

Velja od 27.7.1994

Na podlagi petega odstavka 14. člena zakona o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in organih lokalnih skupnosti (Uradni list RS, št. 18/94) izdaja minister, pristojen za šolstvo in šport v soglasju z ministrom, pristojnim za delo, družino in socialne zadeve in ministrom, pristojnim za finance

## **PRAVILNIK**

### **o napredovanju zaposlenih v vrtcih in šolah v plačilne razrede**

(neuradno prečiščeno besedilo)

#### **I. SPLOŠNE DOLOČBE**

##### 1. člen

Ta pravilnik podrobneje določa pogoje in postopek napredovanja zaposlenih v vrtcih, šolah, domovih za učence, dijaških domovih, zavodih za izobraževanje otrok in mladostnikov s posebnimi potrebami in organizacijah za izobraževanje odraslih (v nadaljnjem besedilu: zaposleni) v višji plačilni razred.

##### 2. člen

Na delovnem mestu lahko v višji plačilni razred napreduje zaposleni, ki:

- ima zahtevano strokovno izobrazbo za delovno mesto, na katerega je razporejen;
- izpolnjuje druge zahtevane pogoje za razporeditev na delovno mesto in
- izpolni pogoje za napredovanje, določene z zakonom in tem pravilnikom.

##### 3. člen

Z napredovanjem v višji plačilni razred pridobi zaposleni višji količnik za določitev osnovne plače od količnika za določitev osnovne plače delovnega mesta, na katerega je razporejen.

Za napredovanje se uporabljajo plačilni razredi in količniki, določeni z zakonom in kolektivno pogodbo.

##### 4. člen

Zaposleni lahko na delovnem mestu napreduje največ za pet plačilnih razredov.

##### 5. člen

Zaposleni lahko napreduje po preteku najmanj treh let od zadnjega napredovanja (v nadaljevanju: napredovalno obdobje). Pri tem se upošteva dejanska delovna doba.

Pri ugotavljanju napredovalnega obdobja se strokovnim delavcem kot eno leto dobe zaposlitve upošteva dvanajst mesecev zaposlitve v vrtcu ali šoli, dijaškemu domu ali drugemu zavodu s področja vzgoje in izobraževanja, ne glede na trajanje delovnega časa zaposlenega. V to dobo se strokovnim delavcem na enak način vštevata tudi čas opravljanja vzgojno izobraževalnega dela v socialno varstvenih zavodih za usposabljanje otrok z zmerno, težjo in težko motnjo v duševnem razvoju. Strokovnim delavcem, ki so morali za

nastop dela v vzgoji in izobraževanju izpolnjevati z zakonom predpisan pogoj o pridobljenih ustreznih delovnih izkušnjah in so ta pogoj izpolnili, se v napredovalno obdobje všteje tudi ta delovna doba, vendar ne več, kot je bilo potrebno za izpolnitev pogojev.

V obdobje iz prvega odstavka tega člena se všteva čas, ki ga je zaposleni prebil na delovnih mestih enake ali podobne stopnje zahtevnosti. Pri tem se kot delovna mesta enake ali podobne stopnje zahtevnosti štejejo vsa delovna mesta, ki so uvrščena v isto tarifno skupino.

V obdobje iz prvega odstavka tega člena se ne všteva čas pripravnštva ter čas odsotnosti zaposlenega z dela zaradi bolezni, izobraževanja, strokovnega izpopolnjevanja ali drugih vzrokov v nepretrganem trajanju, daljšem od 6 mesecev, razen zaradi odsotnosti zaradi poklicne bolezni in poškodb pri delu, porodniškega dopusta, dopusta za nego in varstvo otroka ter strokovnega izpopolnjevanja, na katerega je zaposlenega napotil delodajalec.

#### 6. člen

Zaposleni, ki je izpolnil pogoje za napredovanje, napreduje za en plačilni razred.

Izjemoma lahko zaposleni v primerih, določenih s tem pravilnikom, napreduje hkrati za največ dva plačilna razreda.

#### 7. člen

Delodajalec vodi osebno mapo zaposlenega, v kateri se zbirajo tudi vsi podatki v zvezi z njegovim napredovanjem.

#### 8. člen

Delodajalec je dolžan enkrat letno obvestiti Ministrstvo za šolstvo in šport o opravljenih napredovanjih na podlagi določb tega pravilnika.

## II. POGOJI NAPREDOVANJA

#### 9. člen

(Pogoji napredovanja)

Pogoji za napredovanje na delovnem mestu so:

1. dodatna funkcionalna znanja,
2. interdisciplinarna usposobljenost delavca za opravljanje del na različnih delovnih mestih v okviru poklica,
3. samostojnost in zanesljivost pri delu,
4. ustvarjalnost in
5. nadpovprečna delovna uspešnost, izkazana v daljšem času.

Posamezni kriteriji v okviru predpisanih pogojev se ovrednotijo s točkami oziroma s pisno oceno.

