

# Priprava ustreznega plačnega modela pri delodajalcu – nekatere pomembnejše vsebine pri spremembah sistema nagrajevanja

**Metka Penko Natlačen**, univ. dipl. prav.  
Samostojna pravna svetovalka **V PS GZS**

**Ljubljana, marec 2011**

## Kaj je plačni model?

- Ni nikjer opredeljen kot predpisan ali možen ali definiran po vsebini;
- gre za opredelitev načina nagrajevanja delavcev za njihovo opravljeno delo
- Ter v širšem smislu za opredelitev vsebin in načina plačila za delo.

## Zakonodaja, s katero se srečamo

- [Zakon o delovnih razmerjih](#) (Ur. list RS, št. [42/02](#), [103/07](#))
- [Kolektivna pogodba dejavnosti, ki zavezuje delodajalca](#)
- [Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju](#) (Ur. list RS, št. [72/06](#) UPB-3, [91/07](#))
- [Zakon o določitvi minimalne plače](#) (Ur. list RS, št. [114/06](#), [69/07](#))
- [Zakon o reprezentativnosti sindikatov](#) (Ur. list RS, št. [13/93](#), [13/98](#))
- [Zakon o varstvu osebnih podatkov](#) (Ur. list RS, št. [94/07](#) UPB1)
- [Zakon o kolektivnih pogodbah](#) (Ur. list RS, št. [43/06](#))
- [Zakon o inšpekciji dela](#) (Ur. list RS, št. 38/94 in [32/97](#), [36/00](#))
- [Zakon o stavki](#) (Ur. list RS, št. [23/91](#))

## S katerimi izrazi se srečamo?

- Plača je opredeljena v 126. členu ZDR
- Osnovna plača – je opredeljena v Pogodbi o zaposlitvi delavca
- Minimalna plača – je opredeljena v Zakonu o minimalni plači
- Izhodiščna plača, najnižja osnovna plača – sta opredeljeni v kolektivni pogodbi, ki zavezuje delodajalca
- Najnižja izplačana plača – je lahko urejena v nekaterih kolektivnih pogodbah

## Kaj opredeljuje zakonodaja

- Zakon o delovnih razmerjih opredeljuje v poglavju Plačilo za delo
  - Vrste plačil – 126 člen ZDR
  - Sestavine plače 126/2 člen ZDR
  - Zahtevnost dela kot obvezno vsebino osnovne plače 127/1 člen ZDR
  - Dodatke za posebne pogoje dela, ki delavcu pripadajo, brez verdnotenja:
    - Nočno delo
    - Nadurno delo
    - Delo v nedeljo

## Plačilo za delo – 126 člen ZDR

- Plačilo za delo po pogodbi o zaposlitvi je sestavljeno iz **plače, ki mora biti vedno v denarni obliki** in drugih vrst plačil, če je tako določeno s kolektivno pogodbo.
- Plača je sestavljena iz **osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost, in dodatkov**. Sestavni del plače je tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je te to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.
- Za čas odmora delavec prejme **plačilo, kot da bi delal**.

## Drugi osebni prejemki

- - regres za letni dopust,
- - odpravnina ob upokojitvi,
- - jubilejna nagrada,
- - solidarnostna pomoč.

## Povračila stroškov v zvezi z delom

Zanje določa ZDR, da če niso opredeljeni z KP, jih bo določil izvršilni predpis

- - prevoz na delo in z dela,
- - prehrana med delom,
- - povračila stroškov za službena potovanja,
- - terenski dodatek,
- - nadomestilo za ločeno življenje



## Sestavine plače

- osnovna plača,
- dodatki,
- del plače iz naslova delovne uspešnosti (variabilni del plače) in
- Trinajsta plača, izjemna nagrada itd, če je tako določena.
- Podlaga za plačo je
  - 40 urni ali drugače opredeljen poln delovni čas na delovni teden.
  - povprečno izračunane ure v mesecu oziroma 174 ur na mesec.
- Mesečno izplačana plača za posameznega delavca in vsi podatki, ki izhajajo iz obračuna plače, so zaupne narave.

