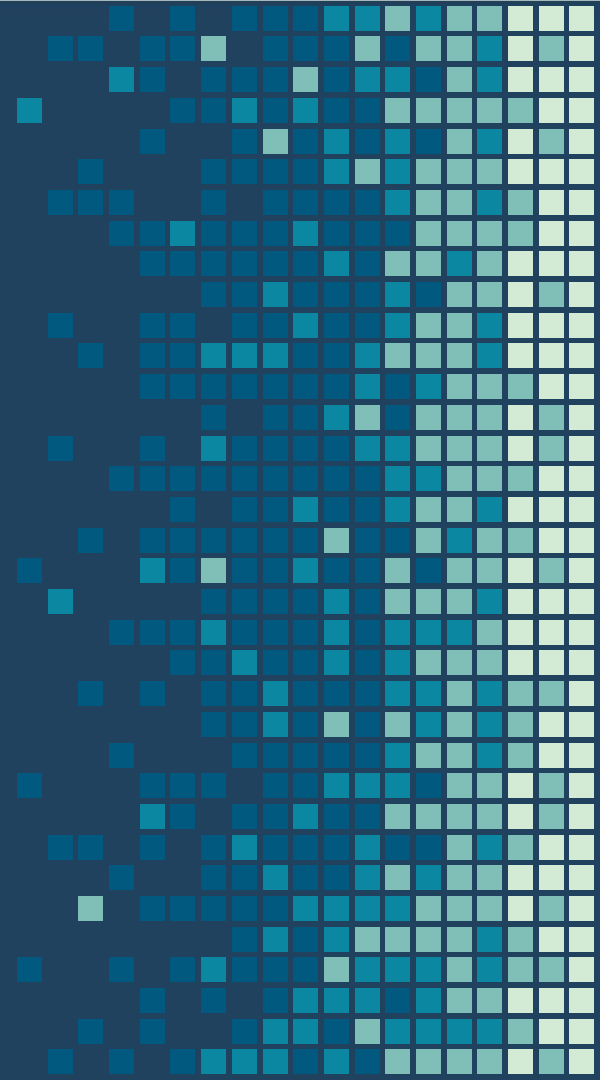


Načini finančnega nagrajevanja

mag. Ema Grošelj Lavtar
državna notranja revizorka
GM revizija, d.o.o.

Moravci, 18. 10. 2018



Nagrajevanje

- Nagrajevanje je sistem, ki določa, kako so zaposleni nagrajeni v povezavi z vrednostjo, ki jo prispevajo organizaciji:

Ustrezno nagrajevanje - vzpodbuja zaposlene k večji produktivnosti, zagotavlja se zadovoljstvo pri opravljanju dela, pozitivna delovna motivacija;

Neustrezno nagrajevanje - nezadovoljstvo, upad delovne motivacije, slabi medosebni odnosi;

- **Finančno nagrajevanje** predstavlja vse oblike denarnih izplačil in ugodnosti, ki jih je delodajalec pripravljen odobriti zaposlenemu v zameno za njegovo prizadevanje za doseganje pričakovanih rezultatov oz. ciljev.

PLAČNI SISTEM V JAVNEM SEKTORJU

- 2008 – model uravnalovke odličnosti
- 2015 – mehanizem variabilnega dela plače iz naslova delovne uspešnosti in začasno pridobljen višji plačni razred po odločitvi predstojnika – ni bil sprejet
- 2018
- Zdravstvo in socialno varstvo

	število zaposlenih	strošek dela
2008	31,4 tisoč	852 mio
2017	37,4 tisoč	1,048 mrd
Indeks 17/08	119,11	123,00

- Delež v celotni javni upravi

	delež v stroških dela	delež v številu zaposlenih
2008	23,67	20,13
2017	22,78	21,13
Indeks 17/08	96,26	104,98

POMEMBNI VELJAVNI PREDPISI 2018

ZSPJS – Zakon o sistemu plač v javnem sektorju;

ZDR-1; Zakon o delovnih razmerjih;

ZUPPJS17 – Zakon o ukrepih na področju plač in drugih stroškov dela za leto 2017 in drugih ukrepih v javnem sektorju;

ZZDej – Zakon o zdravstveni dejavnosti;

Kolektivna pogodba za zdravnike in zobozdravnike v Republiki Sloveniji, Aneksi in Posebni tarifni del zaradi realizacije Zakona o sistemu plač v javnem sektorju;

Kolektivna pogodba za zaposlene v zdravstveni negi in Aneksi;

Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva in Aneksi;

Kolektivna pogodba za javni sektor in Aneksi.

ZSPJS, V. poglavje - napredovanje

Na podlagi treh letnih ocen za 1 oz. 2 plačna razreda, omejitev navzgor;

Visoko vrednotena delovna mesta;

Nizko vrednotena delovna mesta.

Šifra DM	DELOVNO MESTO	Plačni razred brez napr.	Plačni razred z napr.
J032001	ČISTILKA II	10	20
J032009	KURIR II	10	20
J032014	POMOŽNI DELAVEC II	10	20
J032019	SERVIRKA II	10	20
J032027	TELEFONIST II	10	20
J023001	ADMINISTRATIVNI MANIPULANT III	11	21
J032011	LEKARNIŠKI STREŽNIK II	11	21
J032013	PERICA II	11	21
J032016	POMOŽNI LABORATORIJSKI DELAVEC II	11	21
J032025	STREŽNICA II (III)	11	21
J032028	VRATAR – RECEPTOR II	11	21
J033017	SERVIRKA III	11	21
E018022	VIŠJI ZDRAVNIK SPECIALIST	50	57
E018023	VIŠJI ZDRAVNIK SPECIALIST PPD1	55	57
E018024	VIŠJI ZDRAVNIK SPECIALIST PPD2	53	57
E018025	VIŠJI ZDRAVNIK SPECIALIST PPD3	52	57

ZSPJS, VI. poglavje – delovna uspešnost

REDNA DELOVNA USPEŠNOST

2 % - 5 % letnih sredstev za osnovne plače;

Nadpovprečni delovni rezultati (znanje in strokovnost, kakovost in natančnost, odnos do dela in delovnih sredstev, obseg in učinkovitost dela in inovativnost);

Letno največ dve osnovni mesečni plači, osnova je plača za december preteklega leta;

Do 31. 12. 2018 omejitev izplačevanja.