#### 10. člen

(dodatna funkcionalna znanja)

Kriteriji iz pogoja dodatnih funkcionalnih znanj so pridobljena in s potrdilom izkazana strokovna usposobljenost in funkcionalna znanja, ki omogočajo boljše in hitrejše opravljanje delovnih nalog in niso predpisana kot pogoj za razporeditev na delovno mesto niti se niso uveljavljala pri napredovanju v naziv, in sicer:

točk	
- doktorat znanosti	250
- magisterij	150
- specializacija po pridobljeni visoki strokovni izobrazbi	100
- specializacija po pridobljeni višji strokovni izobrazbi	75
- specializacija po pridobljeni srednji strokovni izobrazbi	50
- diploma o pridobitvi visoke strokovne izobrazbe	100
- diploma o pridobitvi višje strokovne izobrazbe	75
- diploma oziroma spričevalo o pridobitvi strokovne izobrazbe do vključno V. stopnje	50
- pravniški državni izpit	100
- strokovni izpit, razen izpita po končani pripravniški dobi	50
- pedagoško-andragoška dokvalifikacija	50
- certifikat o aktivnem znanju tujega jezika	50
- znanja in veščine, ki jih je zaposleni pridobil s tečaji, seminarji in usposabljanji v trajanju najmanj 5 pedagoških ur oziroma 1 dan, brez preizkusa znanja	10
- znanja in veščine, ki jih je zaposleni pridobil z dvodnevni tečaji, seminarji in usposabljanji, brez preizkusa znanja	15
- znanja in veščine, ki jih je zaposleni pridobil s 3- in večdnevni tečaji, seminarji in usposabljanji, brez preizkusa znanja	20
- če se tečaji, seminarji in usposabljanja zaključijo s preizkusom znanja, se točkam iz trinajste, štirinajste in petnajste alineje tega člena za opravljen preizkus znanja doda še 5 točk, vendar skupna vsota točk, zbranih po trinajsti, štirinajsti, petnajsti in šestnajsti alineji tega člena, v enem napredovalnem obdobju ne sme preseči	100 točk
- obvladovanje novih metod in postopkov pri delu ter prilagajanje novim sredstvom za delo (če to znanje ni upoštevano v kriterijih iz prejšnje alineje tega člena)	20

#### 11. člen (interdisciplinarna usposobljenost)

Kriteriji iz pogoja interdisciplinarne usposobljenosti predstavljajo prvine usposobljenosti za opravljanje del na različnih delovnih mestih ter organizacijske in vodstvene sposobnosti, in sicer:

	točk
- mentorstvo	20-50

- vodenje interne delovne skupine za izvedbo določene naloge	20
- vodenje medresorske delovne skupine za izvedbo določene naloge	30
- članstvo v interni delovni skupini za izvedbo določene naloge	10
- članstvo v medresorski delovni skupini za izvedbo določene naloge	15
- večkratno ali daljše uspešno nadomeščanje delavca na drugem delovnem mestu	20
- večkratno ali daljše uspešno nadomeščanje vodje	40
-vsako leto poučevanja treh ali več predmetov na predmetni stopnji, če je zaposleni ustrezno strokovno usposobljen za poučevanje vseh predmetov	40
- članstvo strokovnega delavca v šolski maturitetni komisiji (1 šolsko leto)	10
- članstvo strokovnega delavca, kot izpraševalca, v šolski maturitetni komisiji (1 šolsko leto)	20
- članstvo strokovnega delavca, kot tajnika, v šolski maturitetni komisiji (1 šolsko leto)	30
- predsedovanje šolski maturitetni komisiji (1 šolsko leto)	40
- članstvo strokovnega delavca v šolski predmetni komisiji, izpitnem odboru ali izpitni komisiji v zavodu	5
- članstvo strokovnega delavca, kot izpraševalca, v šolski predmetni komisiji, izpitnem odboru ali izpitni komisiji v zavodu,	20
- predsedovanje šolski predmetni komisiji, izpitnem odboru ali izpitni komisiji v zavodu	30

## 12. člen

(samostojnost in zanesljivost pri delu)

Kriteriji in pogoji samostojnosti in zanesljivosti pri delu predstavljajo prvine, ki pomenijo: točk

- strokovno utemeljen in racionalen pristop pri opravljanju delovnih nalog, ki ga pisno ugotovi in utemelji delodajalec v vsakem ocenjevalnem obdobju, in sicer:	
– dosega pričakovane rezultate	10
– presega pričakovane rezultate	15
– izjemno presega pričakovane rezultate	25
- samostojno opravljanje dela, brez strokovne pomoči in brez potrebe po preverjanju tega dela	25

## 13. člen

(ustvarjalnost)

Kriteriji iz pogoja ustvarjalnosti predstavljajo oblike predlaganja ali izboljšanja obstoječih metod dela, strokovno uveljavljanje stališč in predstavitev področja v javnosti, aktivnosti, ki prispevajo k ugledu vzgojnoizobraževalnega zavoda v katerem je oseba zaposlena kot

tudi razvoj stroke, vendar pa opravljanje takih nalog ni določeno v opisu delovnega mesta zaposlenega:

	točk
- vodenje seminarja ali strokovnega posveta znotraj vzgojnoizobraževalnega zavoda	20
- vodenje seminarja ali strokovnega posveta izven vzgojnoizobraževalnega zavoda s širšo udeležbo	30
- aktivna udeležba (z referatom) na posvetu ali seminarju - domačem	20
- aktivna udeležba (z referatom) na posvetu ali seminarju - mednarodnem	40
- članstvo v izpitnih komisijah	40
- objavljen strokovni članek ali razprava	20
- strokovna knjiga, pri čemer se pri strokovnem delavcu ne upoštevajo priročniki, delovni zvezki in učni pripomočki, potrjeni v skladu s predpisi	150
- prevod ali recenzija strokovnega članka ali knjige, pri čemer se pri strokovnem delavcu ne upošteva recenzij v postopku potrjevanja učbenika, priročnika ali delovnega zvezka	20-40
- samoiniciativno in kvalitetno opravljanje dodatnih nalog poleg nalog s svojega delovnega področja	20
- prispevek k boljšemu delu vzgojnoizobraževalnega zavoda ali k njenemu ugledu v javnosti	20
- pomemben prispevek k učinkovitejšemu izvajanju nalog, k boljši organizaciji dela in k zmanjšanju stroškov poslovanja vzgojnoizobraževalnega zavoda	20
- sodelovanje v izobraževalnem sistemu vzgojnoizobraževalnega zavoda	30
- priprava strokovnega gradiva, učila ali učnega pripomočka, ki ga je potrdil ustrezni strokovni organ pristojnega zavoda, za interno uporabo, v vrtcu pa tudi didaktične igre	10-60
- enoletno vodenje krožka, v vrtcu pa tudi dodatne interesne delavnice	10

Kadar gre za napredovanje zaposlenega strokovnega delavca, se uporabljajo določbe prejšnjega odstavka razen določb iz prve do šeste ter dvanajste alineje.

