

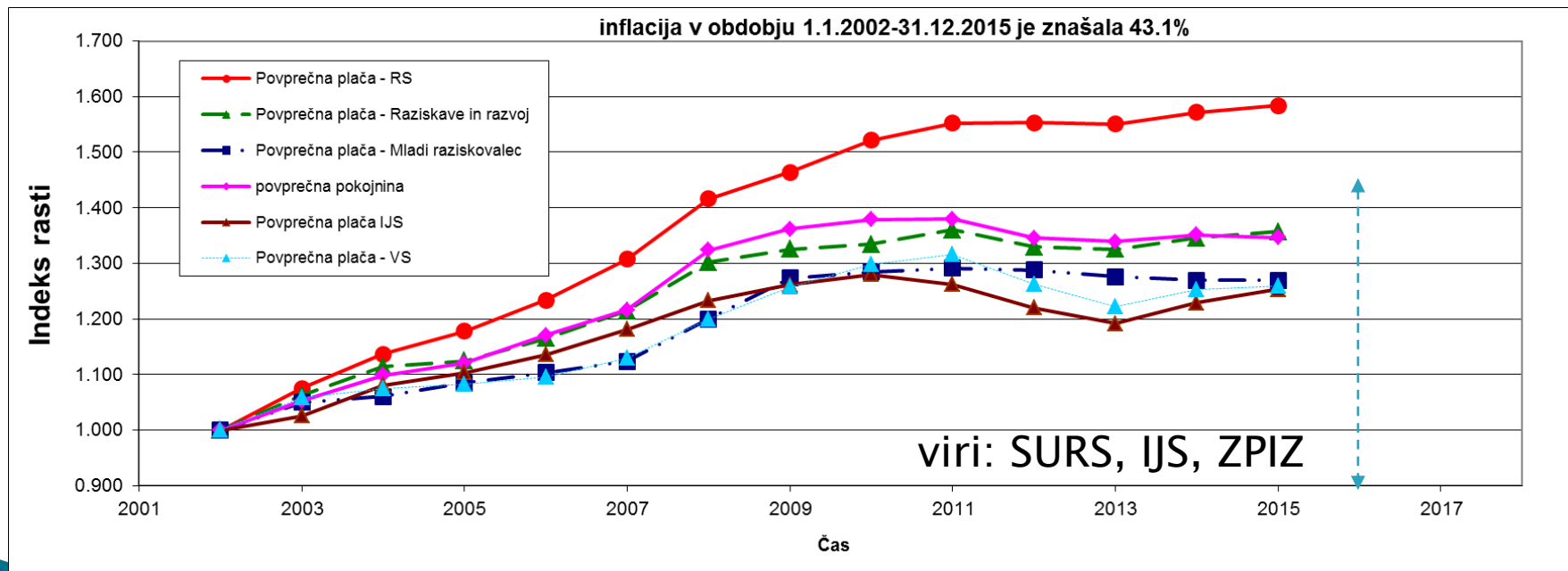
Plačna dinamika in horizontalna napredovanja na IJS