ZSPJS, VI. poglavje – delovna uspešnost

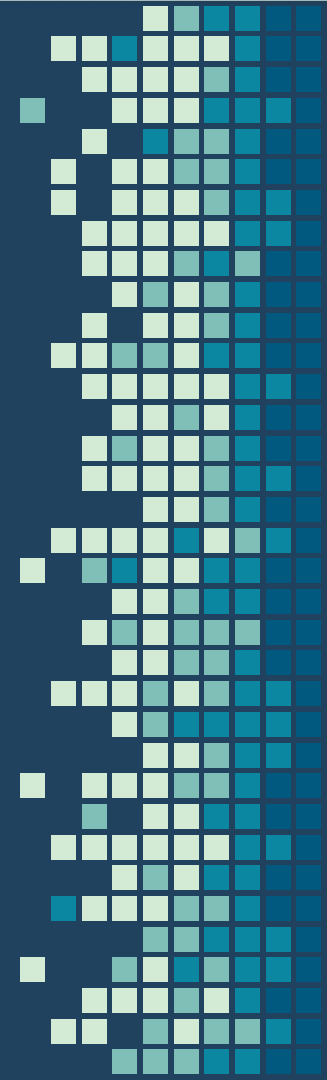
DELOVNA USPEŠNOST IZ NASLOVA POVEČANEGA OBSEGA DELA

Odsotnost JU (refundacije);

Nezasedena delovna mesta;

Posebni projekti;

Do 31. 12. 2018 omejitvev: porabi se do 40 % sredstev iz prihrankov, določenih v ZSPJS/22. d.



ZSPJS, VI. poglavje - delovna uspešnost

DELOVNA USPEŠNOSTI IZ NASLOVA PRODAJE BLAGA IN STORITEV NA TRGU

Do 31. 12. 2018 omejitev: največ 50 % dosežene razlike med prihodki in odhodki od prodaje blaga in storitev na trgu;

Pogoji: izkazuje najmanj izravnane prihodke in odhodke, sprejet FN, opredeljene normative za delitev stroškov.

ZSPJS, VII. poglavje – dodatki in povračila stroškov

- Položajni dodatek;
- Dodatek za delovno dobo;
- Dodatek za mentorstvo;
- Dodatek za specializacijo, magisterij ali doktorat, če to ni pogoj za zasedbo delovnega mesta;
- Dodatek za dvojezičnost;
- Dodatki za manj ugodne delovne pogoje, ki niso upoštevani v vrednotenju delovnega mesta, naziva;
- Dodatki za nevarnost in posebne obremenitve, ki niso upoštevane v vrednotenju delovnega mesta, naziva in dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času;
- Nadomestilo plače za čas odsotnosti;
- Povračila stroškov in drugi prejemki iz delovnega razmerja;
- Kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje.

Druge oblike finančnega nagrajevanja

- Nadurno delo;
- Podjemna pogodba z lastnim zaposlenim ni dovoljena, razen če gre za opravljanje zdravstvenih storitev v okviru državnih presejalnih programov in drugih posebnih programov, ki jih potrdi minister, pristojen za zdravje, in je zagotovljen vir financiranja;
- Drugi dohodki, bonitete iz delovnega razmerja skladno z Zdoh-2 (uporaba osebnega vozila za privatne namene, nastanitev, popust pri prodaji blaga, darila);
- OMEJITVE: finančni načrt.

Sprostitev varčevalnih ukrepov



A close-up photograph of two medical professionals in white lab coats. They are seated at a desk, focused on writing on a document. The person on the left is holding a black pen and writing on the paper. The person on the right has their hands resting on the desk. A laptop is visible on the left side of the desk. The background is slightly blurred, emphasizing the doctors and their work.

Izzivi pri možnostih
nagrajevanja zaposlenih

ZAKON O ZAVODIH

XI. statusne spremembe, 51. člen, tretji odstavek

Ustanovitelj lahko odloči, da se zavod ali njegova organizacijska enota organizira kot podjetje.

ZAKON O GOSPODARSKIH DRUŽBAH

666. člen (preoblikovanje zavodov v gospodarske družbe)

Za preoblikovanje zavodov v gospodarske družbe se smiselno uporabljajo določbe tega zakona o preoblikovanju delniške družbe v druge družbe, s tem da je za sklep o preoblikovanju poleg sklepa pristojnega organa zavoda v skladu z aktom o ustanovitvi ali statutom potrebno še soglasje ustanoviteljev, katerih ustanoviteljski deleži znašajo devet desetin, in družbenika, ki bo v družbi po preoblikovanju odgovarjal za obveznosti družbe z vsem svojim premoženjem.

“ *Način finančnega nagrajevanja je potrebno zasnovati z zagotavljanjem denarne motivacije za večji trud, hkrati pa ohraniti ustrezne delovne odnose, etiko in moralo ter produktivnost med zaposlenimi z različnimi plačami.*

