



REPUBLIKA SLOVENIJA

MINISTRSTVO ZA JAVNO UPRAVO

www.mju.gov.si, e: gp.mju@gov.si  
Tržaška 21, 1000 Ljubljana  
t: 01 478 83 30, f: 01 478 87 26



Številka: 100-07/2009-4  
Ljubljana, dne 09.03.2009

Pri odgovoru se obvezno sklicujte na našo številko!

MINISTRSTVA  
ORGANI V SESTAVI MINISTRSTEV  
VLADNE SLUŽBE  
UPRAVNE ENOTE

VRHOVNO SODIŠČE REPUBLIKE SLOVENIJE  
VRHOVNO TOŽILSTVO REPUBLIKE SLOVENIJE  
DRŽAVNO PRAVOBRANILSTVO REPUBLIKE SLOVENIJE

ZDRUŽENJE OBČIN SLOVENIJE  
SKUPNOST OBČIN SLOVENIJE

#### **ZADEVA: Ocenjevanje in napredovanje v letu 2009**

Na podlagi ZSPJS in Uredbe o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede (v nadaljnjem besedilu: uredba) je do 15. marca treba oceniti delovno uspešnost javnih uslužbencev in jih z oceno tudi seznaniti. Edini pogoj za napredovanje v višji plačni razred je ocena delovne uspešnosti, ki se jo za organe državne uprave, pravosodne organe in uprave lokalnih skupnosti določi na način in po postopku, kot ga predpisuje Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede. Državni organi, ki jih kot druge državne organe opredeljuje 3. točka 6. člena ZJU, postopek in način preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje v višji plačni razred določijo s svojim splošnim aktom, ki ga izda predstojnik državnega organa, pri čemer pa predlagamo, da se v teh aktih zaradi zagotovitve primerljivosti s sistemskega vidika upoštevajo določbe navedene uredbe.

Odgovori na vprašanja v zvezi z izpeljavo postopka ocenjevanja in napredovanja so objavljeni na spletnem naslovu Ministrstva za javno upravo (poglavje H): [http://www.mju.gov.si/fileadmin/mju.gov.si/pageuploads/mju\\_dokumenti/DPJS/doc/Najbolj\\_pogosta\\_vprasanja\\_in\\_odgovori\\_23122008\\_02.doc](http://www.mju.gov.si/fileadmin/mju.gov.si/pageuploads/mju_dokumenti/DPJS/doc/Najbolj_pogosta_vprasanja_in_odgovori_23122008_02.doc), v tem dopisu pa zaradi zagotovitve enotnega pristopa k ocenjevanju in napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede dodatno predstavljamo pojasnila, ki se nanašajo na najbolj pereča vprašanja organov v tej zvezi.

#### 1. Napredovanje javnih uslužbencev, ki so zadnjič napredovali v višji plačni razred v letu 2006 ali so bili v istem letu premeščeni ali sklenili pogodbo o zaposlitvi

Javni uslužbenci, ki so nazadnje napredovali v višji plačni razred v letu 2006, ponovno napredujejo v višji plačni razred 01. aprila 2009, če izpolnijo predpisane pogoje (dvanajsti odstavek 11. člena uredbe). Enako velja za javne uslužbence, ki so v letu 2006 bili premeščeni na delovno mesto v višjem tarifnem razredu (npr. z delovnega mesta Višji svetovalec na delovno mesto Podsekretar) in tudi za javne uslužbence, ki so prvič sklenili delovno razmerje kadarkoli v letu 2006. Ob tem velja opozoriti, da je pred prehodom na nov plačni sistem (torej do vključno 31.07.2008) v zvezi s prekinitvijo napredovalnega obdobja treba

upoštevati določbe 5. člena Pravilnika o napredovanju zaposlenih v državni upravi, na podlagi katerega se je javnim uslužbencem, ki so bili premeščeni na uradniško delovno mesto, na katerem se naloge opravljajo v nazivu šeste ali višje stopnje (bivši VUD-i) in javnim uslužbencem, ki so bili premeščeni na strokovno-tehnično delovno mesto, za katero je bil določen količnik 4,40 ali višji, napredovalno obdobje prekinilo. Če je bil javni uslužbenec npr. s 01.01.2008 (torej pred prehodom na nov plačni sistem) premeščen z delovnega mesta Svetovalec na delovno mesto Višji svetovalec, se mu je s tem dnevom napredovalno obdobje začelo šteti znova (se je prekinilo). Od 01.08.2008 dalje je v zvezi s prekinitvijo napredovalnega obdobja treba upoštevati drugi odstavek 8. člena uredbe.