Gregor Kramberger



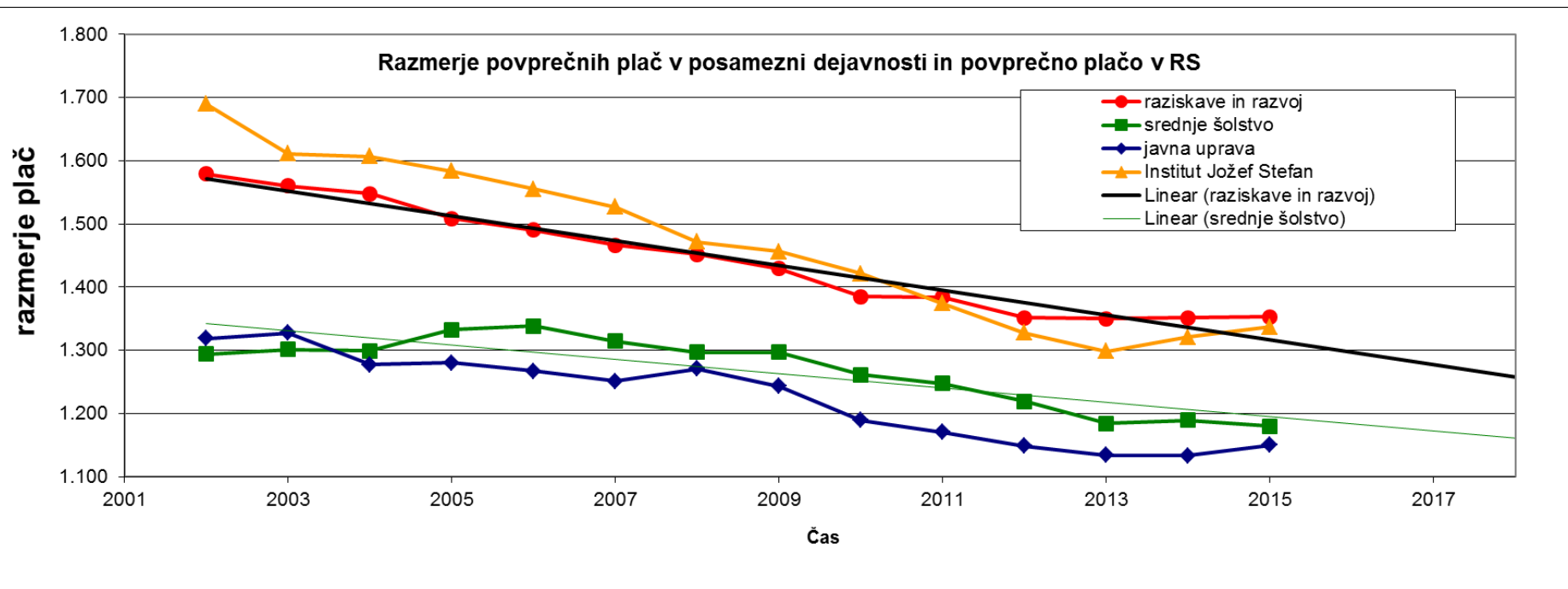
Dinaminka plač na IJS (I)

- ▶ Od leta 2002 naše plače krepko zaostajajo za inflacijo – okoli 15%
- ▶ Od leta 2002 je dinamika naših plač negativna tudi v primerjavi s pokojninami
- ▶ Primerljiva je s plačno dinamiko v visokem šolstvu
- ▶ Krepko pa rast naših plač pada v primerjavi s povprečno plačo v RS



Dinamika plač na IJS (II)

- ▶ Plače na IJS primerjalno padajo tudi v sektorju R&D
- ▶ Trend po izenačitvi povprečnih plač s tistimi v srednjem šolstvu in javni upravi je očiten



Dinamika plač na IJS (III)

- ▶ Ukinjeno je bilo plačevanje v II. steber (mnenje RS)
- ▶ Zmanjšani so bili regresiv višjih plačnih razredih, kar realno še poslabša stanje pa to ni vidno v prejšnjih grafih.

Zakaj?

- ▶ Ali je za vse res kriva vlada?
- ▶ Kje je meja ko bodo nizke plače pomemben faktor pri (ne)odločitvi sposobnih ljudi za delo v znanosti.
- ▶ Ali bomo lahko govorili o znanstveni odličnosti, če bomo vedno slabše plačani (if you pay peanuts, you get monkeys)

Plača zaposlenega v Javnem sektorju



J. Bajc, diplomsko delo, EF, Uni. Lj.

Napredovanja v JS

- ▶ Vertikalno napredovanje (V) – v višji plačni razred na podlagi razporeditve na bolj zahtevno delovno mesto (na IJS so to običajno izvolitve)
- ▶ Horizontalno napredovanje (H) – v višji plačni razred na podlagi uspešnega dela na istem delovnem mestu
- ▶ Osnovna plača ustreza razredu $V+H$, vsak V ima različno število možnih H
 - znanstveni svetnik $V=50, H \leq 7$
 - višji znanstveni sodelavec $V=46, H \leq 7$
 - znanstveni sodelavec $V=43, H \leq 7$
 - asistent z doktoratom $V=40, H \leq 10$
 - asistent (MR2) $V=31, H=?$
 - asistent (MR1) $V=30, H=?$
- ▶ Če delavec prehaja znotraj plačne skupine J ali H se mu horizontalna napredovanja prenašajo s seboj

