



Sindikata policistov Slovenije, Opekarniška cesta 15/b, 3000 Celje

- Ministrstvo za javno upravo

ZADEVA: PREDLOGI SINDIKATA POLICISTOV SLOVENIJE V ZVEZI IZHODIŠČ ZA SPREMEMBO ZAKONA O JAVNIH USLUŽBENCIH

ZVEZA: vaš dopis št. 007-221/2014/40 z dne 19.5.2015

Dne 19.5.2015 smo predstavniki Sindikata policistov Slovenije (SPS) sodelovali na predstavitvi temeljnih izhodišč v zvezi s spremembami Zakona o javnih uslužbencih, kjer so bila predstavljena temeljna izhodišča na področju načrtovanih sprememb javno uslužbenske zakonodaje. Istega dne ste nam tudi poslali dopis pod zvezo v katerem nas pozivate k podaji predlogov oziroma pobud za spremembe. S tem v zvezi vam posredujemo naše izhodiščne pripombe za spremembe ZJU. Naši predlogi so načelni in sistemski, saj trenutno še ne razpolagamo s podrobnejšim gradivom, ki bi nam omogočal podajo konkretnih rešitev. V okviru predlogov dajemo tudi pobude za sistemsko spremembo tako ZJU kot ostalih predpisov, ki so povezani v celotni plačni sistem, ki je po naši oceni potreben prenove.

1. **Definiranje posebne kategorije javnih uslužbencev**

V SPS si prizadevamo za ureditev statusa javnih uslužbencev, ki izvajamo posebna, z zakonom določena pooblastila. Gre za kategorijo javnih uslužbencev, ki imajo v področnih oziroma specialnih zakonih posebna represivna pooblastila, s katerim posegajo v človekove pravice in temeljne svoboščine. V prvi vrsti izpostavljamo kategorijo policistov, ki imajo v Republiki Sloveniji izključno pravico uporabe prisilnih sredstev in drugih pooblastil, s katerimi lahko ob točno določenih zakonih pogojih občutno posegajo v temeljne pravice in svoboščine državljanov. Ravno zaradi tega smo mnenja, da gre za posebno kategorijo javnih uslužbencev, katerih delo je posebej nevarno, psihično in fizično obremenjujoče ter stresno. Na podlagi analize vsebine dela, novih pristojnosti in odgovornosti ob izvajanju nalog policije je bil leta 2011 spremenjen poklicni standard v višješolskega. Temu je sledila sprememba področne policijske zakonodaje (ZODPol), ki je uvedla višješolski sistem leta 2018, trenutno potekajo izobraževalni procesi za pridobitev višješolske izobrazbe kot temeljnega pogoja za opravljanja poklica policist.

Zaradi tega predlagamo, da se v 23. členu ZJU uvede nova kategorija:

- Javni uslužbenci s posebnimi pooblastili so uradniki, ki imajo s posebnimi zakoni pravico in dolžnost ob vsakem času in kjerkoli uporabljati posebna pooblastila represivne narave in pooblastila neposrednega fizičnega prisiljevanja

2. Ureditev posebnega kariernega sistema za javne uslužbence s posebnimi pooblastili

Pri kategoriji javnih uslužbencev s posebnimi pooblastili gre za specifično vrsto organizaciji, ki vključuje poseben sistem vstopa v organizacijo, izobraževanja, napredovanja (npr. položajne oznake), prav tako je v strokovni literaturi posebej izpostavljen poseben sistem organizacijske klime in poklicne subkulture takšnih poklicnih skupin. Ravno izenačenje z drugimi državnimi uradniki je v preteklih letih povzročil val nezadovoljstva v teh poklicnih skupinah, zato se nam zdi nujno ureditev posebnega kariernega sistema v področnih zakonih za to kategorijo javnih uslužbencev. Zato ni mogoče v celoti uveljavljati načelo mobilnosti med javnimi uslužbenci, ker je za učinkovito izvajanje nalog policije potrebna daljša osvojitve in prilagoditev veščin, ki so potrebne za opravljanje tovrstnih nalog. Zaradi tega predlagamo, da se v ZJU doda določba, da:

- za javne uslužbence s posebnimi pooblastili je karierni sistem urejen v področnih zakonih, specifično glede na potrebe delovnega procesa organizacije in sistema napredovanja, pri čemer se za temeljna izhodišča uporabljajo določbe tega zakona

3. Posebno ocenjevanje za položajna delovna mesta

V SPS predlagamo drugačno ureditev ocenjevanja za osebe, ki zasedajo položajna delovna mesta. V izhodiščih ste sicer omenili ukinitve letnega ocenjevanja kot podlago za napredovanje v nazivu oz. plačnem razredu. SPS kljub temu predlaga uvedbo specifičnega ocenjevanja za vodstvena delovna mesta in sicer sistem 360 ali 240 stopinjskega ocenjevanja. Takšna rešitev je po našem mnenju skladna s predvideno uvedbo kompetenčnega modela, kjer je predvidena uvedba socialnih veščin. Po tem sistemu ocenjevanja bi vodje ocenjevali nadrejeni, podrejeni, stranke in drugi deležniki. Prav tako predlagamo, da bi na primer dvakratna ocena manj kot prav dobro predstavljala razlog za razrešitev s položajnega delovnega mesta. S tem bi zagotovo zasledovali in po naši oceni tudi dosegli cilj postavljanja kompetentnih ljudi na najodgovornejša delovna mesta, prav tako bi osebe dobile celovito povratno informacijo o uspešnosti svojega dela.

4. Uvedba mandata za vsa položajna delovna mesta

V SPS predlagamo uvedbo 5 letnih mandatov na vsa položajna delovna mesta z možnostjo enkratnega ponovnega imenovanja. Takšna rešitev se nam zdi smiselna in življenjska, saj bi s tem preprečili stagnacijo dela organa zaradi »predolgih« mandatov posameznih oseb na istem položaju. Prav tako bi s tem zagotovili sistemsko omejevanje korupcije, mobbinga, vnos novih pristopov, rotacijo kadra in drugih sodobnih menedžerskih pristopov. Takšen predlog je sindikat policistov že podal v policijsko zakonodajo leta 2011 vendar je bila v fazi vladnega usklajevanja zaradi nerazumevanja namena ureditve umaknjena.

5. Uvedba usposabljanja za vodenje kot pogoj za zasedbo vodstvenega delovnega mesta

Poleg predlaganih socialnih oz. t.i. »mehkih« kompetenc predlagamo, da se za položajna delovna mesta uvede tudi posebno usposabljanje iz modernih pristopov k upravljanju s človeškimi viri in sicer kot pogoj za zasedbo vodstvenega delovnega mesta. Prav tako predlagamo obnovitvena usposabljanja na 4 ali 5 let, skladno z dolžino mandata.

Smiselno je preučiti uvedbo »licenc« za vodenje, ki bi vsebovale ustrezen nabor izobraževanja, preverjanja in obnavljanja znanja in veščin za vodenje, ki je pomemben segment uspešnosti in učinkovitosti. Je spodbuda kompetentnim vodjem, da vodijo in motivirajo podrejene za doseganje večje storilnosti in učinkovitosti.

Sistemske bi določili, da je za vodenje na položajnih delovnih mestih potrebna »licenca«, ki se periodično obnavlja (npr. 5 let) s čemer se zagotavlja ustreznost vodilnega kadra. Po drugi strani bi uvedli možnosti izgube »licence« in s tem de iure pravico do zasedanja položajnih delovnih mest. Izguba »licence« bi potekala ob transparentno vodenem postopku ugotavljanja razlogov za odvzem »licence« za vodenje. Ob ugotovitvi razlogov za odvzem licence bi bili možni sankciji:

- začasna izguba »licence« zaradi lažjih kršitev in bi bila časovno omejena
- trajna izguba »licence« zaradi hujših kršitev in bi trajala ves čas zaposlitve v javnem sektorju