## 2. Določitev ocene javnim uslužbencem, ki se jim je napredovalno obdobje prekinilo

Javnim uslužbencem, ki se jim je napredovalno obdobje prekinilo je prav tako treba določiti oceno. ZSPJS in uredba namreč nikjer ne izključujeta določitev ocene, če je prišlo do prekinitve napredovalnega obdobja. ZSPJS v tretjem odstavku 16. člena zgolj določa, da se za napredovalno obdobje šteje čas, ko je javni uslužbenec delal na delovnih mestih, za katera je predpisana enaka stopnja strokovne izobrazbe, medtem ko uredba določa, da se ocenijo javni uslužbenci, ki so v prejšnjem koledarskem letu opravljali delo najmanj šest mesecev. Izhajajoč iz namena ocenjevanja, ki nikakor ne more biti zgolj ugotavljanje zmožnosti za napredovanje, upoštevajoč določbe ZSPJS in uredbe, je treba oceniti vse javne uslužbence, ki so v ocenjevalnem obdobju bili na delu vsaj šest mesecev (z izjemami iz tretjega odstavka 4. člena uredbe), ne glede na to, da so bili v tem obdobju premeščeni na delovno mesto v višjem tarifnem razredu. Če je npr. javni uslužbenec v ocenjevalnem obdobju deset mesecev opravljal naloge na delovnem mestu Višji svetovalec, potem pa je bil premeščen na delovno mesto Podsekretar in je torej kot Podsekretar delal le dva meseca, mora biti ocenjen. Oceno bo torej ta javni uslužbenec prejel za celo ocenjevalno obdobje in se mu bo štela za naziv Podsekretar, pri čemer pa bo v višji plačni napredoval najprej po treh letih od premestitve na delovno mesto Podsekretar, saj je prišlo do prekinitve napredovalnega obdobja. V konkretnem primeru se bo glede ocene nadrejeni v trenutku določanja ocen moral posvetovati z nadrejenim v času, ko je javni uslužbenec opravljal naloge na delovnem mestu pred premestitvijo, saj ocena delovne uspešnosti velja za celo leto (ocenjevalno obdobje) in ne zgolj za del ocenjevalnega obdobja.

Z vidika napredovanja v višji naziv to v konkretnem primeru pomeni, da bo uradnik prvo oceno, ki se bo štela pri preverjanju pogojev za napredovanje v višji naziv imel za naziv Podsekretar, kljub temu, da je v tem nazivu v ocenjevalnem obdobju opravljal naloge le dva meseca.

Ob tem velja opozoriti, da obveznost določitev ocene za prisotnost na delu, ki znaša v ocenjevalnem obdobju manj kot šest mesecev velja le za obdobje do prehoda na nov plačni sistem, medtem ko je po prehodu na nov plačni sistem (od 01.08.2008 dalje) za pridobitev ocene nujen pogoj šestmesečna prisotnost na delu v ocenjevalnem obdobju, upoštevaje izjeme, določene v tretjem odstavku 4. člena uredbe.

## 3. Napredovanje v naziv višjega tarifnega razreda na istem delovnem mestu

Na podlagi priloge II Uredbe o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih se naloge na položajnih delovnih mestih lahko opravljajo tudi v nazivih različnih kariernih razredov (npr. na delovnem mestu Vodja oddelka se naloge lahko opravljajo v nazivih Višji svetovalec I in Podsekretar). Čeprav gre za napredovanje v višji naziv istem delovnem mestu, je v teh primerih treba upoštevati dejstvo, da so je uvrstitev nazivov v tarifne razrede posledica 87. člena ZJU, ki določa, katera izobrazba se zahteva za nazive posameznega kariernega razreda. V konkretnem primeru gre za naziv Višji svetovalec I, za katerega je predpisana najmanj visoka strokovna stopnja izobrazbe (tarifni razred VII/1) in za naziv Podsekretar, za katerega je predpisana univerzitetna stopnja izobrazbe (tarifni razred VII/2). Če uradnik napreduje na delovnem mestu Vodja oddelka iz naziva Višji svetovalec I v naziv Podsekretar je za določitev plačnega razreda treba uporabiti prvi odstavek 19. člena ZSPJS, kar pomeni, da se mu določi osnovna plača za en plačni razred višja od