<https://www.uradni-list.si/1/content?id=88300>

Horizontalna napredovanja

- ▶ Podlaga za napredovanje je vsakoletna ocena vašega vodje (do 1.4. tekočega leta). V podpis dobite ocenjevalni list, ki ga morate podpisati!
- ▶ Ocene so: 5,4,3,2,nezadovoljivo (plačna skupina J)
- ▶ Ocene za raziskovalce:
 - 60% (15 točk) bibliografija (v kolikor dosegate potrebno število točk na leto za napredovanje v višji naziv je ocena 15, drugače pa proporcionalno nižja. To pokrije področje rezultati dela: samostojnost, ustvarjalnost in natančnost pri opravljanju dela, zanesljivost pri opravljanju dela.
 - 20% (5 točk) – kvaliteta sodelovanja in organizacija dela
 - 20% (5 točk) – druge sposobnosti v zvezi z opravljanjem dela/interdisciplinarnost
- ▶ Pri napredovanju se upoštevajo tri najboljše ocene izmed vseh pridobljenih ocen od zadnjega napredovanja oziroma leta zaposlitve (četrti odst. 5. člena Uredbe o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede)

Horizontalna napredovanja

Skupina J

Napredovanje za 1 razred:

- ▶ 11 točk (1. in 2. napredovanje)
- ▶ 12 točk (3. in 4. napredovanje)
- ▶ 13 točk (5. napredovanje)
- ▶ 14 točk (>5 napredovanje)

Napredovanje za 2 razreda:

- ▶ 14 točk (1. napredovanje)
- ▶ 15 točk (>1. napredovanje)

Kaj pa če je točk premalo?

- ▶ Ne glede na splošni pogoj napreduje za en plačni razred po izteku dvojnega napredovalnega obdobja(6 let), če ima povprečno oceno najmanj dobro(tri)

Skupina H (raziskovalci)

Napredovanje za 1 razred:

- ▶ 55 točk (1. in 2. napredovanje)
- ▶ 60 točk (3. in 4. napredovanje)
- ▶ 65 točk (5. napredovanje)
- ▶ 70 točk (>5 napredovanje)

Napredovanje za 2 razreda:

- ▶ 70 točk (1. napredovanje)
- ▶ 75 točk (>1. napredovanje)

Kaj pa če je točk premalo?

- ▶ Ne glede na splošni pogoj napreduje za en plačni razred po izteku dvojnega napredovalnega obdobja(6 let), če ima povprečno oceno najmanj dobro(15 točk)

Horizontalna napredovanja 2008–2016

- ▶ Dogovor med sindikati in vlado je bil, da se 2011 in 2014 ne štejeta v napredovalno obdobje – to efektivno pomeni, da je napredovalno obdobje podaljšano za 4 leta
- ▶ Leta 2013 in 2014 je bilo napredovanje v višji plačni razred zadržano, se pa je še vedno štelo 2013 v ocenjevalno obdobje
- ▶ Do 1.4.2016 smo tako imeli dve polni obdobji, ko je bilo moč napredovati.
- ▶ Primeri ocen (množi s 5 za raziskovalce):
 - 4,4,3 (2008,2009,2010) in 3,3,4 (2012,2013,2015) -> 1 razreda
 - 4,4,3 (2008,2009,2010) in 4,3,4 (2012,2013,2015) -> 2 razreda
 - 5,5,4 (2008,2009,2010) in 4,4,4 (2012,2013,2015) -> 3 razredi
 - 5,5,4 (2008,2009,2010) in 5,5,5 (2012,2013,2015) -> 4 razredi
 - 3,3,3 (2008,2009,2010) in 3,3,3 (2012,2013,2015) -> 1 razred (povprečje 3 v 2 ocenjevalnih obdobjih)
 - **2,2,3 (2008,2009,2010) in 2,3,3 (2012,2013,2015) -> 0 razreda**