#### 14. člen (delovna uspešnost)

Delovno uspešnost za napredovalno obdobje oceni ravnatelj oziroma drug poslovodni organ ali vodja enote, če enota ni organizirana v okviru vzgojnoizobraževalnega zavoda (v nadaljnjem besedilu: ravnatelj) z oceno podpovprečen, povprečen ali nadpovprečen.

Ocene delovne uspešnosti so podlaga za ugotavljanje izpolnjevanja pogojev za napredovanje iz kriterija delovne uspešnosti. Šteje se, da zaposleni izpolnjuje ta pogoj, če je v napredovalnem obdobju ocenjen najmanj z oceno povprečen.

#### 15. člen

(možno število napredovanj po plačilnem razredu)

Zaposleni v tarifnih skupinah I. do V. lahko napreduje za en plačilni razred, če v obdobju med dvema napredovanjema doseže skupno najmanj 50 točk po kriterijih iz 10., 11., 12. ali 13. člena tega pravilnika in je najmanj povprečno uspešen.

Zaposlen v VI. tarifni skupini lahko napreduje za en plačilni razred, če doseže skupno najmanj 75 točk po kriterijih iz 10., 11., 12. ali 13. člena tega pravilnika in je najmanj povprečno uspešen.

Zaposleni v tarifnih skupinah VII. do IX. lahko napreduje za en plačilni razred, če doseže skupno najmanj 100 točk po kriterijih iz 10., 11., 12. ali 13. člena tega pravilnika in je najmanj povprečno uspešen.

#### 16. člen

(izjemna napredovanja)

“Izjemoma lahko napreduje zaposleni, ki za najmanj 100% preseže skupno število točk, potrebnih za napredovanje za en plačilni razred, in je nadpovprečno delovno uspešen hkrati za največ dva plačilna razreda, pri čemer je za vsako 100% preseganje števila točk možno napredovati za en plačilni razred.

Predlog za napredovanje iz prvega odstavka tega člena poda zaposleni ravnatelju v pisni obliki.

#### 17. člen

(dokazila)

Dokazila oziroma ocena o izpolnjevanju pogojev (v nadaljevanju: dokazila) morajo biti v pisni obliki.

Kot dokazila se štejejo potrdila o opravljenih izpitih ali drugih usposabljanjih, fotokopije naslovnice objavljenih knjig ali člankov, akti o imenovanjih, potrdila oziroma ocene, ki jih izda delodajalec, in drugi dokumenti, s katerimi je mogoče dokazati izpolnjeni kriterij.

Dokazila mora predložiti zaposleni, razen dokazil, ki jih izda delodajalec.

Pisna dokazila se lahko za napredovanje uporabijo le enkrat, veljajo pa le tista, ki so pridobljena v napreovalnem obdobju.

Ne glede na določbo prejšnjega odstavka se presežek točk, zbranih na podlagi 10., 11. in 13. člena tega pravilnika, prenese v naslednje napreovalno obdobje.

Dokazila, ki se nanašajo na izpolnjevanje pogojev iz 10., 11. in 13. člena tega pravilnika, se ne upoštevajo v postopkih napredovanja v nazive.

#### 18. člen

(nemožnost napredovanja)

Ne glede na izpolnjevanje pogojev za napredovanje zaposleni ne more napredovati, če:

- od dneva dokončnosti odločbe o izrečenem disciplinskem ukrepu javnega opomina ali denarne kazni še nista minili dve leti,
- od dneva izteka preizkusne dobe zaradi izrečenega disciplinskega ukrepa pogojnega prenehanja delovnega razmerja še nista minili dve leti,
- je bil pravnomočno kaznovan za prekršek ali obsojen za kazniva dejanja, storjena na delu ali v zvezi z delom, dokler navedena kazen ni izbrisana iz ustrezne evidence.

Zaposleni lahko napreduje po preteku navedenih omejitev, če izpolnjuje pogoje za napredovanje.

### III. POSTOPEK NAPREDOVANJA

#### 19. člen (preverjanje pogojev)

Izpolnjevanje pogojev za napredovanje se preverja trikrat letno, in sicer 1. januarja, 1. maja in 1. septembra za vse zaposlene, ki do navedenih rokov dopolnijo dobo najmanj treh let od zadnjega napredovanja oziroma od zadnjega preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje.

#### 20. člen (ocenjevalni list)

Izpolnjevanje pogojev se ugotavlja na podlagi ocenjevalnega lista, ki je sestavni del tega pravilnika (obrazec 1).

Ocenjevalni list izpolni ravnatelj.

Ocenjevalnemu listu morajo biti priložena pisna dokazila.

#### 21. člen (odločanje o napredovanju)

O napredovanju zaposlenih odloča ravnatelj.