## Podlaga za osnovno plačo

Definicijo osnovne plače imajo le nekatere kolektivne pogodbe; ta je često pomanjkljiva

Osnovna plača delavca je plačilo

- za **polni delovni čas**, kar je 174 ur na mesec, je bruto osnovna plača,
- za **vnaprej določene delovne rezultate**, ki morajo biti opredeljeni, kako se jih meri
- in **normalne delovne pogoje**, s katerimi je bil delavec seznanjen pred sklenitvijo delovnega razmerja in va katerih se delo pretežno opravlja.
- Osnovna plača je odvisna od zahtevnosti dela in klasifikacije dela na sistemiziranem delovnem mestu/vrsti dela.

## Opredelitev osnovne plače v PoZ

- OP je sestavina PoZ in predstavlja njegovo obvezno določilo – **mora biti izražena v valuti, veljavni v RS na dan sklenitve**;
- Osnovna plača v pogodbi o zaposlitvi se ponavadi določi tako, ob upoštevanju zahtevnosti dela določi količnik zahtevnosti dela, s katerim se pomnoži osnovna obračunska enota za določitev plač pri delodajalcu.
- Vrednost osnovne obračunske enote določa delodajalec in je odvisna od profitabilnosti poslovanja delodajalca v določenem obdobju.
- Način valorizacije NOP v podjetju je lahko tudi drugačna.

## Podlage za opredelitev najnižjih osnovnih plač delavcev v podjetju

- Sistemizacija je osnovni akt, iz katere izhaja celotno nagrajevanje zaposlenih in je obvezni akt delodajalca, razen za male delodajalce
- Opisi delovnih mest z opredeljeno zahtevnostjo dela so lahko sestavni del tega akta ali drugega akta in so podlaga za zaposlovanje delavcev
- Zahtevnost dela se lahko opredeli v podjetju s posebno interno lestvico, v katero so razporejena vsa delovna mesta ali vrste del glede na tarifni razred, v katerega so uvrščeni;
- tarifni razredi niso obvezni, možen je tudi vsak drugačen način opredelitve medsebojnih razmerij
- Korelacija najnižjih osnovnih plač v podjetju izražena v količniku glede na kolektivno pogodbo dejavnosti ni primerna

## Korelacija NOP v podjetju do NOP dejavnosti

- Korelacija najnižjih osnovnih plač v podjetju izražena v količniku glede na kolektivno pogodbo dejavnosti ni primerna za delodajalca, čeprav je uveljavljen model;
- Ni primerna iz razloga, ker ustvarja avtomatično obvezo delodajalca, da ob spremembi NOP/IP prvega TR v KP dejavnosti poveča tudi svoje NOP/IP v podjetju, četudi so te višje od NOP/IP po KP dejavnosti;
- NOP/IP v podjetju morajo ustvarjati lasten sistem glede na
  - Vnaprej določene delovne rezultate
  - Normalen delovne pogoje
  - Poln delovni čas pri delodajalcu

## Kriteriji za doseganje osnovne plače

- Upošteva se načelo, da delavec z ustrezno delovno usposobljenostjo in normalnim delovnim naprežanjem dosega osnovno plačo, določeno s pogodbo o zaposlitvi – 100% doseganje.
- Delavec, ki ne dosega 100% - vnaprej določenih delovnih rezultatov, prejme ustrezno zmanjšan znesek osnovne plače. Ta je lahko tudi nižji od NOP/IP v KP dejavnosti, če je ta rezultat merjen po opredeljenih kriterijih
- V okviru plače za delovno uspešnost delavca se pri posameznemu delavcu ocenjuje poljubno število elementov, najmanj tisti, ki jih opredeli KP dejavnosti (količina, kakovost, gospodarnost).