Horizontalna napredovanja 2004–2016

- ▶ Napredovalno obdobje se ob prehodu na drugo delovno mesto v javnem sektorju ne prekine če je:
 - v istem ali nižjem tarifnem razredu
 - v isti plačni podskupini ali
 - na istovrstnih oziroma sorodnih delovnih mestih v različnih plačnih podskupinah ,

Kakšne pa so ocene v javnem sektorju?



Ocene za leto 2014 v odstotkih					
	Odlično	Zelo dobro	Dobro	Zadov.	Nezad.
MK	94	5,1	0,9	0	0
MZZ	93,8	5,7	0,5	0	0
MIŠZŠ	91	8,5	0,5	0	0
MZDR	85,6	12	2,4	0	0
MZI	83,7	12,9	3,4	0	0

<https://www.rtvslo.si/slovenija/zivite-v-drzavi-odlicnih-javnih-usluzbencev-ki-delajo-nad-pricakovanji/381647>

Horizontalna napredovanja na IJS

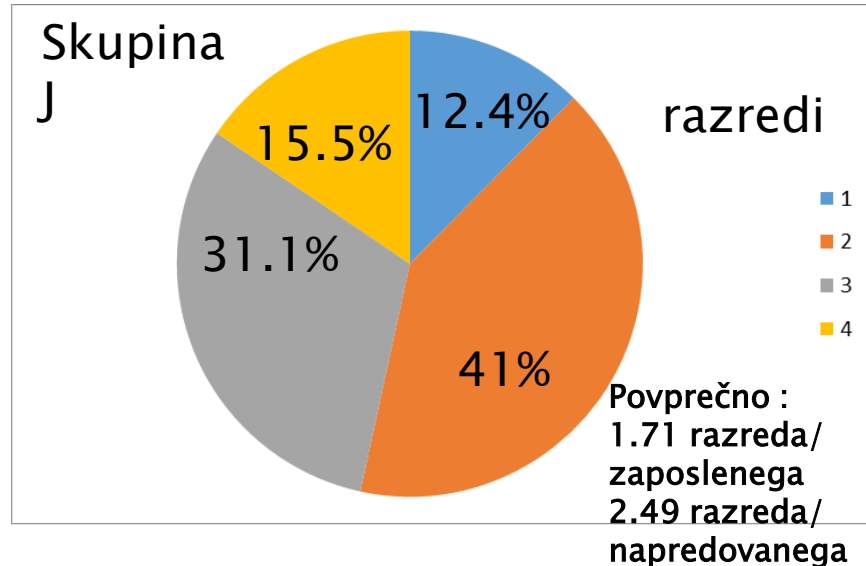
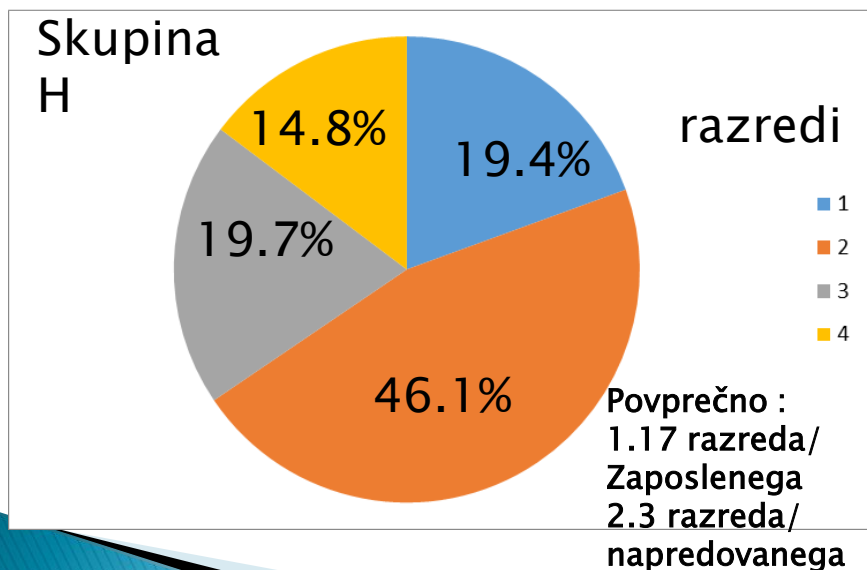
Če bi sklepali po teh podatkih in privzeli, da je IJS vsaj tako odličen v tem kar dela kot ostali javni sektor, je smiselno pričakovati:

- ▶ povprečno število napredovanja na IJS vsaj okoli **3** (1 x prav dobro in 1 x odlično)
- ▶ Do sedaj bi morali napredovati skoraj vsi zaposleni (saj v tako odlični raziskovalni ustanovi (v samem EU vrhu) praktično dvojk ne bi smelo biti.
- ▶ Sidikat je prosil za analizo plačnih napredovanj:
 - podatki ne ločijo med DDR in polno zaposlenimi
 - normirani so na število zaposlenih v 2015

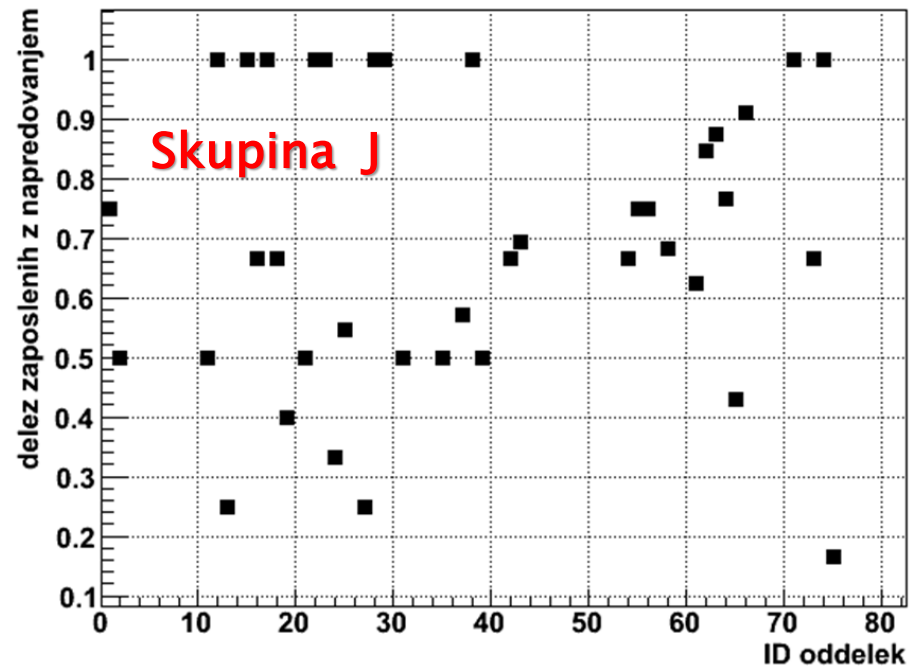
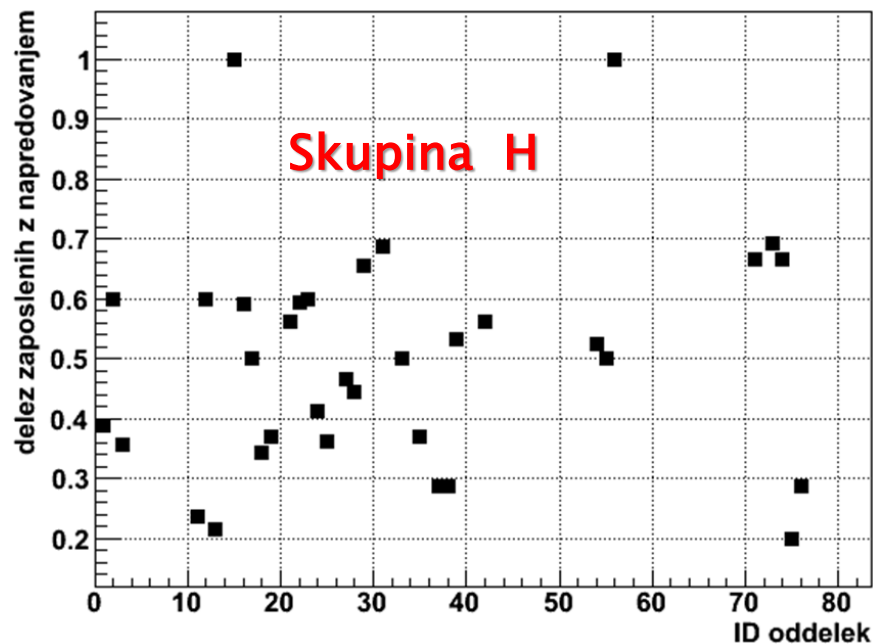
podatke za analizo je na prošnjo SVIZ/IJS in odobritvijo direktorja pripravila Eva Tozon