Zaposlenemu, ki napreduje, se izda odločba, v kateri se določi plačilni razred oziroma količnik za določitev plače.

Odločba mora biti izdana v 30 dneh po roku določenem v 19. členu tega pravilnika. Zaposleni ima pravico vložiti ugovor svetu zavoda v roku 15 dni po vročitvi odločbe.

Zaposleni, ki ni napredoval, ima v roku 15 dni pravico vložiti zahtevo za uveljavitev pravic.

Svet zavoda odloči o ugovoru ali o zahtevi za uveljavitev pravice v 30 dneh od prejema ugovora ali zahteve ter o odločitvi in razlogih zanjo obvesti zaposlenega.

Zaposlenemu pripada plača v skladu z odločbo iz drugega odstavka tega člena od 1. februarja, 1. junija oziroma 1. oktobra, odvisno od tega, kdaj je bilo ugotovljeno izpolnjevanje pogojev za napredovanje na podlagi 19. člena tega pravilnika.

#### 22. člen (prva zaposlitev)

Ob prvi zaposlitvi se zaposlenega praviloma uvrsti v plačilni razred, v katerega je uvrščen količnik za določitev osnovne plače delovnega mesta, na katerega je zaposleni razporejen, razen, če izpolnjuje pogoje, določene za napredovanje v tem pravilniku za uvrstitev v višji plačilni razred, o čemer odloča ravnatelj ob sklenitvi delovnega razmerja.

Pripravnik se po končanem pripravništvu in opravljenem strokovnem izpitu uvrsti v plačilni razred, v katerega je uvrščen količnik za določitev osnovne plače delovnega mesta, za katero je sklenil delovno razmerje.

#### 22.a člen

Za prvo zaposlitev iz prejšnjega člena se šteje tudi razporeditev zaposlenega, ki je bil na dan 1. marca 1997 ravnatelj in v skladu z določbami zakona o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in organih lokalnih skupnosti (Uradni list RS, št. 18/94, 13/95, 36/96 in 20/97) ni mogel biti razporejen v plačilni razred.

Izpolnjevanje pogojev, določenih za napredovanje v tem pravilniku, za višji plačilni razred, se opravi na obrazcu št. 2. Pri tem se šteje ocena delovne uspešnosti, ki jo je, v skladu z odredbo o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti ravnateljev oziroma direktorjev drugih zavodov, ki opravljajo dejavnost na področju vzgoje in izobraževanja (Uradni list RS, št. 57/94 in 45/97) ravnatelju določil svet zavoda.

Ravnateljevo delo je ocenjeno kot uspešno, če je v zadnjem letu iz tega naslova pridobil najmanj 16% uspešnosti.

Zaposleni iz prvega odstavka, ki je izpolnil pogoje za napredovanje v skladu s 3. točko prvega odstavka 26. člena tega pravilnika, se uvrsti v plačilni razred, ki bi ga dosegel, če bi glede na število let dejanske delovne dobe, napredoval vsaka tri leta.

#### 22.b člen

Zaposleni, ki se zaposli v drugem vzgojno-izobraževalnem zavodu na delovno mesto v isti tarifni skupini, obdrži najmanj enako število plačilnih razredov, kot jih je dosegel v prejšnjem vzgojno-izobraževalnem zavodu.

### IV. NADZOR

#### 23. člen

Nadzor nad izvajanjem tega pravilnika se opravlja v okviru nadzora nad izvajanjem zakona o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in organih lokalnih skupnosti (Uradni list RS, št. 18/94).

### V. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

#### 24. člen

Zaposleni je pri prvi razporeditvi v skladu z določili zakona o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti (v nadaljnjem besedilu: zakon) ter tega pravilnika uvrščen v plačilni razred na podlagi:

- števila let dejanske delovne dobe, ki jo je dopolnil do uveljavitve tega pravilnika na delovnih mestih, enake ali podobne stopnje zahtevnosti, kot je zahtevnost delovnega mesta, na katerega je zaposleni razporejen ob uveljavitvi tega pravilnika in
- ocene ravnatelja o izpolnjevanju pogojev za napredovanje (v nadaljnjem besedilu: pisna ocena),

Določitev plačilnega razreda se opravi na obrazcu št. 2, ki je sestavni del tega pravilnika.

#### 25. člen

Pri prvi razporeditvi se izpolnjevanje pogojev za napredovanje ne ugotavlja na način določen v II. poglavju tega pravilnika in ne dokazuje s pisnimi dokazili.

Pri prvi razporeditvi se ne uporablja 4. člen tega pravilnika.

## 26. člen

Ravnatelj oceni izpolnjevanje posameznih pogojev za napredovanje na obrazcu št. 2 in upošteva doseženo število točk ugotovi, da zaposleni:

1. ne izpolnjuje pogojev za napredovanje (do vključno 0,5 točke)
2. delno izpolnjuje pogoje za napredovanje (1 do vključno 4,5 točke)
3. izpolnjuje pogoje za napredovanje (od 5 do vključno 9 točk)
4. izpolnjuje pogoje za izjemno napredovanje (od 9,5 do vključno 10 točk)

V primerih iz 1. in 2. točke prejšnjega odstavka mora ravnatelj pisno utemeljiti razloge, ki dokazujejo, da zaposleni ne izpolnjuje posameznega pogoja, v primeru iz 4. točke prejšnjega odstavka pa razloge, ki dokazujejo, da zaposleni izpolnjuje vsak posamezni pogoj.

Ravnatelj mora zaposlenega na njegovo zahtevo seznaniti z oceno.