Sočasno z izgubo »licence« bi javni uslužbenec izgubil vse pravice iz naslova položajnega delovnega mesta. Imenovan bi bil v naziv, ki je ustrezen izobrazbi, ki jo je imel pred imenovanjem na položajno delovno mesto. Nerazumljivo in nesistemske je varovanje plače javnega uslužbenca, ki ni strokoven, krši pogodbene in druge obveznosti do delodajalca in podrejenih, ob razrešitvi iz položajnega delovnega mesta pa še vedno ohrani enake pravice z bistveno manj obveznosti. Po trenutni ureditvi se lahko nižajo pravice le ob soglasju javnega uslužbenca. Pravica iz položajnega delovnega mesta bi morala biti vezana na opravljanje nalog vodenja in je potrebna celovitega sistemskega urejanja in nagrajevanja. V sindikatu policistov podpiramo sistemske rešitve, ki bodo privedle do izboljšanja načina vodenja.

S takšno spremembo bi dosegli večjo odgovornost in preprečevanje ustvarjanje »odlagališč« razrešenih kadrov v javnem sektorju. Trenutna ureditev je nestimulativna do kompetentnih vodij in ustvarja slabo organizacijsko klimo.

6. Uvedba razširjenega napredovanja znotraj delovnega mesta

V SPS ugotavljamo anomalijo sedanjega uradniškega sistema v zvezi napredovanj v nazivih na določenem delovnem mestu. Sedanja rešitev, katere noveliranje ste sicer napovedali, je po naši oceni toga in posredno izgublja stik z modernimi pristopi k upravljanju s človeškimi viri. Konkretno v policiji zaznavamo, da zaradi tega izgubljammo dobre policijske in kriminalistične strokovnjake na posameznih strokovnih področjih. Policist (kriminalist) namreč ob postopnem napredovanju skozi določeno časovno obdobje doseže maksimalno število napredovanj v nazivu in posledično plačnem razredu. Zaradi tega je, da bi lahko sploh napredoval (vertikalno ali horizontalno) prisiljen kandidirati na vodstvena delovna mesta ali na delovna mesta na drugi organizacijski ravni policije (npr. iz lokalnega na regionalni ali državni nivo). Namesto tega predlagamo, da se omogoči napredovanje tudi v višji tarifni razred ali višji karierni razred na samem delovnem mestu, seveda ob upoštevanju splošnih zakonskih določil. Na primer višji policist bi po predlagani rešitvi lahko napredoval tudi v policijskega inšpektorja ali višje, v kolikor bi izpolnjeval z zakonom določene pogoje glede izobrazbe, delovnih izkušenj, kompetenc, ipd. S tem bi po našem mnenju zagotovili učinkovitejši karierni sistem in preprečili stagnacijo ali celo odhod strokovnih kadrov. Verjetno ni potrebno posebej poudarjati, da je zagotavljanje strokovnosti pri delu policije izjemno pomembno, pri čemer bi s takšnimi rešitvami vsekakor pripomogli k ohranitvi zdravega strokovnega jedra policijskih kadrov.

7. Letni razgovori

Predlagamo, da se letnim razgovorom da večji poudarek kot je to v sedanjem sistemu. Res je sicer da so le te v skladu z ZJU obvezni, vendar je v praksi prišlo do razvrednotenja tega HRM orodja. Saj so letni razgovori večinoma le sami sebi namen. Po drugi strani želimo dati večji pomen le tem, saj predlagamo, da se uvede obveznost usklajevanja poklicnih želja posameznika s potrebami organizacije. Prav tako bi to orodje lahko učinkoviteje uporabljali ob sprejetju naše pripombe pod točko 6. v zvezi uvedbe razširjenega napredovanja znotraj delovnega mesta.

V zvezi z vašim dokumentom pod zvezo in predstavljenimi izhodišči dne 19.5.2015 vam sporočamo, da nekatere rešitve načelno podpiramo, predvsem glede uvedbe kompetenčnega modela in kompetenčnega centra, vendar bomo konkretnjšo opredelitev do teh lahko podali po prejemu celovitega gradiva.