Horizontalna napredovanja na IJS

- ▶ Na IJS je okoli 920 zaposlitev – številka se zelo malo spreminja od 2008 (samo 40 „ZUJF“ upokojitev!)
- ▶ V 8 letih 2008–2016 je napredovalo:
 - 319 od 691 vseh raziskovalcev v plačni skupini H – to je **46.2%**
 - 161 od 231 vseh zaposlenih v plačni skupini J – to je **69.7%**
- ▶ 56 napredovanj v H skupini je posledica odločitve RS, kar nekoliko zmanjša možen delež napredovanj **38% –46%** zaposlenih v skupini H



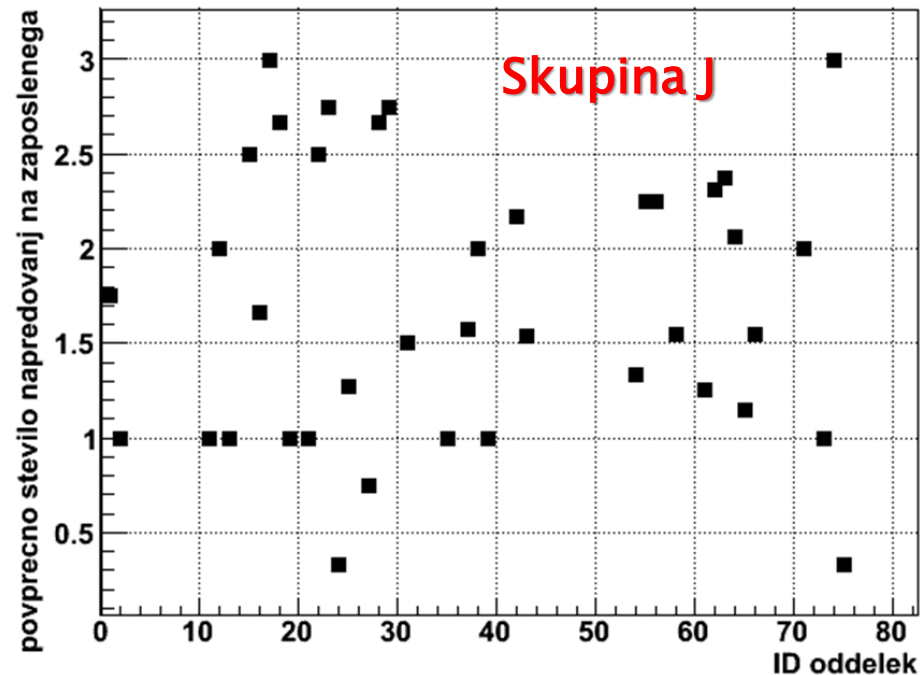
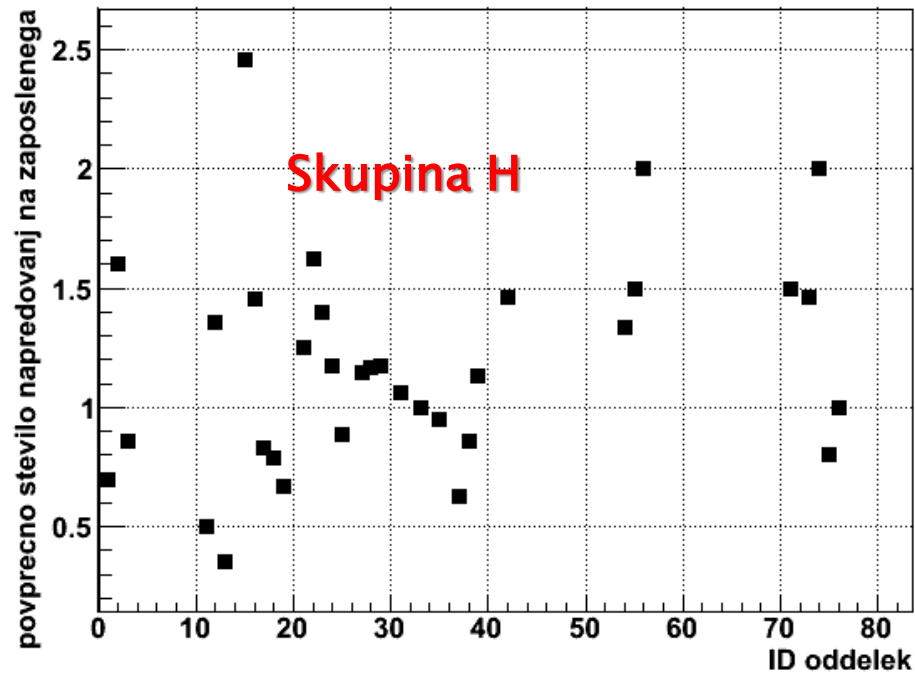
Horizontalna napredovanja na IJS