## 27. člen

Zaposleni, ki ne izpolnjuje pogojev za napredovanje (1. točka prvega odstavka 26. člena), se uvrsti v plačilni razred, v katerega je uvrščen količnik za določitev osnovne plače delovnega mesta, na katerega je zaposleni razporejen ob uveljavitvi tega pravilnika.

## 28. člen

Zaposleni, ki izpolnjuje pogoje za napredovanje (3. točka prvega odstavka 26. člena), se uvrsti v plačilni razred, ki bi ga lahko dosegel, če bi glede na število let dejanske delovne dobe napredoval vsaka tri leta.

Ne glede na število let delovne dobe zaposleni, ki izpolnjuje pogoje za napredovanje, pri prvi razporeditvi ne more biti uvrščen za več kot tri plačilne razrede višje od plačilnega razreda, v katerega je uvrščen količnik delovnega mesta.

## 29. člen

Zaposleni, ki delno izpolnjuje pogoje za napredovanje (2. točka prvega odstavka 26. člena), se uvrsti za en plačilni razred nižje od plačilnega razreda, ki bi ga lahko dosegel v skladu s prejšnjim členom.

## 30. člen

Zaposleni, ki izpolnjuje pogoje za izjemno napredovanje (4. točka prvega odstavka 26. člena), se uvrsti za en plačilni razred višje od plačilnega razreda, ki bi ga lahko dosegel v skladu s prvim odstavkom 28. člena, vendar ne v višji plačilni razred, kot ga je možno z napredovanjem doseči v skladu z zakonom.

## 31. člen

Ne glede na omejitev števila plačilnih razredov za napredovanje, določeno v drugem odstavku 28. člena, je lahko za 4 ali 5 plačilnih razredov višje od plačilnega razreda, v katerega je uvrščen količnik delovnega mesta, uvrščen zaposleni, ki bi po prvem odstavku 28. člena napredoval za več kot 3 plačilne razrede, če:

- po oceni ravnatelja uspešno opravlja naloge, ki so bistvenega pomena za delovanje javnega zavoda. Na ta način ne more napredovati več kot 5% zaposlenih v javnem zavodu za katere se uporablja ta pravilnik. V javnem zavodu z manj kot 20

zaposlenimi, za katere se uporablja ta pravilnik, lahko na ta način napreduje 1 zaposleni;

- bi glede na uvrstitev na podlagi 28. člena prejel nižjo plačo, kot je, znašala njegova povprečna plača za polni delovni čas v obdobju zadnjih treh mesecev pred uveljavitvijo tega pravilnika.

### 32. člen

Če je zaposleni pred uveljavitvijo tega pravilnika napredoval na bolj zahtevno delovno mesto, ki je uvrščeno v višjo tarifno skupino kot delovno mesto, na katerega je bil razporejen pred napredovanjem, ravnatelj ugotovi plačilni razred, v katerega bo zaposleni razvrščen na naslednji način:

- ugotovi se plačilni razred, ki bi ga lahko zaposleni dosegel na prejšnjem delovnem mestu upošteva oceno in delovno dobo v nižji tarifni skupini;
- ugotovi se plačilni razred, ki bi ga lahko zaposleni dosegel na novem delovnem mestu upošteva oceno in delovno dobo v višji tarifni skupini;
- na podlagi ugotovitev iz prejšnjih dveh alinej se zaposlenega uvrsti v plačilni razred, ki je zanj ugodnejši.

### 32.a člen

Zaposleni, ki je razporejen na drugo delovno mesto v isti ali nižji tarifni skupini, obdrži število plačilnih razredov, ki jih je dosegel na prejšnjem delovnem mestu, če tudi na novem delovnem mestu napreduje v skladu s tem pravilnikom.

Ne glede na določbo prejšnjega odstavka se lahko zaposlenemu, ki je razporejen na drugo delovno mesto zniža število plačilnih razredov za napredovanje, če pristojni organ ugotovi, da mu število plačilnih razredov na prejšnjem delovnem mestu ni bilo določeno v skladu z zakonom in tem pravilnikom.

V primerih, ko je zaposleni razporejen na drugo delovno mesto v skladu s 23. členom zakona o delovnih razmerjih (Uradni list št. 14/90, 5/91) in ne more obdržati števila plačilnih razredov za napredovanje v skladu s prvim odstavkom tega člena.

### 33. člen

Za zaposlenega, ki ob uveljavitvi tega pravilnika še ni dopolnil treh let delovne dobe, se ob dopolnitvi treh let preveri izpolnjevanje pogojev za napredovanje na način, določen v prehodnih določbah tega pravilnika.

### 34. člen

Ne glede na določbo prve alineje 2. člena tega pravilnika lahko pri prvi razporeditvi v skladu z določili zakona in tega pravilnika napreduje zaposleni, ki je razporejen na delovno mesto, za katerega nima zahtevane stopnje strokovne izobrazbe, če ima na dan uveljavitve tega pravilnika najmanj 20 let delovne dobe. od tega najmanj 10 let na delovnih mestih enake ali podobne stopnje zahtevnosti.

Zaposleni, ki nima delovne dobe, določene v prejšnjem odstavku, lahko napreduje pogojno, če z delodajalcem sklene pogodbo o izobraževanju, s katero se zaveže, da bo v času, določenem z vzgojnoizobraževalnim programom, pridobil ustrezno strokovno izobrazbo.

### 35. člen

Dokler ne bo izdan ustrezen pravilnik se ta pravilnik smiselno uporablja tudi za javne zavode s področja športa.