## Ali je opredeljena osnovna plača cena dela za delodajalca?

- Da, je cena dela za delodajalca, vendar ni neodvisna od doseganja vnaprej določenih delovnih rezultatov;
- Če je OP opredeljena tako, potem delavec vedno prejme najmanj OP kot zagotovljeno izplačilo ne glede na dejansko opravljeno delo;
- Sindikati menijo, da delodajalec v primeru nedoseganja delovnih rezultatov sproži postopek odpovedi iz razloga nesposobnosti; poraja se vprašanje smiselnosti takega ukrepanja.

## POZOR

- Nekatere KP imajo določbe, da se povečujejo ne samo NOP/IP, ampak tudi OP zaposlenih po PoZ. V takem primeru plačni sistem KP dejavnosti posega neposredno v PoZ.



## Kriteriji za izplačilo plače

- Ne glede na doseganje vnaprej določenih delovnih rezultatov pa izplačilo ne sme biti nižje od minimalne plače, določene z zakonom
- Minimalna plača vsebuje vse sestavine plače, torej OP in dodatke za poln delovni čas.

## Delovna uspešnost delavca

- Delovna uspešnost delavca se spremlja mesečno ali za več mesecev skupaj, individualno ali skupinsko:
- Osnova za izračun povečanja plače delavca za delovno uspešnost je delavčeva osnovna plača.
- Variabilni del plače posameznega delavca ni predpisan; vsekakor pa ne more biti variabilni del večji od fiksnega dela plače ( opredeljenega za 100% delovne rezultate).

## Dodatki

- Delavci so upravičeni do dodatkov, če le ti niso zajeti v osnovni plači.
- Osnova za izračun dodatkov je osnovna plača delavca.
- Delavec je upravičen do dodatka za skupno delovno dobo. Delavcu pripada 0,5 % dodatka na delovno dobo od bruto plače za vsako leto delovne dobe, dosežene v delovnem razmerju v R Sloveniji.
- Vprašanje statusa delovne dobe, dosežene v tujini – državah EU.
- Doba dosežena v SFRJ je domača delovna doba.

## Nadomestilo plače

- Delavcem pripada nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja.
- Vrste nadomestil: letni dopust, izredni plačani dopust, bolniška odsotnost, nega družinskega člana, druge vrste opr. odsotnosti z dela.
- **Višina nadomestila plače ne sme presegati zneska plače, ki bi jo delavec prejel če bi v istem obdobju delal.**

## Podatki v zvezi z obračunom plače, ki morajo biti razvidni iz plačilne liste

- osnovna plača
  - dodatki po vrstah
  - delovna uspešnost
  - nadomestilo plače
  - zneski prispevkov za socialno varnost
  - neto plača
  - davek od osebnih prejemkov
  - neto izplačilo plače
  - drugi prejemki.
- 
- Iz plačilne liste, ki se vroči delavcu, so lahko razvidni tudi drugi podatki.

## Regres za LD in odpravnina ob upokojitvi

- Delavcu pripada regres za letni dopust pod pogoji in v višini, določeni z zakonom – v višini minimalne plače.
- Višje izplačilo regresa za letni dopust opredeli KP dejavnosti ali delodajalec in sindikat v podjetju.
- Odpravnino ob upokojitvi je zakonsko določena pravica ne glede na vrsto upokojitve

## Solidarnostna pomoč

- Je poseben prejemek, ki ga opredeljuje in KP za razne primere, npr.
  - primeru smrti njegovega ožjega družinskega člana, ki ga je delavec vzdrževal;
  - v primeru težje invalidnosti (nad 60 %) ali daljše bolezni delavca ter elementarne nesreče ali požara, ki prizadene delavca.
- Solidarnostna pomoč v primeru dalj trajajočega bolniškega staleža je vprašljiva, ker je višja od prejemka v času dela.
- Zneski solidarnostnih pomoči se določijo s tarifno prilogo h kolektivni pogodbi