- ▶ Velike razlike med enotami
- ▶ Ocene niso nujno korelirane s finančnimi rezultati enot

biologija	enota
elektro	10+enota
fizika	20+enota
kemija	30+enota
okolje	42
P3	43
R4	54
RIC	55
SVPIŠ	56
TS	58
ZIC	66
ICJT	71
CEMM	72
CEU	73
CMI	74
CT3	75
CIT	76

Horizontalna napredovanja na IJS



- ▶ Velike razlike med enotami
- ▶ Ocene niso nujno korelirane s finančnimi rezultati enot

biologija	enota
elektro	10+enota
fizika	20+enota
kemija	30+enota
okolje	42
P3	43
R4	54
RIC	55
SVPIŠ	56
TS	58
ZIC	66
ICJT	71
CEMM	72
CEU	73
CMI	74
CT3	75
CIT	76

Zaključek?

- ▶ Zaostajamo vsaj za okoli 1–2 plačna razreda za tem kjer bi bili glede na druge dele javnega sektorja (okoli 4–8%).
- ▶ S temi 4–8% ne bi ujeli inflacije, bi pa bili vsaj v rangu rasti pokojni.
- ▶ Zelo verjetno se bodo plačna razmerja še slabšala, ker se delež odličnih v ostalih delih javnega sektorja še povečuje na IJS pa ne.
- ▶ Zakaj tako slabe ocene in malo napredovanj:
 - manj subjektivna ocena za raziskovalce kot v ostalih delih javnega sektorja – bibliografija
 - plačna skupina J, ki temelji na večji subjektivnosti ima tudi na IJS višjo oceno
 - to bi na drugi strani za npr. za F5, F9 pomenilo, da imamo skoraj vsi 15 točk in nadpovprečno število napredovanj?
 - če to zelo znižuje povprečje bi morale vodstvo zahtevati spremembe pravilnika, da bi tudi IJS napredoval kot ostali v JS
 - zadržanost vodij odsekov pri dodeljevanju ocen (ohranjanje manjše plačne mase)
 - administrativne težave – kako je mogoče, da delež napredovanj ni 1. Horizontalna napredovanja bi morala biti avtomatizem, ki pa ga nekdo mora potrditi.