plačnega razreda, ki ga je imel uradnik pred tem napredovanjem, če bi zaradi napredovanja v višji naziv imel enako ali nižjo osnovno plačo.

#### 4. Ocena in napredovalno obdobje uradnika, ki je prej imel status strokovno-tehničnega javnega uslužbenca

Javni uslužbenec, ki je imel status strokovno-tehničnega javnega uslužbenca, potem pa je na podlagi javnega natečaja pridobil status uradnika, mora biti prav tako ocenjen. Enako velja tudi po prehodu na nov plačni sistem, pri čemer pa je treba upoštevati določbo drugega odstavka 8. člena uredbe, ki določa, da se pri prehodu na drugo delovno mesto v okviru javnega sektorja javnemu uslužbencu napredovalno obdobje ne prekine v primeru, če zasede delovno mesto v istem ali nižjem tarifnem razredu v isti plačni podskupini ali na istovrstnih oziroma sorodnih delovnih mestih v različnih plačnih podskupinah. Ker navedena določba govori o **prehodu** na drugo delovno mesto **v okviru javnega sektorja**, se javnemu uslužbencu napredovalno obdobje ne prekine, če gre za premestitev ali sklenitev pogodbe o zaposlitvi za delovno mesto v istem ali nižjem tarifnem razredu pri istem delodajalcu.

Če skladno s prvim odstavkom 20. člena javnemu uslužbencu ni možno ohraniti doseženih napredovanj, pa to ne pomeni, da se istemu javnemu uslužbencu prekine tudi napredovalno obdobje, **če še naprej opravlja naloge pri istem delodajalcu in na delovnem mestu v istem ali nižjem tarifnem razredu** (npr.: premestitev z delovnega mesta svetovalec na delovno mesto strokovni sodelavec pri istem delodajalcu: ohranitev doseženih napredovanj ni možna zaradi premestitve na delovno mesto iz plačne podskupine C2 na delovno mesto v plačni podskupini J1, napredovalno obdobje pa se ne prekine).

#### 5. Štetje napredovanj nad izhodiščnim plačnim razredom delovnega mesta

Skladno s šestim odstavkom 5. člena uredbe se vsak plačni razred nad plačnim razredom delovnega mesta šteje za eno napredovanje. Ta določba je relevantna z vidika preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje v višji plačni razred, saj je v odvisnosti od tega, za katero napredovanje gre treba zbrati različno število točk iz naslova ocen delovne uspešnosti (drugim odstavek 5. člena uredbe). Če je javni uslužbenec uvrščen npr. v sedmi plačni (napredovalni) razred, potem se šteje, da gre za sedmo napredovanje, saj je to vedno treba šteti od izhodiščnega plačnega razreda delovnega mesta.

Za uradniška delovna mesta je štetje napredovalnih razredov z vidika preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje v višji plačni razred vezano na izhodiščni plačni razred delovnega mesta in ne posameznega naziva, v katerem se naloge na delovnem mestu lahko opravljajo. Če npr. uradnik na delovnem mestu Višji svetovalec opravlja naloge v nazivu Višji svetovalec II in je uvrščen v 40. plačni razred, potem se šteje, da je to sedmo napredovanje na tem delovnem mestu (izhodiščni plačni razred tega delovnega mesta je 33.)

#### 6. Pripravniki

Kot izhaja iz veljavne normativne ureditve je za razliko od prejšnje ureditve potrebno ocenjevati tudi delovno uspešnost pripravnikov, čas pripravništva pa je treba šteti v napredovalno obdobje. Seveda pa je pri določitvi ocene treba upoštevati dejstvo, da se pripravnik šele usposablja za samostojno opravljanje dela, zato obstaja relativno velika verjetnost, da njegova delovna uspešnost ne bo primerljiva z delovno uspešnostjo drugih javnih uslužbencev.