## Jubilejna nagrada

- Delavcu pripada jubilejna nagrada, če tako določa KP dejavnosti ali KP pri delodajalcu:
  - za 10 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu,
  - za 20 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu,
  - za 30 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu in
  - za 40 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu;
- največ v višini, ki jo določa vsakokrat veljavna uredba, ki določa višino stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne všttevajo v davčno osnovo.
- Če je bila delavcu pri zadnjem istem delodajalcu že izplačana jubilejna nagrada za skupno delovno dobo, delavec do jubilejne nagrade za delovno dobo pri istem zadnjem delodajalcu ni upravičen.
- Jubilejna nagrada se izplača ob izplačilu plače v naslednjem mesecu, ko je delavec dopolnil pogoje za izplačilo jubilejne nagrade.
- Zneski jubilejnih nagrad se določijo s tarifno prilogo h kolektivni pogodbi



## Izjemni prejemki (plače)

### Plačilo božičnice ali trinajste plače

- Delodajalec lahko ob koncu koledarskega leta določi način in višino izplačila božičnice ali trinajste plače, pri čemer upošteva uspešnost poslovanja.

### Nagrada za prisotnost na delu

- Delodajalec lahko ob koncu koledarskega leta določi način in višino izplačila nagrade za prisotnost na delu.

## Višina izplačila prejemkov iz DR

- Posebna omejitev, ki velja za vse prejemke
- Drugi prejemki iz delovnega razmerja se izplačujejo v višini, kot jih določa ta KP, vendar pod pogoji in največ do višine, ki se ne všteva v davčno osnovo in osnovo za prispevke za socialno varnost.

## Prehrana med delom

- Delavcem se zagotovi povračilo stroškov za prehrano med delom za dneve prisotnosti na delu.
- Višino povračila stroškov za prehrano med delom se določi v tarifni prilogi te KP.

## Prevoz na delo in z dela

- Delavec je upravičen do povračila stroškov za prevoz na delo in z dela za dneve prisotnosti na delu, od kraja prebivališča določenega v pogodbi o zaposlitvi do sedeža delodajalca, če stanujejo do en km od sedeža opravljanja dela.
- Sprememba prebivališča delavca, ki ima za posledico spremembo stroška prevoza na delo in z dela, ne vpliva na povračilo stroškov prevoza, ki izhaja iz kraja določenega s pogodbo o zaposlitvi, razen če se delavec in delodajalec pisno dogovorita drugače.
- Povračilo stroškov prevoza na delo in z dela se izplačuje najmanj v višini 80 % cene najcenejšega javnega prevoza. V primeru, ko ni možnosti javnega prevoza, delavcu pripada povračilo stroška za prevoz na delo in z dela najmanj v višini 10 % od cene bencina na prevožen kilometer in največ v višini in pod pogoji, da se ti zneski ne všttevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in osnovo za plačilo prispevkov za socialno varnost.

## Stroški službene poti

- Za povračilo stroškov, ki so jih imeli delavci pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju, se šteje povračilo stroškov za prehrano, povračilo stroškov za prenočišče in povračilo stroškov za prevoz.
- Povračilo stroškov delavec zahteva na podlagi predloženih računov.
- Višina povračila stroškov za opravljanje določenih del in nalog na službenem potovanju se izplačuje pod pogoji in v višini, ki se ne všteva v davčno osnovo in osnovo za prispevke za socialno varnost.

## Uveljavitev plačnega modela

- S PKP delodajalca
- Za aktom delodajalca v določenih primerih, ko pri delodajalcu ni organiziran sindikat

## Iz 8. člena ZDR

- predloge splošnih aktov delodajalca, s katerimi delodajalec določa organizacijo dela ali določa obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti, mora delodajalec pred sprejemom posredovati v mnenje sindikatom pri delodajalcu
- če pri posameznem delodajalcu ni organiziranega sindikata, se s splošnim aktom delodajalca lahko določijo pravice, ki se v skladu s tem zakonom lahko urejajo v kolektivnih pogodbah, **če so za delavca ugodnejše**, kot jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca.

