Ručak*  |
| 15.30-19.00ČEKA SE POTVRDA | Kulturni program (čeka se potvrda) |
| 19.00 - 21.00 | *Večera izvan hotela**restoran Grajska ploščad (adresa: Grajska planota 1)* |

|  |
| --- |
| **16. travnja – 3. dan** |
| *Mjesto održavanja* *– Four Points by Sheraton*, *dvorana Ravnikar* |
| 9:30 – 11:30  | **Rasprava okruglog stola na temu naučenih lekcija te završetak** |
| 11:30 – 12.00 | *Stanka za kavu* |

1. Dnevni red nalazi se u Prilogu A. Sve su prezentacije sa studijskog posjeta u Power Pointu dostupne na sljedećoj poveznici <https://www.pempal.org/events/study-visit-public-sector-pay> [↑](#footnote-ref-1)
2. Na temelju prezentacije Barbare Koželj Sladič iz Uprave za javni sektor Ministarstva javne uprave Republike Slovenije. [↑](#footnote-ref-2)
3. Dužnosnici su osobe koje općim izborima dobivaju mandat za izvršavanje funkcija, osobe koji izborima u Narodnoj skupštini Republike Slovenije (dalje u tekstu Narodna skupština) ili u predstavničkom tijelu lokalne vlasti ili imenovanjem Narodne skupštine ili predstavničkog tijela lokalne vlasti dobivaju mandat za izvršavanje funkcija izvršne ili sudske vlasti, te druge osobe koje su u skladu za zakonom izabrale ili imenovale zakonodavna, izvršna ili sudska grana vlasti (str. 3. članka 2. Zakona o sustavu plaća u javnom sektoru Republike Slovenije, ZSPJS-NPB16). [↑](#footnote-ref-3)
4. Na temelju prezentacije Branka Vidiča, voditelja Odjela za sustav plaća u javnom sektoru u Ministarstvu javne uprave. [↑](#footnote-ref-4)
5. Zakon o sustavu plaća u javnom sektoru Republike Slovenije (ZSPJS) [↑](#footnote-ref-5)
6. OECD-ov pregled 2012. [↑](#footnote-ref-6)
7. Odluka Vlade Republike Slovenije o napredovanju javnih službenika u više platne razrede. [↑](#footnote-ref-7)
8. Članak 22. ZSPJS-a. [↑](#footnote-ref-8)
9. Planiranje rashoda mase plaća izložio je Saša Jazbec, glavni direktor Uprave za proračun

Ministarstva financija Slovenije. [↑](#footnote-ref-9)
10. Na temelju prezentacije o sustavu MFERAC Slavka Lenarčiča, Marjete Bančič i Paule Kolenko iz Jedinice za poslovna rješenja Ministarstva financija Slovenije. [↑](#footnote-ref-10)