Kot opcijo predlagamo, da bi se letni razgovori omejili na javne uslužbenke katere delodajalec namerava vključiti v sistem napredovanj ali kariernega razvoja ali kadar to pričakovanje izrazi in utemelji javni uslužbenec. Nesmiselno in neproduktivno se zdi opravljanje letnih razgovorov zgolj zaradi izpolnjevanja formalnosti.

8. Managersko upravljanje s kadri in sredstvi

V okviru prenove uslužbenske zakonodaje in plačnega sistema, je potrebno vzpostaviti mehanizme, ki bodo spodbujali učinkovito upravljanje s kadrovskimi, finančnimi resursi in delovnimi procesi. To pomeni stimuliranje vodij za optimiziranje delovnega procesa ob zmanjševanju kadrov omogočanje alternativne izbire ob zmanjšanju števila zaposlenih:

- zaposlitve novih uslužbencev
- izplačevanje povečanega obsega dela na račun zmanjševanja števila zaposlenih

Trenutni Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS-NPB33) sicer ureja povečan obseg dela iz naslova začasnih odsotnosti (porodniška, daljše odsotnosti, krvodajalske akcije, udeležbe na pričanju pred pristojnimi organi...) ne ureja pa vprašanja stalnih odsotnosti.

V okviru sprememb uslužbenske in plačne zakonodaje je po naši oceni potrebno vzpostaviti možnost, da se vodje ali predstojniki organov ob zmanjšanju števila zaposlenih alternativno odločajo med zaposlitvami novih uslužbencev v okviru dovoljenih kvot ali izplačilu povečanega obsega dela ali drugimi primernimi instituti (npr. uvedba deficitarne kvote). Namen spremembe je spodbuditi vodje k optimiziranju delovnih procesov vendar do meje katera omogoča nemoteno izvajanje nalog organa.

9. Komisija za pritožbe iz delovnega razmerja pri Vladi RS

Podpiramo spremembe delovanja Komisije za pritožbe iz delovnega razmerja pri Vladi RS, vendar menimo, da bi morala biti sprememba širša od zgolj prenosa stvarne in krajevne pristojnosti na občine.

Na podlagi vedno večjega števila primerov, ki jih sodišča razsojajo v korist delavcev, ocenjujemo, da bi morali komisijo urediti tako, da bi vsaj del komisije stalno deloval. V tem delu bi morala komisija presojeti zakonitost ne samo iz procesnega ampak tudi vsebinskega

vidika tako, da se odloča v primerih, ki že »na prvi pogled« kažejo, da je zahteva uslužbenca utemeljena. Smiselno se nam zdi, da se v Komisijo za pritožbe iz delovnega razmerja vključijo reprezentativni sindikati, če tako javni uslužbenec izrecno zahteva z namenom predstavitve posameznega ali systemskega problema.

10. **Napredovanje na zahtevnejše delovno mesto**

V zvezi z napredovanjem javnih uslužbencev na zahtevnejše delovno mesto v SPS zaznavamo dva temeljna problema, za katera v novem ZJU predlagamo ustrezno rešitev:

a. **Izguba pridobljenih pravic ob napredovanju na zahtevnejše delovno mesto:** v praksi zaznavamo primere naših članov, ko so ob napredovanje na zahtevnejše delovno mesto izgubili plačni razred. Pri tem gre npr. za primere napredovanj policistov iz petega v četrti karierni razred oziroma iz četrtega v tretji, itd, pri čemer gre za anomalijo ob prenosu rednih napredovanj. V SPS menimo, da mora že samo napredovanje na zahtevnejše delovno mesto z vidika kariernih poti uradnikov pomeniti višji status pravic. Zaradi tega predlagamo, da se v nov ZJU vnese določba, ki bi takšne anomalije preprečevala, ko na primer: »Javni uslužbenec ob napredovanju na zahtevnejše delovno mesto obdrži že pridobljene pravice iz delovnega razmerja«. Predlagamo tudi, da se z napovedanim novim vrednotenjem delovnih mest takšne anomalije odpravijo, pri čemer naj bo javni uslužbenec ob vertikalnem napredovanju na zahtevnejše delovno mesto nagrajen tudi z višjim plačnim razredom, saj bo v nasprotnem primeru (ponovno) prišlo do razvrednotenja napredovanj.