## Vsebina predloga PKP

- I. SPLOŠNE DOLOČBE
- II. **NORMATIVNI DEL**
  - II. 1 Pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja
  - II. 2 Prejemki iz delovnega razmerja
  - II. 3 Drugi osebni prejemki
  - II. 4 Povračila stroškov v zvezi z delom
- III. **OBLIGACIJSKI DEL**
  - IV. Časovna veljavnost, način sprememb
- IV. Prehodne in končne določbe
- V. PRILOGE
  - Priloga št. 1: TARIFNA PRILOGA
  - Priloga št. 2: KLASIFIKACIJA DEL in KRITERIJI ZA RAZVRŠČANJE DELOVNIH MEST



## Vsebina predloga kolektivne pogodbe

- Obligacijski del opredeljuje razmerja med pogodbenima strankama ter preprečevanje in reševanje kolektivnih sporov,
- Normativni del pa določa obseg pravic delavcev in obveznosti delodajalca. Sestavni deli normativnega dela KP sta delovno pravni del in tarifna priloga.
- KP v obligacijskem delu stopi v veljavo z dnem podpisa pogodbenih strank. V normativnem delu KP stopi v veljavo po preteku objavnega roka.

## Stvarna in osebna veljavnost KP

- KP velja za vse delavce, zaposlene pri delodajalcu.
- Izvzem: za poslovodne osebe, razen v primerih, ko pogodba o zaposlitvi med delodajalcem in takšnim delavcem določa drugače.
- Razširitev: KP se uporablja tudi za učence, dijake in študente na praktičnem usposabljanju **v obsegu**, kot je navedeno s KP.

## Časovna veljavnost

- A. KP je sklenjena **za določen čas....let.**  
Po preteku veljavnosti veljajo določbe normativnega dela KP še pol leta.
- B. KP je sklenjena **za nedoločen čas**, z obojestranskim odpovednim rokom 6 mesecev. Odpoved mora biti pisna in utemeljena.
- Tarifna priloga se praviloma sklene za obdobje **enega koledarskega leta**. Če stranki PKP ne določita drugače, se v primeru, ko ni sklenjena nova tarifna priloga za tekoče leto, avtomatično podaljša prej veljavna tarifna priloga vsakokrat še za eno koledarsko leto.

## Pomen izrazov

- Primerno je opredeliti izraze ki jih uporablja kolektivna pogodba, pa tudi zakon, npr delavec, delodajalec, mali delavec, akt delodajalca, delovno mesto. vrsta dela,.....
- Ostali izrazi, ki jih uporablja kolektivna pogodba, so opredeljeni v poglavju o plačilu za delo (o prejemkih v zvezi z delovnim razmerjem).

## Enotni minimalni standardi

- Določila KP predstavljajo enotne minimalne delovnopravne standarde pravic, obveznosti in odgovornosti za zaposlene pri delodajalcu.
- Odstopanje od minimalnega standarda je dovoljeno v zakonsko dovoljenih primerih, na podlagi posebnega pisnega sporazuma med pogodbenima strankama ter pisnega dogovora med delavcem in delodajalcem.
- Utemeljeni razlogi za odstopanje: v primerih bistvenega poslabšanja poslovanja v zadnjem letu dni, zakonskih sprememb, ki se nanašajo na delodajalca, morebitne gospodarske recesije in v podobnih utemeljenih primerih.

## Splošne določbe v zvezi s prejemki v delovnem razmerju

- (1) Vsi zneski v tej kolektivni pogodbi ki se nanašajo na osebne prejemke delavcev v delovnem razmerju, so v **bruto zneskih**.
- (2) Osebni prejemki delavca v delovnem razmerju so:
  - **a. plača** oziroma nadomestilo plače in trinajsta plača;
  - **b. druge vrste plačil**, kamor sodijo:
    - drugi osebni prejemki
    - povračila stroškov v zvezi z delom.

## Plačana in neplačana odsotnost z dela

- Delodajalec omogoči delavcu plačano odsotnost z dela (pravica do odsotnosti z dela z nadomestilo plače) zaradi **osebnih okoliščin** v primerih, ki jih določa zakon, praviloma ob nastopu dogodka ter najdalj v skupnem trajanju 7 dni na leto.
- Delodajalec lahko odobri delavcu neplačano odsotnost z dela (odsotnost brez pravice do nadomestila plače) v primeru, če so za to podani utemeljeni razlogi in pod pogojem, da zaradi take odsotnosti z dela ne pride do negativnih posledic za delovni proces.