#### 7. Pravno varstvo javnih uslužbencev

V skladu z 16. in 17. členom ZSPJS lahko javni uslužbenec na podlagi delovne uspešnosti, izkazane v napredovalnem obdobju, ob izpolnjevanju pogojev napreduje v višji plačni razred oziroma v višji naziv.

Pogoj za napredovanje so torej ustrezne ocene, zaradi česar poteka ocenjevanje javnih uslužbencev v skladu z zakonom in uredbo.

V postopku ocenjevanja, ki se izvaja v začetku leta za preteklo leto, imajo javni uslužbenci v skladu s 17. a členom ZSPJS pravico do pravnega varstva, in sicer imajo pravico do preizkusa ocene.

### **Preizkus ocene – kdaj je možno vložiti zahtevo za preizkus ocene in rok:**

Javni uslužbenec, ki:

- ni bil ocenjen oziroma,
- se ne strinja z oceno,

lahko v osmih delovnih dneh od poteka roka za ocenitev oziroma od seznanitve z oceno zahteva, da se ga oceni oziroma zahteva preizkus ocene pred komisijo.

### **Sestava komisije za preizkus ocene:**

Komisijo imenuje predstojnik (odgovorna oseba po prvem odstavku 2. člena uredbe) v roku 15 dni od vložitve zahteve za preizkus ocene. Komisijo sestavljajo trije javni uslužbenci, ki imajo najmanj enako stopnjo izobrazbe, kot se zahteva za delovno mesto javnega uslužbenca, ki je zahteval preizkus ocene. V komisijo so lahko imenovani tudi javni uslužbenci drugega proračunskega uporabnika, kar je možno uporabiti predvsem v manjših organih, kjer bi bila sicer pravilna sestava komisije otežkočena.

Nadrejeni in javni uslužbenec, ki zahteva preizkus ocene, imata pravico do udeležbe v preizkusu ocene.

### **Rok za preizkus ocene:**

Komisija

- opravi preizkus ocene oziroma
- naloži delodajalcu, da javnega uslužbenca oceni

najkasneje v 15 dneh od imenovanja.

### **Način dela komisije za preizkus ocene:**

O preizkusu ocene se vodi zapisnik. Komisija o preizkusu ocene odloči s sklepom. Odločitev komisije je dokončna.

### **Veljavnost ocene:**

Veljavna ocena je ocena, s katero je bil seznanjen javni uslužbenec. V primeru zahteve za preizkus ocene je veljavna ocena, ki jo določi komisija, ustanovljena za preizkus ocene, in je javnemu uslužbencu vročena.

### **Pravno varstvo zoper odločitev komisije za preizkus ocene:**

Zoper oceno komisije lahko javni uslužbenec uveljavlja sodno varstvo v skladu z zakoni, ki urejajo delovna razmerja.

Če delodajalec v roku 15 dni po imenovanju komisije, ki je ugotovila, da javni uslužbenec ni bil ocenjen, javnega uslužbenca ne oceni, lahko javni uslužbenec neposredno uveljavlja sodno varstvo v skladu z zakoni, ki urejajo delovna razmerja.

#### 8. Napredovalno obdobje funkcionarjev in ocene direktorjev

V času opravljanja funkcije napredovalno obdobje ne teče, prav tako se delo funkcionarja na podlagi uredbe ne ocenjuje. Če je oseba pred imenovanjem na funkcijo imela status javnega uslužbenca, je pri preverjanju izpolnjevanja pogojev za napredovanje v višji plačni razred po izteku funkcije treba upoštevati napredovalno obdobje pred in po izteku funkcije in pridobljene ocene ter ravnati v skladu z uredbo.

Glede ocen direktorjev je treba upoštevati ocene, pridobljene na podlagi ZJU.

S spoštovanjem,

Dr. Branko Lobnikar  
DRŽAVNI SEKRETAR

POSLANO:

- naslovníkom
- zbirka dok. gradiva