#### 36. člen

Ta pravilnik prične veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Št. 134-2/94

Ljubljana, dne 14. junija 1994.

dr. Slavko Gaber l. r. , Minister za šolstvo in šport

Soglašam:

Jožica Puhar l. r. , Ministrica za delo, družino in socialne zadeve

Soglašam:

Mitja Gaspari l. r. , Minister za finance

*Opomba*

*Za delavce, ki bi bili z upoštevanjem sprememb in dopolnitev iz 1. člena tega pravilnika, pri prvi razporeditvi v skladu z določili zakona o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in organih lokalnih skupnosti (Uradni list RS, št. 18/94), uvrščeni v višji plačilni razred, se opravi nova razporeditev v roku 30 dni po uveljavitvi tega pravilnika. (Do 26. septembra 1995)*

*Uradni list RS, št. 66/96*

*Velja od 7.12.1996*

## **PRAVILNIK**

### **o spremembah in dopolnitvah pravilnika o napredovanju zaposlenih v vrtcih ter osnovnem in srednjem šolstvu v plačilne razrede**

#### 1. člen - 10. člen

*Členi so upoštevani v prečiščenem besedilu pravilnika.*

## **PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE**

#### 11. člen

Strokovni delavec je pri prvi razporeditvi v skladu z določili zakona o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in organih lokalnih skupnosti (v nadaljnjem besedilu: zakon) ter tega pravilnika uvrščen v plačilni razred na podlagi:

- števila let dejanske delovne dobe oziroma dobe zaposlitve, kot sta opredeljeni v 5. členu tega pravilnika, in
- ocene ravnatelja o izpolnjevanju pogojev za napredovanje (v nadaljnjem besedilu: pisna ocena).

Določitev plačilnega razreda se opravi na obrazcu št. 2, ki je sestavni del pravilnika o napredovanju zaposlenih v vrtcih ter osnovnem in srednjem šolstvu v plačilne razrede (Uradni list RS, št. 41/94 in 49/95).

#### 12. člen

Pri prvi razporeditvi strokovnih delavcev se uporabljajo 25., 26., 27., 29., 32., 32.a in 33. člen pravilnika o napredovanju zaposlenih v vrtcih ter osnovnem in srednjem šolstvu v plačilne razrede (Uradni list RS, št. 41/94 in 49/95).

#### 13. člen

Prva razporeditev strokovnih delavcev, ki do uveljavitve tega pravilnika niso imeli možnosti napredovati v plačilne razrede, se opravi do 15. marca 1997, plača v skladu z izdano odločbo pa jim pripada od 1. marca 1997 dalje.

Pri prvi razporeditvi strokovnih delavcev iz prejšnjega odstavka se upošteva doba iz prve alineje prvega odstavka 11. člena tega pravilnika, dopolnjena do 1. marca 1997.

#### 14. člen

Strokovni delavec, ki izpolnjuje pogoje za napredovanje (tretja točka prvega odstavka 26. člena - pravilnik o napredovanju zaposlenih v vrtcih ter osnovnem in srednjem šolstvu v plačilne razrede - Uradni list RS, št. 41/94 in 49/95), se uvrsti v plačilni razred, ki bi ga lahko dosegel, če bi glede na število let dejanske delovne dobe napredoval vsaka tri leta.

Ne glede na število let delovne dobe zaposleni strokovni delavec, ki izpolnjuje pogoje za napredovanje, pri prvi razporeditvi ne more biti uvrščen za več kot dva plačilna razreda višje od plačilnega razreda, v katerega je uvrščen količnik delovnega mesta.

#### 15. člen

Strokovni delavec, ki izpolnjuje pogoje za izjemno napredovanje (četrti točka prvega odstavka 26. člena pravilnika o napredovanju zaposlenih v vrtcih ter osnovnem in srednjem šolstvu v plačilne razrede - Uradni list RS, št. 41/94 in 49/95), se uvrsti za en plačilni razred višje od plačilnega razreda, ki bi ga lahko dosegel v skladu s prvim odstavkom prejšnjega člena tega pravilnika, vendar ne v višji plačilni razred, kot ga je možno z napredovanjem doseči v skladu z zakonom. Na ta način ne more napredovati več kot 15% zaposlenih strokovnih delavcev v javnem zavodu.

#### 16. člen

Ne glede na omejitve števila plačilnih razredov za napredovanje, določeno v drugem odstavku 14. člena tega pravilnika, je lahko za 3, 4 ali 5 plačilnih razredov višje od plačilnega razreda, v katerega je uvrščen količnik delovnega mesta, uvrščen strokovni delavec, ki bi po prvem odstavku 14. člena tega pravilnika napredoval za več kot 2 plačilna razreda, če:

- po oceni ravnatelja uspešno opravlja naloge, ki so bistvenega pomena za delovanje javnega zavoda. Na ta način ne more napredovati več kot 5% strokovnih delavcev v javnem zavodu;
- bi glede na uvrstitev na podlagi 14. člena tega pravilnika prejel nižjo plačo, kot je znašala njegova povprečna plača za poln delovni čas v obdobju zadnjih treh mesecev pred uveljavitvijo tega pravilnika.

#### 17. člen

Ne glede na določbo prve alineje 2. člena pravilnika o napredovanju zaposlenih v vrtcih ter osnovnem in srednjem šolstvu v plačilne razrede (Uradni list RS, št. 41/94 in 49/95) lahko pri prvi razporeditvi v skladu z določili zakona in tega pravilnika napreduje strokovni delavec, ki je razporejen na delovno mesto, za katerega nima ustreme izobrazbe, določene z zakonom in vzgojno-izobraževalnim programom, če ima na dan uveljavitve

tega pravilnika najmanj 20 let delovne dobe, od tega najmanj 10 let na delovnih mestih iz prvega odstavka 5. člena tega pravilnika.