b. **Izničenje napredovalnega obdobja:** V SPS prav tako zaznavamo primere, ko policistom ob napredovanju na zahtevnejše delovno mesto ugasne napredovalno obdobje. Obravnavamo namreč primere naših članov, ki bi na nižjem delovnem mestu ob upoštevanju napredovanj lahko imeli višji plačilni razred kot ga imajo zaradi napredovanja na zahtevnejše delovno mesto, pri čemer je pogost vzrok ravno prekinitvev napredovalnega obdobja. Prav tako zaradi anomalij, opisanih pod točko a), v praksi prihaja do primerov, ko zaposleni po več let ostajajo v istem plačilnem razredu. Zaradi tega predlagamo uvedbo instituta prenosa napredovalnih obdobji ob premestitvi na zahtevnejše delovno mesto.

Zavedamo se sicer, da je problematika pod to točko tesno povezana z določbami Zakona o sistemu plač v javnem sektorju, pri čemer bi ob sistemski ureditvi področja vsekakor morali poseči tudi v slednjega.

11. **Noveliranje sistema horizontalnega napredovanja**

V SPS v obstoječem sistemu ZJU vidimo pomanjkljivost predvsem v pomanjkanju možnosti horizontalnega napredovanja zaposlenih, saj obstoječi sistem po naši oceni poudarja predvsem vertikalno napredovanje (pridobivanje višjega naziva in plačnega razreda, napredovanje po kariernih razredih navzgor, ipd.). Zaradi tega vidimo možnost fleksibilizacije kariernega sistema javnih uslužbencev in optimizacijo kadrovske politike v uvedbi koncepta kariernih pasov (angl. »broadbanding«). Navedeni koncept po strokovni literaturi zagotavlja zlasti:

- možnost vrednotenja delovnih mest glede na strokovnost, kompleksnost, odgovornost, odločanje, ipd
- možnost širšega horizontalnega napredovanja
- možnost uresničevanja kariernih aspiracij, uresničevanja lastnih sposobnosti, idej in

kompetenc zaposlenih

Osnovna ideja koncepta kariernih pasov je uvedba različnih kategorij (skupin) delovnih mest in uvedba možnosti fleksibilnega prehajanja med kariernimi pasovi. Menimo, da bi z uvedbo tega sistema bolj prišla do izraza tudi vaša namera o uvedbi kompetenčnega modela. V literaturi se kot najpogostejše kategorije kariernih pasov navajajo:

- izvedbena (operativna) delovna mesta
- administrativna delovna mesta
- kreativna delovna mesta in
- vodstvena delovna mesta

Ocenjujemo, da bi lahko o prednostih in slabostih koncepta kariernih pasov v sistemu javnih uslužbencev opravili širšo razpravo v naslednjih strokovnih posvetih oziroma usklajevanih glede novega ZJU.

V zvezi z vašim dokumentom pod zvezo in predstavljenimi izhodišči dne 19.5.2015 vam sporočamo, da nekatere rešitve načelno podpiramo, predvsem glede uvedbe kompetenčnega modela in kompetenčnega centra, vendar bomo konkretnjšo opredelitev do teh lahko podali po prejemu celovitega gradiva. Sindikat policistov Slovenije je s svojimi strokovnimi predlogi pripravljen konstruktivno sodelovati pri nastajanju novega ZJU.

Ocenjujemo, da bi s tem dvignili strokovnost, učinkovitost varstva pravic javnih uslužbencev in uveljavili enotno prakso v javnem sektorju. Predlagan vidik je tudi zmanjševanje stroškov na breme proračuna iz vidika očitno nezakonitih odločitev predstojnikov, zmanjšanje obremenitve sodišč in izboljšanja organizacijske klime v organih.

S spoštovanjem,

Pripravil:
Kristjan Mlekuš
Sekretar SPS




Zoran Petrovič
predsednik SPS

Številka: 1/PRED-27/2015/1
Datum : 27.5.2015