## Reševanje individualnih delovnih sporov pri delodajalcu -1

### A. Arbitražno reševanje

O delavčevem zahtevku odloči tretja, neodvisna oseba ali soglasno od strank imenovan organ; KP mora določiti postopek in pristojnost ali stalne arbitraže eli arbitraže za vsak primer posebej

Dogovor o arbitraži je zakonit le če je sklenjen po nastanku spora

Velja Zakon o arbitraži; odločitev ima med strankama moč pravnomočne sodne odločbe



## Reševanje individualnih delovnih sporov pri delodajalcu -2

### B. Mediacijsko reševanje sporov

- Stranki sami rešujeta spor s pomočjo tretje nevtralne osebe, sporazum tudi opredelita sami
- Veljajo pravila zakona o mediaciji
- Stranki lahko skleneta dogovor o reševanju spora ves čas od nastanka spora dalje.

## Preprečevanje kolektivnih sporov

### Komisija za razlago KP

- Pogodbeni stranki imenujeta tričlansko komisijo za razlago normativnega dela kolektivne pogodbe. Komisija praviloma odloča s soglasjem.
- Komisija za razlago sprejema **priporočila strankama za izvajanje kolektivne pogodbe.**

## Reševanje kolektivnih interesnih sporov

- Kolektivni spor, ki je posledica različnih interesov strank (interesni spor) obstaja, kadar se stranki ne sporazumeta o sklenitvi, spremembi ali dopolnitvi KP. Interesne spore med strankama, ki jih ni bilo mogoče rešiti z medsebojnimi pogajanjmi, **rešujeta komisija za pomirjanje in arbitražna komisija.**
- V času postopka pred komisijo za pomirjanje ali arbitražno komisijo sta se stranki dolžni vzdržati vsaki obliki pritiska za izpolnitev svojih zahtev iz pogajanj.
- Rešitev komisije za pomirjanje ali arbitražne komisije postane del kolektivne pogodbe in se objavi na enak način kot KP.

## Reševanje kolektivnih sporov o pravicah

- Kolektivni spor zaradi neizvrševanja KP ali njene kršitve med strankama pogodbe (spor o pravicah), rešujeta **komisija za pomirjanje in arbitražna komisija**. Arbitražna komisija rešuje kolektivne spore, za katere se je postopek pomirjanja končal neuspešno.
- Pogodbeni stranki se dogovorita, da je reševanje kolektivnih sporov po tej KP s postopkom pomirjanja in z arbitražo, obvezno.
- Rešitev komisije za pomirjanje ali arbitražne komisije postane del kolektivne pogodbe in se objavi na enak način kot KP.

## Uveljavitev PKP

- KP se po podpisu objavi in začne veljati s potekom objavnega roka.
- KP pravic, obveznosti in odgovornosti delavcev, že določenih s pogodbami o zaposlitvi, ne spreminja oz. vanje ne posega tako da se spremenijo na slabše.

## Obligacijski del PKP

### Pozitivna izvedbena dolžnost

- Stranki KP si morata z vsemi sredstvi, ki so jima na voljo, prizadevati za pravilno izvrševanje te pogodbe in spoštovanje njenih določb.

### Negativna izvedbena dolžnost

- Pogodbeni stranki sta dolžni opustiti vsako dejanje, ki bi nasprotovalo izvrševanju KP.

## Na razpolago smo za vaše predloge, vprašanja in pobude na.....

- Metka Penko Natlačen, samostojna pravna svetovalka v Pravni službi GZS
- [pravnasluzba@gzs.si](mailto:pravnasluzba@gzs.si)
- [metka.penko@gzs.si](mailto:metka.penko@gzs.si), [arbitraza.lj@gzs.si](mailto:arbitraza.lj@gzs.si)