Strokovni delavec, ki nima delovne dobe, določene v prejšnjem odstavku, lahko napreduje pogojno, če z delodajalcem sklene pogodbo o izobraževanju, s katero se zaveže, da bo v času, določenem z vzgojno-izobraževalnim programom, pridobil ustrezno izobrazbo.

#### 18. člen

Ta pravilnik začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Št.131-6/96

Ljubljana, dne 11. novembra 1996.

dr. Slavko Gaber l. r.

Minister za šolstvo in šport

Soglašam

mag. Anton Rop l. r.

Minister za delo, družino in socialne zadeve

Soglašam

Mitja Gaspari l. r.

Minister za finance

Obrazec št.1

---

---

(naslov javnega zavoda)

---

Številka: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_

## OCENJEVALNI LIST

za ugotavljanje izpolnjevanja pogojev za napredovanje v skladu s pravilnikom o napredovanju zaposlenih v vrtcih ter osnovnem in srednjem šolstvu v plačilne razrede

### 1. PODATKI O ZAPOSLENEM

Ime in priimek \_\_\_\_\_, rojstni datum \_\_\_\_\_ številka in naziv delovnega mesta \_\_\_\_\_, notranja organizacijska enota \_\_\_\_\_ tarifna skupina \_\_\_\_\_ in plačilni razred \_\_\_\_\_.

Za delovno mesto je predpisana \_\_\_\_\_ stopnja strokovne izobrazbe, zaposleni pa ima \_\_\_\_\_ stopnjo strokovne izobrazbe.

Zaposleni (ustrezno obkroži):

- izpolnjuje
- ne izpolnjuje

drugih zahtevanih pogojev za razporeditev na delovno mesto.

Datum prve razporeditve oz. zadnjega napredovanja \_\_\_\_\_.

Dejanska delovna doba na dan \_\_\_\_\_ znaša \_\_\_\_\_.

## 2. PODATKI O IZPOLNJEVANJU POGOJEV

2.1. Dodatna funkcionalna znanja, ki niso predpisana kot pogoj za razporeditev na delovno mesto (10. člen).

Kriteriji	Točke
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

2.2. Interdisciplinarna usposobljenost zaposlenega za opravljanje del na različnih delovnih mestih v okviru poklica (11. člen).

2.3. Samostojnost in zanesljivost pri delu (12. člen).

Kriterija	Točke
_____	_____
_____	_____

2.4. Ustvarjalnost, katere oblike niso določene v opisu delovnega mesta (13. člen).

Kriteriji	Točke
_____	_____
_____	_____
_____	_____

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
=====

SKUPNO

=====

## 2.5. Delovna uspešnost (14. člen).

V napredovalnem obdobju je bil zaposleni (ustrezno obkroži):

- podpovprečno
- povprečno
- nadpovprečno

delovno uspešen, kar ravnatelj utemeljuje s priloženo oceno.

Datum preverjanja pogojev za napredovanje: \_\_\_\_\_

Ravnatelj, ki je izpolnil ocenjevalni list:

- ime in priimek: \_\_\_\_\_
- podpis: \_\_\_\_\_

## 3. PREDLOG ZA NAPREDOVANJE

1. Glede na splošno oceno, oceno delovne uspešnosti in druge splošne pogoje iz pravilnika o napredovanju zaposlenih v vrtcih ter osnovnem in srednjem šolstvu v plačilne razrede (ustrezno obkroži oziroma izpolni):

- ne izpolnjuje pogojev za napredovanje
- izpolnjuje pogoje za napredovanje za 1 plačilni razred v količnik za določitev plače \_\_\_\_\_
- izpolnjuje pogoje za napredovanje za \_\_\_\_\_ plačilnega razreda v količnik za določitev plače \_\_\_\_\_.
- izpolnjuje pogoje za pospešeno napredovanje za 1 plačilni razred v količnik za določitev plače \_\_\_\_\_.

2. Zaposleni ne izpolnjuje pogojev za delovno mesto, na katerega je razporejen, zato ne more napredovati v skladu s pravilnikom o napredovanju zaposlenih v vrtcih, osnovnem in srednjem šolstvu v plačilne razrede.

Ravnatelj:

Datum:

PRILOGE:

- pisna dokazila o izpolnjevanju pogojev

Obrazec št.2

**PREDLOG ZA RAZPOREDITEV V PLAČILNI RAZRED GLEDE  
NA IZPOLNJEVANJE POGOJEV ZA NAPREDOVANJE**  
(prva razporeditev zaposlenega)

Zavod: \_\_\_\_\_

Priimek in ime zaposlenega: \_\_\_\_\_

Ident. štev.: \_\_\_\_\_ Delovno mesto: \_\_\_\_\_

Tarifna skupina: \_\_\_\_\_ Osnovni plačilni razred delovnega mesta: \_\_\_\_\_

1. Delovna doba

Izpolnjeno število let delovne dobe na delovnih mestih enake ali podobne stopnje zahtevnosti, kot je zahtevnost delovnega mesta, na katerega je zaposleni razporejen ob uveljavitvi pravilnika \_\_\_\_\_ let.

Število plačilnih razredov napredovanja po kriteriju delovne dobe: \_\_\_\_\_  
število izpolnjenih let delovne dobe deljeno s 3, vendar največ 5)

2. Ocena izpolnjevanja pogojev za napredovanje

Obkroži se ustrezno število točk v stolpcu, v katerega je glede na tarifno skupino uvrščeno delovno mesto.

POGOJI NAPREDOVANJA	tarifne skupine					
	I. - IV.		V. - VI.		VII. - IX.	
	ne izpol- njuje	izpolnjuje	ne izpol- njuje	izpolnjuje	ne izpol- njuje	izpolnjuje
1.a Delovna uspešnost-obseg in kakovost	0	3	0	2	0	2
1.b Delovna uspešnost-odnos do del.nalog	0	1	0	1	0	0,5
2. Samostojnost in zanesljivost pri delu	0	3	0	3	0	2
3. Dodatna funkcionalna znanja	0	1	0	1,5	0	1,5
4. Ustvarjalnost	0	1	0	1	0	2
5. Interdisciplinarna usposobljenost	0	1	0	1,5	0	2

Pisna utemeljitev razlogov, ki dokazujejo neizpolnjevanja oz. izpolnjevanje vsakega posameznega elementa ocenjevanja (razloge neizpolnjevanja se utemeljuje v primeru, če znaša seštevek točk manj kot 5, razloge izpolnjevanja pa v primeru, če znaša seštevek več kot 9 točk):

Ad. 1.a

---

---

---

---

Ad. 2.a

---

---

---

---

Ad. 3.a

---

---

---

---

Ad. 4.a

---

---

---

---

Ad. 5.a

---

---

---

---

Zaposleni je iz ocene izpolnjevanja pogojev za napredovanje prejel \_\_\_\_\_ točk, iz česar se ugotavlja, da zaposleni:

- a. Ne izpolnjuje pogojev za napredovanje (do vključno 0,5 točk)
- b. Delno izpolnjuje pogoje za napredovanje (od 1 do vključno 4,5 točk)
- c. Izpolnjuje pogoje za napredovanje (od 5 do vključno 9 točk)
- d. Izpolnjuje pogoje za izjemno napredovanje (od 9,5 do vključno 10 točk)

Ocenjevalec:

Priimek in ime: \_\_\_\_\_ Podpis:

---

Datum: \_\_\_\_\_

Zaposleni bi bil lahko na podlagi delovne dobe in ocene izpolnjevanja pogojev za napredovanje uvrščen v plačilni razred s količnikom \_\_\_\_\_.

3. Določitev plačilnega razreda

- a. Zaposlenega se na podlagi delovne dobe in ocene izpolnjevanja pogojev za napredovanje uvrsti v plačilni razred s količnikom \_\_\_\_\_.
- b. Zaposleni po oceni ravnatelja uspešno opravlja naloge, ki so bistvenega pomena za delovanje javnega zavoda, zato se ga na podlagi 1. alineje 31. člena pravilnika uvrsti v plačilni razred s količnikom \_\_\_\_\_.
- c. Zaposleni bi na osnovi ocene izpolnjevanja pogojev za napredovanje prejel nižjo plačo za polni delovni čas, kakor jo je za polni delovni čas prejemal v zadnjih treh mesecih pred uveljavitvijo pravilnika, zato se ga na podlagi 2. alineje 31. člena pravilnika uvrsti v plačilni razred s količnikom \_\_\_\_\_.
- d. Zaposleni bi na podlagi 32. člena pravilnika, upošteva oceno izpolnjevanja pogojev za napredovanje in delovno dobo v nižji tarifni skupini, pridobil na prejšnjem delovnem mestu višji plačilni razred, zato se ga uvrsti v plačilni razred s količnikom \_\_\_\_\_ (obrazec 2 za prejšnje delovno mesto je v prilogi).

Ravnatelj:

Priimek in ime: \_\_\_\_\_ Podpis: \_\_\_\_\_

V \_\_\_\_\_, dne \_\_\_\_\_

*A-3.3 – SPREMENJEN PREDPIS*

*Uradni list RS, št. 2/2001*

*Velja od 12.1.2001*

Na podlagi 14. člena zakona o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in organih lokalnih skupnosti (Uradni list RS, št. 18/94, 13/95, 36/96, 20/97, 39/99 in 98/99) izdaja ministrica za šolstvo in šport v soglasju z ministrom za delo, družino in socialne zadeve in ministrom za finance

## **PRAVILNIK o spremembah in dopolnitvah pravilnika o napredovanju zaposlenih v vrtcih in šolah v plačilne razrede**

1. člen - upoštevan v prečiščenem besedilu

## PREHODNI IN KONČNA DOLOČBA

### 2. člen

Prvo preverjanje pogojev za napredovanje se za zaposlene od I. do VI. tarifne skupine, ki so do uveljavitve tega pravilnika lahko napredovali največ za tri oziroma največ za štiri plačilne razrede, opravi s 1. januarjem 2001, če so od zadnjega napredovanja pretekla najmanj tri leta.

Pri preverjanju pogojev za napredovanje se upoštevajo dokazila, ki jih je zaposleni pridobil v obdobju od zadnjega napredovanja.

Ne glede na določilo drugega odstavka, se zaposlenim iz prvega odstavka, ki ne morejo dokazati izpolnjevanja pogojev iz prve in druge alineje prvega odstavka 9. člena, prizna ustrezno število točk, tako da lahko napredujejo za en plačilni razred.

Določba prejšnjega odstavka ne velja za strokovne delavce.

### 3. člen

Ta pravilnik začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Št. 011-0295/2000 Ljubljana, dne 12. decembra 2000.

dr. Lucija Čok l. r., Ministrica za šolstvo in šport

Sooglašata:

dr. Vlado Dimovski l. r., Minister za delo, družino in socialne zadeve

mag. Anton Rop l. r., Minister za finance